

Z8/17. zasedání Zastupitelstva města Brna
konané dne 12.5.2020

13. Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně 2020-2022

Anotace

Obsahem předkládaného materiálu je problematika zaměstnanosti ve statutárním městě Brně. Základním cílem dokumentu je rozšíření a podpora aktivit směřujících ke zvýšení zaměstnanosti na území města Brna u ohrožených cílových skupin trhu práce v letech 2020-2022 prostřednictvím: 1) poradenské činnosti, 2) vzdělávacích kurzů a podpůrných rozvojových aktivit, 3) tréninkových pracovních míst, 4) dalším rozvojem Lokální sítě zaměstnanosti. Na základě dokumentu bude připravena projektová žádost.

Návrh usnesení

Zastupitelstvo města Brna

schvaluje - Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně 2020-2022, který tvoří přílohu č. ... těchto usnesení

Stanoviska

Rada města Brna materiál projednala na schůzi č. R8/083 konané dne 6. 5. 2020.

Podpis zpracovatele pro archivaci

Zpracovatel

Elektronicky podepsáno

PaedDr. Jan Polák CSc.

vedoucí odboru - Odbor sociální péče

4.5.2020 v 14:58

Garance správnosti, zákonnosti materiálu

Spolupodepisovatel

Elektronicky podepsáno

Mgr. Radek Řeřicha

vedoucí Úseku 4. náměstka primátorky - Úsek 4.
náměstka primátorky

5.5.2020 v 03:30

Důvodová zpráva

Voleným orgánům statutárního města Brna je tímto materiálem předložen **Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně 2020-2022** (dále TAP). Dokument se zabývá oblastí zaměstnanosti ve statutárním městě Brně a poskytuje tak kompaktní pohled na dnešní situaci zaměstnanosti osob v sociálním vyloučení či v jeho ohrožení. Skládá se z analytické, návrhové a implementační části, přičemž jednotlivé pasáže čerpají z aktuálních kvantitativních i kvalitativních dat, jsou podloženy nově vytvořenými analýzami a výzkumy, a také výstupy ze zasedání pracovních skupin, které pořádala Agentura pro sociální začleňování v součinnosti s Odborem sociální péče MMB.

Při tvorbě TAP byla sledována synergie s národními strategickými dokumenty, jako například Strategie sociálního začleňování 2014-2020 či Strategie boje proti sociálnímu vyloučení 2016-2020. Na úrovni města pak nachází oporu například v 6. Komunitním plánu sociálních služeb města Brna pro období 2020-2022.

Základním cílem návrhu TAP je **rozšíření a podpora aktivit směřujících ke zvýšení zaměstnanosti na území města Brna** u cílových skupin osob ve věku 50+, osob zdravotně postižených, mladých dospělých opouštějící ústavní péči, osob, které potřebují sladit zaměstnání s péčí o rodinu, osob dlouhodobě nezaměstnaných, osob s nízkým vzděláním či osob, které se ocitnou ve stavu nezaměstnanosti v souvislosti s dopady opatření v rámci vyhlášeného nouzového, která zřejmě vyvolají silnou ekonomickou krizi. Souhrnně se tyto jednotlivé skupiny dají označit do jedné cílové skupiny osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené. Zajištění a podpora stabilního finančního příjmu domácností patří k základním předpokladům funkční sociální politiky, která se pozitivně odráží i v příjmech obcí (platby samosprávám – nájemné, komunální odpad atd.) i národní soustavy (sociální a zdravotní pojištění, daně). Základního cíle bude dosaženo prostřednictvím následujících kroků:

- 1) **Poradenská činnosti pro zvýšení zaměstnanosti**, která se zaměří primárně na pracovní a kariérové poradenství. Prostřednictvím těchto nástrojů dojde k podrobné identifikaci profesní orientace. Následně bude poskytnuta podpora při hledání zaměstnání a přípravě na vstup do zaměstnání.
- 2) **Vzdělávací kurzy a podpůrné rozvojové aktivity**, které se zaměří na rozvoj pracovních a sociálních dovedností s cílem zvýšit kompetence pro vstup na trh práce.
- 3) **Tréninková pracovní místa za současné podpory mentora na pracovišti**, která umožní určité části popsaných cílových skupin si opětovně vybudovat pracovní morálku potřebnou k udržení následného zaměstnání. Předpokládá se zřizování tréninkových pracovních míst na úrovni městských firem, příspěvkových organizací či přímo Magistrátu města Brna.
- 4) **Další rozvoj již existující Lokální sítě zaměstnanosti**, v rámci které město Brno postupně vytváří funkční aktivní systém spolupráce institucí nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna. Jedná se o MMB, Úřad práce ČR, Hospodářskou komoru ČR, zaměstnavatele z řad městských společností a příspěvkových organizací, soukromé zaměstnavatele a nestátní neziskové organizace.

Financování aktivit vycházejících z TAP bude na úrovni Magistrátu města Brna zajištěno prostřednictvím projektu „**Podpora zaměstnanosti ohrožených skupin trhu práce na území města Brna**“, jehož projektový záměr je předkládán v rámci samostatného materiálu. V rámci celkové alokace se bude jednat o částku cca 6 mil. Kč. Dalšími organizacemi¹, které se budou na realizaci TAP podílet jsou: DROM, romské středisko (cca 3 mil. Kč), Diecézní charita Brno (cca 3 mil. Kč) a IQ Roma servis, z. s. (cca 3 mil. Kč).

Přijetí TAP na úrovni volených orgánů statutárního města Brna je nezbytné pro podání projektové žádosti „Podpora zaměstnanosti ohrožených skupin trhu práce na území města Brna“ na úroveň hodnotícího orgánu – Ministerstva práce a sociálních věcí ČR do výzvy č. 52 Operačního programu Zaměstnanost².

¹ Na základě podmínky MPSV ČR byly osloveny organizace, které participovali na řešení oblasti zaměstnanosti v rámci Strategického plánu sociálního začleňování města Brna 2016-2019.

² Město již realizuje projekty z této výzvy od roku 2018. Vzhledem k tomu, že ve výzvě oproti předpokladu čerpání stále zůstávají finance, je možné z ní dále čerpat ovšem pouze na základě TAP, který musí být schválen volenými orgány SMB a předložen na úroveň MPSV ČR do 15. května 2020. Projektovou žádost lze následně podat do 90 dní od schválení TAP (nejzazší datum podání projektové žádosti srpen 2020).

Materiál nebyl projednán v Komisi sociální RMB z důvodu jejího dočasného přerušení činnosti.



Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně 2020–2022

B | R | N | O



Obsah

Úvod	3
1. Základní informace	4
1.1 Sociální vyloučení na území města Brna	5
1.2 Návaznost na strategické dokumenty.....	7
2. Zaměstnanost na území statutárního města Brna	8
2.1 Struktura nezaměstnaných na území města Brna	8
3. Analytická část – kvalitativní část	13
3.1 Definice problémů a příčin.....	14
3.2 Monitoring současného stavu situace v Brně: zpráva o realizovaných projektech zaměřených na zaměstnanost a shrnutí jejich dopadů na CS	15
4. Návrhová část	18
4.1 Strategie intervence.....	18
4.2 Cílová skupina TAP	19
5. Rizika.....	22
6. Implementační část	23
6.1 Role Odboru pro sociální začleňování (Agentury) Ministerstva pro místní rozvoj ČR	23
6.2 Role obce	23
6.3 Systém spolupráce.....	23
6.4 Vyhodnocování aktivit TAP a monitoring aktivit.....	24
Seznam zkratk.....	26
Seznam obrázků	27
Seznam tabulek	27
Seznam grafů	27
Zdroje	27
Přílohy.....	28
Příloha č. 1: Financování TAP	29
Příloha č. 2 – celkový přehled indikátorů TAP	32



Úvod

Předkládaný dokument se zabývá oblastí zaměstnanosti ve statutárním městě Brně. Jeho obsahem je popis aktualizovaného stavu a to od doby přijetí Strategického plánu sociálního začleňování města Brna pro období 2016–2019. Text představuje kompaktní pohled na dnešní situaci zaměstnanosti osob v situaci sociálního vyloučení či v jeho ohrožení. Skládá se z analytické, návrhové a implementační části. Jednotlivé pasáže čerpají z aktuálních kvantitativních i kvalitativních dat, jsou podloženy nově vytvořenými analýzami a výzkumy: především jde o tematický výzkum realizovaný Odborem sociálního začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR (dále jen Agentura), o výstupy ze zasedání pracovních skupin, které pořádala Agentura v součinnosti s Odborem sociální péče Magistrátu města Brna (OSP MMB) a Monitoringu naplňování SPSZ města Brna prostřednictvím realizovaných projektů.

Tematický akční plán pro oblast zaměstnanosti ve městě Brně 2020–2022 cílí na rozšíření a podporu poradenské činnosti pro zvýšení zaměstnanosti a rozvoj pracovních pozic umožňujících získání pracovních návyků. Zdůrazňuje i příležitost zvýšení efektivity platformy zaměstnanosti zaměřených na setkávání poradenských institucí, zaměstnavatelů, státních institucí (ÚP) a města. Plnění popsaných opatření založených na prokazatelné potřebnosti jsou předpokladem nastavení synergických postupů, které aktuálně řeší či předcházejí nezaměstnanosti na území města Brna. Základem řešení je pak vytvoření a další rozvoj komunikačního prostoru mezi všemi nezbytnými institucemi, které ovlivňují politiku zaměstnanosti na území města. V praktické rovině cílových skupin sleduje dokument pomoc osobám, které jsou různým způsobem znevýhodněny na trhu práce a pomáhá překonávat bariéry při vstupu na pracovní trh. Jedná se především o osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené, jmenovitě například o mladé dospělé opouštějící ústavní péči, osoby ve věku 50+, osoby zdravotně postižené, nezaměstnané a dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkým vzděláním, problematiku sladění péče o rodinu a zaměstnání atd. Zajištění a podpora stabilního finančního příjmu domácností patří k základním předpokladům funkční sociální politiky, která se pozitivně odráží i v příjmech obcí (platby samosprávám – nájemné, komunální odpad atd.) i národní soustavy (sociální a zdravotní pojištění, daně).

V rámci dokumentu jsou využity také zkušenosti, které statutární město Brno získalo při realizaci projektu zaměřeného na „prostupné zaměstnávání“ osob ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti a evidence na Úřadu práce ČR s názvem „Podpora zaměstnanosti znevýhodněných osob na území města Brna“, realizovaného v rámci Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám (KPSVL). Krom toho jsou zpracovány podněty dalších institucí státního i nestátního sektoru, které v rámci své vlastní činnosti realizují úspěšně aktivity zaměřující se na získání a udržení si zaměstnání.

1. Základní informace

Statutární město Brno je počtem obyvatel i rozlohou druhým největším městem České republiky. Je centrem Jihomoravského kraje. Přímo v Brně a v jeho nejbližším okolí (Brno – venkov) se soustředí střední i větší firmy, což je plně v souladu s důrazem na rozvoj školství a vzdělávání ve všech jeho úrovních (ZŠ, SŠ, VŠ).

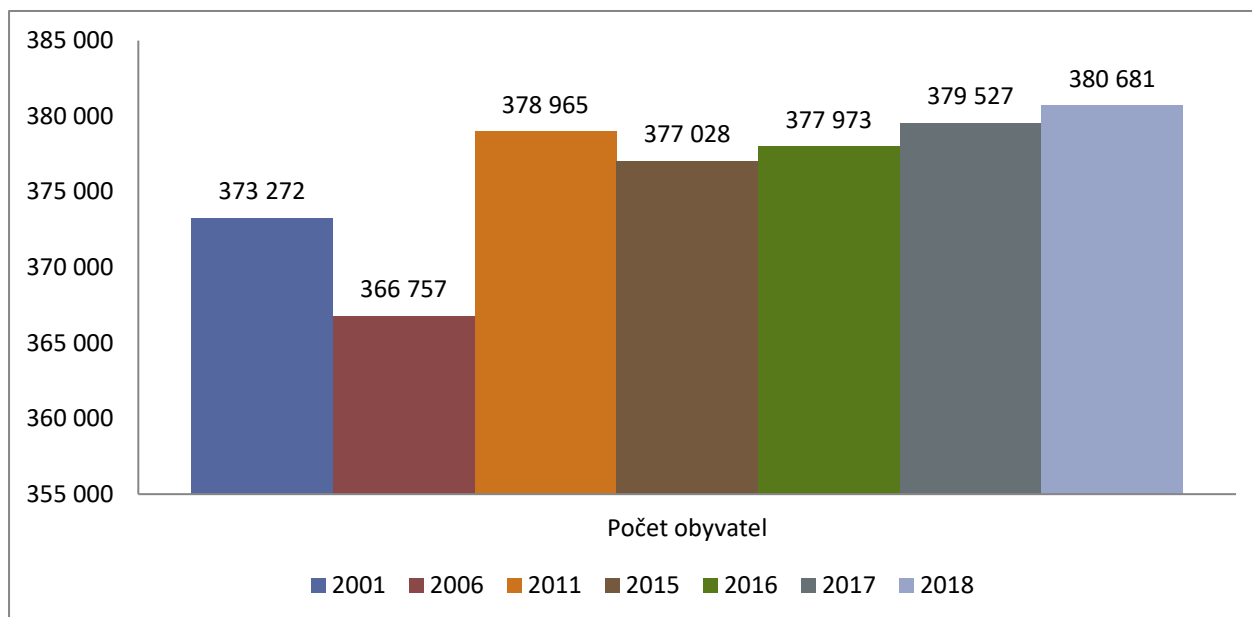
Současná rozloha města je 230,2 km². Statutární město Brno je rozděleno do 29 městských částí. Na konci roku 2018 žilo v Brně 380 681 obyvatel, z toho 196 633 žen a 184 048 mužů. Tento počet je každý den navýšen řádově o 100–160 tis. dalších osob, které na území Brna jezdí za zaměstnáním či vzděláním. V metropolitní oblasti Brna žije asi 600 000 obyvatel. Podobně jako v jiných městech i zde dochází ke stěhování osob v produktivním věku do blízkého okolí, čímž dochází k umenšování počtu osob žijících v metropoli a zároveň s tím k průměrnému navyšování stáří populace žijící v Brně.

Obrázek 1 Rozdělení Brna do městských částí (poznávamesvet.cz)



Následující graf zachycuje vývoj počtu obyvatel na území města Brna. Počet obyvatel postupně narůstá i kladným saldem přírůstků stěhování, které bylo v letech 2010–2015 záporné (z Brna se odstěhovalo více lidí, než se do něj přistěhovalo).

Graf 1 Vývoj počtu obyvatel (Data.Brno)



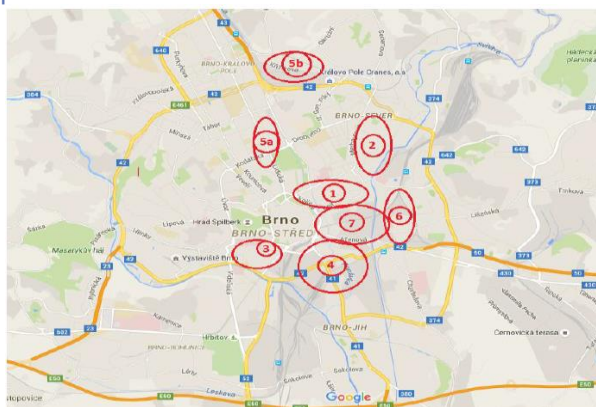
Postupně také dochází k navýšení zastoupení osob starších 65 let na celkové populaci v Brně. V roce 2008 činil průměrný věk 40 let, přičemž v roce 2017 populace Brna „zestárla“ v průměru o jeden rok (průměrný věk 41 let).

1.1 Sociální vyloučení na území města Brna

V Brně se počet obyvatel sociálně vyloučených lokalit odhaduje na 7 300 – 8 900 osob (GAC, 2015). V celém Jihomoravském kraji potom na 8 000 – 9 500 osob. Problém sociálního vyloučení se ale nevztahuje jen na osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách. SPSZ města Brna (ASZ, 2016) odhaduje počet osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na území města Brna na 12 000 - 15 000 osob. Tento kvalifikovaný odhad je výsledkem dalších faktorů, které do zprávy GAC nebyly zahrnuty v dostatečném rozsahu. Jedná se především o počty osob, které jsou zatíženy exekucí, bydlí v substandardním bydlení či jejich příjmy ze zaměstnání jsou hluboko pod průměrným příjmem v ČR (pracující chudoba).

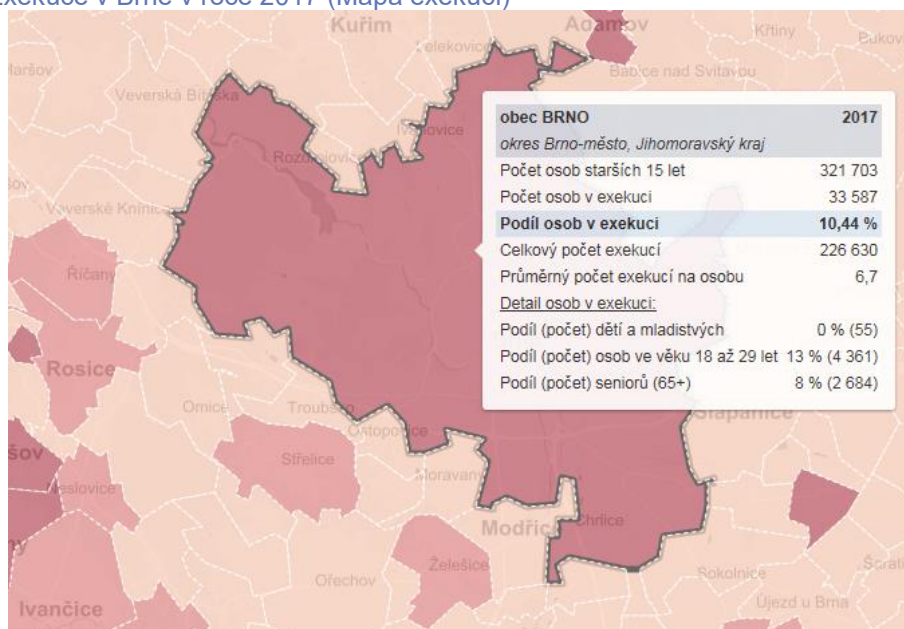
Na základě terénního výzkumného šetření bylo identifikováno sociální vyloučení především do oblastí městských částí Brno-střed a Brno-sever. Společným jmenovatelem těchto městských částí v místech s identifikovanými sociálně vyloučenými lokalitami je vyšší počet nezaměstnaných, nižší standard bydlení, vyšší počet osob v exekuci a nižší míra vnímaného pocitu bezpečí.

Obrázek 2 Ilustrativní mapa rozložení lokalit na území města Brna dle GAC (GAC, 2015)



Významnou měrou ovlivňuje možné strategie řešení sociálního vyloučení počet osob v exekuci. **V Brně bylo v roce 2017¹ v exekuci celkem 33 587 osob, což bylo 10,44 % osob starších 15 let. Tři a více exekucí mělo 60 % z nich, což bylo celkem 20 152 osob.** Situace zadlužených osob se přenáší na další rodinné příslušníky a členy domácnosti. K závěru roku 2018 bylo na území města celkem 2 739 osob v osobním bankrotu, přičemž průměrný počet věřitelů se pohyboval kolem hodnoty 9.

Obrázek 3 Exekuce v Brně v roce 2017 (Mapa exekucí)



Dlouhodobě klesá počet vyplácených dávek hmotné nouze viz konkrétní ponižování počtu vyplácených dávek „příspěvku na živobytí“ v tabulce 1. Současně je však třeba říci, že průměrný počet příjemců je dlouhodobě nad průměrem ČR.

Tabulka 1 Počet společně posuzovaných osob, HN Brno (Sýkora, 2018)

SPO PnŽ	6/2015	12/2015	6/2016	12/2016	6/2017	12/2017
Brno počet	13 153	12 991	12 644	12 126	11 188	10 076
Brno %	3,53	3,44	3,35	3,21	2,96	2,67
ČR %	2,84	2,68	2,54	2,38	2,13	1,89

V roce 2018 bylo v Brně provedeno zjišťování počtu lidí bez domova (MMB, 2018) založené na typologii ETHOS, kategorie bez střechy a bez bytu. Projekt zaznamenal na území města Brna celkem 1 657 dospělých osob bez domova². Z toho 1 155 mužů (69,7 %) a 502 žen (30,3 %). Lidé bez domova byli lokalizováni následujícím způsobem:

¹ Novější data za obce nebyla v době sestavení mapy dosažitelná.

² Při šetření nebyly zjišťovány počty nezletilých dětí. V zařízeních, kde žijí rodiče s dětmi (azylové domy a ubytovny), byly zjišťovány pouze počty dospělých osob, nikoliv však jejich dětí.



Tabulka 2 Počty lidí bez domova Brno 2018 (Tisková zpráva MMB, 2018)

Situace	Počet osob
Lůžková sociální zařízení (noclehárny, azylové domy, sociální ubytovny)	456
Noční krizová centra	76
Komerční ubytovny	335 ³
Jiné instituce (zdravotnická lůžková zařízení, věznice Brno)	281
Lidé venku (terénní sčítání)	509
Celkem	1 657

Substandardní bydlení a předluženost představují významnou bariéru ve vztahu k legálnímu pracovnímu poměru. Závislosti na příjmu z dávek v hmotné nouzi potom souvisí s malou (či vůbec žádnou) ekonomickou výhodností minimálně finančně ohodnocené práce (Vstup na legální trh práce v kontextu dlouhodobé nezaměstnanosti v Brně, OSZ, 2020).

1.2 Návaznost na strategické dokumenty

Tematický akční plán je v souladu s národními strategickými dokumenty, a to Strategií sociálního začleňování 2014–2020, Strategií boje proti sociálnímu vyloučení 2016–2020, Strategií romské integrace 2015–2020. TAP je dále v souladu s dokumentem Strategický plán sociálního začleňování města Brna pro období 2016–2019 a jeho stanovenými prioritami. Popisovaná opatření nacházejí oporu také v 6. Komunitním plánu sociálních služeb města Brna pro období 2020–2022, přičemž opatření TAP necílí na sociální služby a jejich rozvoj, pouze je případně vhodně doplňuje, určitá míra opory se dá taktéž spatřovat ve Strategii romské integrace v Jihomoravském kraji 2014 – 2018.

³ Počet osob sečtených v ubytovnách je silně podhodnocen. Na šetření totiž spolupracovali provozovatelé pouhých 17 % ze 70 oslovených ubytovacích zařízení. Srovnej s počtem 1 680 osob v ubytovnách zjištěných při přípravě Zprávy o vyloučení z bydlení za rok 2018 (Platforma pro sociální bydlení, LUMOS).



2. Zaměstnanost na území statutárního města Brna

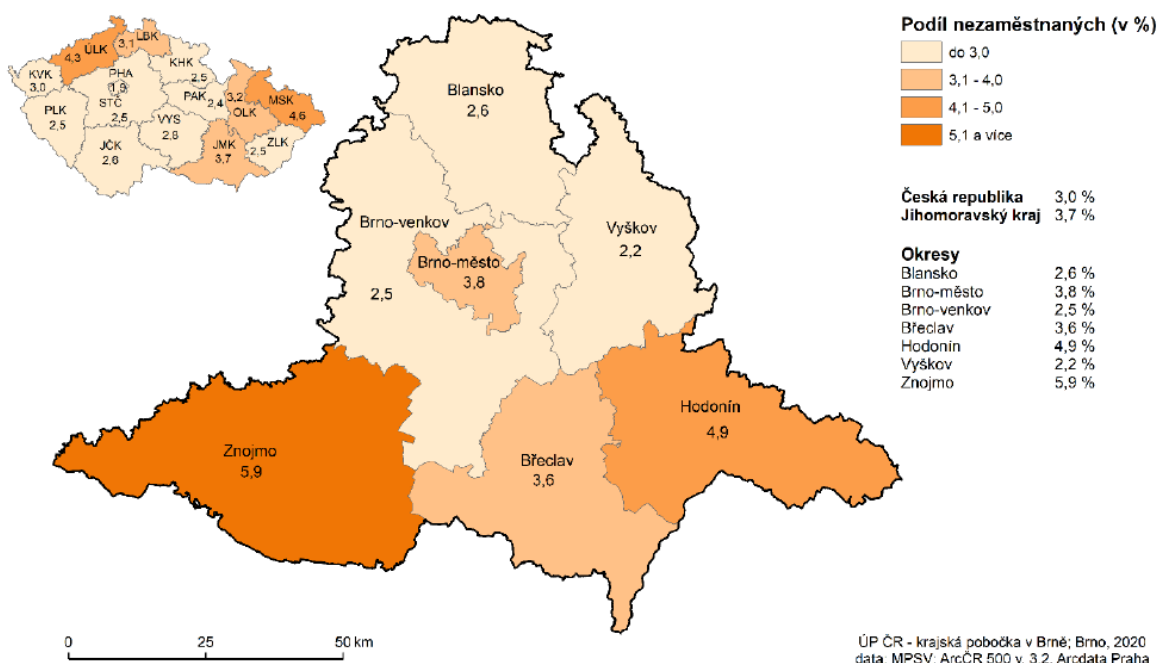
Tematický akční plán města Brna se zaměřuje na oblast zaměstnanosti ve vztahu k občanům, kteří jsou nezaměstnaní, či pracují na pozicích sekundárního trhu práce, pro který jsou charakteristické nízké výdělky, vysoká fluktuace, nebezpečné prostředí práce a nemožnost kariérového rozvoje. Nezaměstnanost, včetně vysokého rizika ztráty zaměstnání, postihuje především cílové skupiny, které musí řešit při integraci na trh práce různé bariéry, jež jsou vzájemně provázány. Především jde o osoby s nízkým vzděláním, pečující o děti či blízké osoby v domácnosti, osoby po institucionální výchově či osoby po výkonu trestu, osoby starší 50 let, osoby dlouhodobě nezaměstnané (12 a více měsíců), zdravotně postižené osoby (fyzická či psychická diagnóza), osoby bydlící v substandardním bydlení či osoby a domácnosti zatížené exekucí.

2.1 Struktura nezaměstnaných na území města Brna

K 29. 2. 2020 bylo na území Jihomoravského kraje evidováno celkem 30 559 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo 27 856 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let.

Dosažitelnými uchazeči o zaměstnání rozumíme ty osoby, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. (ČSÚ 2020)

Obrázek 4 Rozložení podílu nezaměstnanosti dle ORP JMK (ÚP ČR, Brno 2020)



Město Brno bylo k 29. 2. 2020 na 14 místě z hlediska výše míry podílu nezaměstnaných osob při jednotlivých ORP (Znojmo 3 příčka, Hodonín 8 příčka).



Tabulka 3 Přehled nezaměstnanosti na území JMK k 31. 12. 2019 (MPSV)

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob [%]
	celkem	z toho ženy			
Blansko	2 016	943	814	2,5	2,6
Brno-město	10 415	5 469	11 909	0,9	3,8
Brno-venkov	3 924	1 898	7 710	0,5	2,5
Břeclav	2 888	1 323	1 689	1,7	3,6
Hodonín	5 403	2 346	2 065	2,6	4,9
Vyškov	1 422	711	1 921	0,7	2,2
Znojmo	4 491	2 027	1 625	2,8	5,9
Jihomoravský kraj	30 559	14 717	27 733	1,1	3,7
Česká republika	227 369	110 519	351 624	0,6	3,0

Při ÚP Brno-město bylo evidováno celkem 10 415 osob (9 173 dosažitelných zaměstnanců) při podílu 3,8 % nezaměstnaných osob. Následující tabulka upřesňuje strukturu nezaměstnaných v Brně dle věku, vzdělání a délky evidence.

Tabulka 4 Věková struktura nezaměstnaných Brno-město k 29. 2. 2019 (MPSV)

Věk	Celkový počet	Z toho ženy
do 19	362	187
do 18 let	146	80
20-24	783	384
25-29	1 162	615
30-34	1 191	651
35-39	1 183	629
40-44	1 259	706
45-49	1 096	581
50-54	1 114	601
55-59	1 213	681
60-64	905	389,0
nad 65	147	45
průměrný věk	42,1	41,9

Z tabulky, která popisuje věkovou strukturu nezaměstnaných, vyplývá, že ve věku 60 a více let je 1 036 uchazečů, tedy přibližně 10,14 % z celkového počtu. Ve věku do 24 let potom 1 302, tedy přibližně 12,74 % uchazečů. Z tabulky lze dále vyčíst, že mírně vyšší podíl na celkovém počtu uchazečů tvoří ženy. Ačkoliv podíl ostatních věkových kategorií (tj. 25 – 59 let) tvoří 78 % všech nezaměstnaných, kopíruje počet osob nad 60 let a pod 24 let dále identifikované rizikové skupiny v rámci kvalitativní části (stromování).



Následující tabulky zachycují vzdělanostní strukturu a délku evidence.

Tabulka 5 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných Brno-město k 29. 2. 2020 (MPSV)

Stupeň vzdělání	Celkový počet	Z toho žen
bez vzděl.	307	153
neúplné základ. vzděl.	32	11
základ. vzděl.	3 239	1 762
nižší střed. vzdělání	5	4
nižší střední odbor. vzděl.	118	61
s vyuč. lis.	2 588	1 143
bez mat. a v.l.	34	23
ÚSV	440	243
ÚSO vyuč. a mat.	390	176
ÚSO mat. bez vyuč.	1 728	1 042
VOŠ	107	73
VŠ bak.	297	163
VŠ	1 062	580
doktor. VŠ	68	35

Nejvíce zastoupenou skupinou, tvořící podíl přibližně 33 % všech registrovaných osob při ÚP, jsou uchazeči se základním vzděláním (včetně těch, kteří základní vzdělání nemají řádně ukončeno). Vysoká míra zastoupení této skupiny poukazuje na bariéry při snaze o nalezení zaměstnání u osob s nízkým vzděláním.

Tabulka 6 Délka evidence ÚP u uchazečů v okrese Brno-město k 29. 2. 2020 (MPSV)

Počet měsíců v evidenci	Počet uchazečů	Z toho ženy
do 3 m	3 445	1 592
3 - 6 m	2 003	1 027
6 - 9 m	989	557
9 - 12 m	653	368
12 - 24 m	1 239	721
nad 24 m	2 086	1 204
průměrná délka evid. ve dnech	652	692

Průměrně uchazeči o zaměstnání tráví v evidenci ÚP 652 dní, což řadí město Brno k obcím s nejdelší dobou registrace při ÚP na celkové 4. místo v rámci celé ČR. Před Brnem je Karviná, Ostrava a Kladno, tedy obce, které jsou různým způsobem stíženy strukturální nezaměstnaností v důsledku omezování těžbařství či hutní výroby. Mezi nezaměstnanými převažují krátkodobě nezaměstnaní, tedy ti, co jsou v evidenci 3 měsíce a méně (cca 33 %). Druhou nejčastěji zastoupenou skupinou jsou nezaměstnaní, kteří jsou v evidenci déle než dva roky – jedná se cca o 20 % uchazečů. Celkem 4 967 osob je v evidenci ÚP déle než 6 měsíců (cca 48 %). Uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením bylo k 31. 10. 2019 evidováno celkem 1 165.

Významnou oblastí řešení integrace na trh práce je fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti. Tabulka níže nabízí údaje od ledna 2017 do října 2019. Tabulka srovnává vývoj v Brně, okresu Brno-venkov, Jihomoravském kraji a České republice. Z přehledu je patrné, že od ledna 2017 se nezaměstnanost osob v evidenci 12 až 24 měsíců snížila více než o polovinu. Zajímavou skutečností je však to, že v lednu 2017 tvořil podíl Brna na této skupině všech evidovaných v ČR cca 5 %. V listopadu 2019 se tento podíl navýšil na cca 7 % všech evidovaných v ČR. Podíl nezaměstnaných v kategorii 12 až 24 měsíců na celkovém počtu nezaměstnaných je vyšší než v ostatních okresech Jihomoravského kraje i ČR. V říjnu 2019 činil podíl této kategorie na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Brno-město 11,12 %, zatímco v Jihomoravském kraji byl podíl pouze 10,16 % a celorepublikový podíl činil 8,78 %.

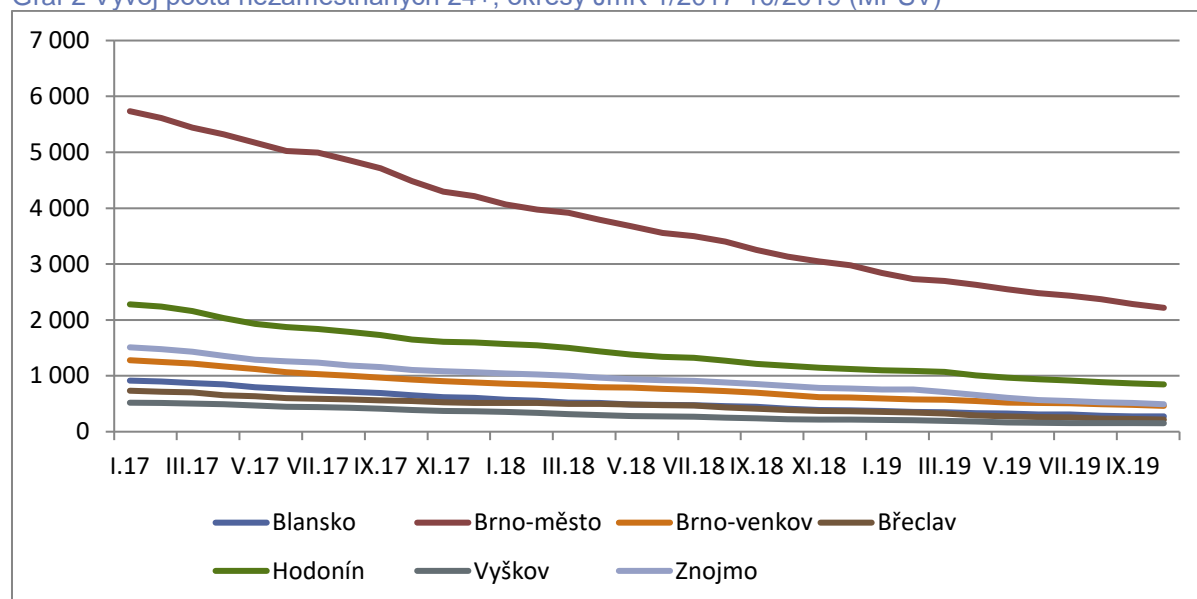


Tabulka 7 Celkový počet nezaměstnaných v evidenci 12 až 24 měsíců (MPSV)

Obec/termín sběru dat	1.17	6.17	10.17	1.18	6.18	10.18	1.19	6.19	10.19
Brno-město	2 524	2 129	1 858	1 618	1 405	1 305	1 268	1 129	1 137
Brno-venkov	743	642	559	506	402	341	344	338	309
JmK	6 112	4 928	4 360	4 056	3 480	3 156	3 150	2 757	2 664
ČR	44 540	36 100	31 067	28 612	23 265	20 064	19 958	17 622	17 254

Následující graf zachycuje vývoj počtu nezaměstnaných, kteří byli v evidenci více než 24 měsíců v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje v období od ledna 2017 do října 2019.

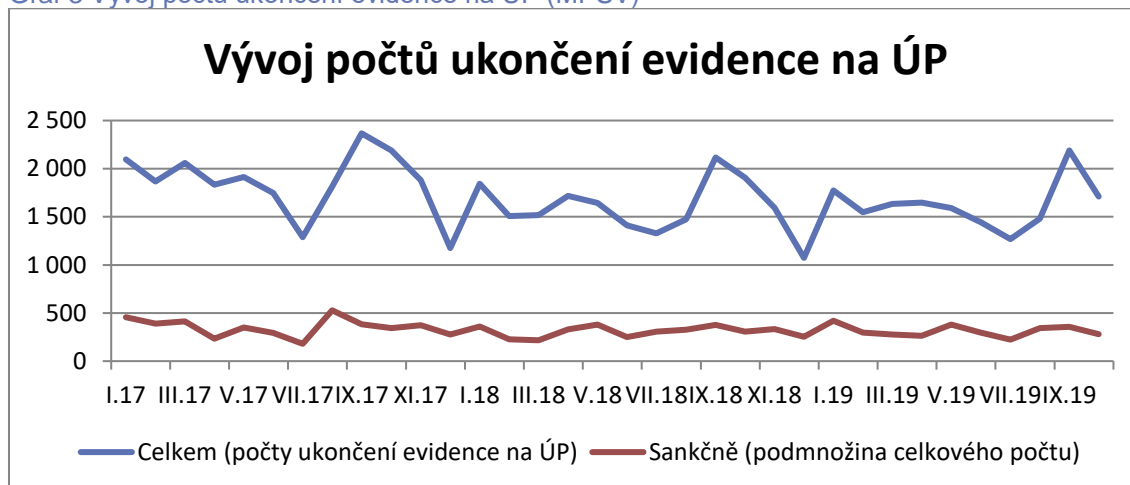
Graf 2 Vývoj počtu nezaměstnaných 24+, okresy JmK 1/2017-10/2019 (MPSV)



Mezi nezaměstnané nepatří jen uchazeči evidovaní na ÚP, ale také další nezaměstnaní mimo oficiální statistiky. Důvodů, proč nefigurují v oficiálních statistikách, může být více. Patří mezi ně především sankční vyřazení z ÚP nebo absence zájmu o využívání pomoci ze strany ÚP. Významným faktorem je i existence nabídky nelegální práce, což především pro osoby v exekuci znamená příležitost získání vyšších finančních částek než prostřednictvím legálního zaměstnávání. Nutné je taktéž zmínit i vysokou administrativní zátěž pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby v exekuci. Počet sankčních vyřazení z evidence ÚP je ve sledovaném období poměrně stabilní a v období 2017 až 2019 se nijak zásadně neměnil. Podobně se neměnil ani celkový počet vyřazení z evidence na ÚP. V posledním sledovaném měsíci, v říjnu 2019, činil podíl sankčních vyřazení na celkovém počtu vyřazených uchazečů 16,33 %.



Graf 3 Vývoj počtu ukončení evidence na ÚP (MPSV)



V Brně je mírně vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných oproti ostatním oblastem kraje. Vývoj jejich počtu však nepotvrdil, že by nedocházelo v Brně ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti v absolutních i relativních číslech. **Přesto je počet dlouhodobě nezaměstnaných v Brně v rámci kraje i v kontextu ČR vysoký a nelze ho jistě považovat pro aktéry aktivní politiky zaměstnanosti za uspokojivý (OSZ, 2020).**



3. Analytická část – kvalitativní část

Kvalitativní část byla vytvořena na základě dat získaných metodou stromování v rámci setkávání pracovní skupiny Zaměstnanost v roce 2018, koordinovanou ze strany Agentury. Podkladem byly údaje z analytické části a SWOT analýzy Strategického plánu sociálního začleňování města Brna pro období 2016–2019, které byly na setkáních pracovní skupiny strukturovány a následně podrobeny analýze. Před samotnou analýzou byl stanoven tzv. jádrový problém a vymezena cílová skupina (CS).

Metoda stromování vychází z uplatňovaného přístupu logického rámce, jehož cílem je detailní a přehledné znázornění problémů a příčin, které vedou k nežádoucím jevům v lokalitě. Metoda práce stojí na definici tzv. „jádrového problému“, který obecně vystihuje nežádoucí situaci. Dále je jasně určena cílová skupina, které se jádrový problém přímo dotýká. Tento obecný jádrový problém je dále doplňován o konkrétně definované příčiny a podpříčiny, jež jej způsobují. Vše je zaznamenáváno do přehledné mentální mapy tzv. „stromu problémů a příčin“, který poskytuje ucelený obrázek toho, jak hluboký jádrový problém je a co konkrétně jej způsobuje.

Metoda k problematice přistupuje ze čtyř hledisek:

- S jakými bariérami (příčinami) se potýká cílová skupina?
- Jaké problémy jsou vnímány na straně majitelů aktiv (lokální partneři, NNO, obce a další)?
- Jaká jsou specifika problému v kontextu lokálního hlediska (specifika lokality – např. geografické umístění obcí/lokalit, dopravní infrastruktura, specifická nabídka služeb ve městě)?
- Systémové hledisko, které vztahuje fungování celého systému státu (systém dávek, školství apod.), jenž nelze lokálně významně ovlivnit.

Cílem setkávání PS zaměstnanost bylo definovat problémy a jejich příčiny. Setkávání se vztahovalo k ověření platnosti a potřebnosti stávajících cílů a opatření SPSZ Brno a jejich případné doplnění či rozšíření. Na informace z těchto setkání navazují data z monitoringu naplňování SPSZ Brno prostřednictvím realizovaných projektů (ASZ, 2019), který shrnuje situaci realizace prvního roku projektů financovaných v rámci výzvy Operačního programu zaměstnanost (OPZ) číslo 52. V kapitole shrnujeme výstupy monitoringu pro tematickou oblast Zaměstnanost – posilování zaměstnanosti a dispozic příslušného trhu práce.

PS zaměstnanost si definovala za jádrový problém **„Vysoký podíl osob z cílové skupiny, které nemají pracovní uplatnění na volném trhu práce.“**

Cílovou skupinou byli identifikováni:

- osoby sociálně vyloučené a ohrožené sociálním vyloučením,
- obyvatelé sociálně vyloučených lokalit,
- osoby dlouhodobě evidované na ÚP,
- osoby nezaměstnané a s nízkou nebo žádnou kvalifikací,
- osoby starší 50 let,
- osoby zdravotně znevýhodněné či zdravotně postižené,
- absolventi,
- osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.



3.1 Definice problémů a příčin

Text níže nabízí perspektivy identifikovaných problémů a jejich příčin, které byly zpracovány v průběhu roku 2018 na setkání PS zaměstnanost.

Hledisko cílové skupiny

Z hlediska cílové skupiny (dále CS) bylo definováno šest hlavních příčin („kořenů stromu“) jádrového problému. Jsou jimi **1) nízká motivace osob CS k hledání zaměstnání a nástupu do zaměstnání**. Příčinou je společné posuzování osob žijících ve stejné domácnosti v případě hmotné nouze, kdy v důsledku příjmu jednoho z posuzovaných dochází ke snížení příspěvku na živobytí pro zbytek domácnosti. Bariérami v řešení těchto problémů jsou dluhy CS a nastavení systému sociálních dávek, kdy v některých situacích při přijetí legálního zaměstnání dokonce dochází k celkovému snížení příjmů oproti situaci bez příjmů ze zaměstnání. Dle účastníků pracovní skupiny také k nízké motivaci přispívá situace, kdy se pro některé rodiny stávají sociální dávky prostředkem pro zajištění potřeb (přestože se nejedná vždy o dobrovolnou strategii, ale někdy naopak o strategii řešení těžké životní situace). Další podpříčinou nízké motivace může být nadměrná podpora ostatních členů domácnosti, kdy např. dítě v produktivním věku spoléhá na podporu rodičů namísto motivace k nástupu do zaměstnání.

Překážkou pro vstup CS na volný trh práce je také vysoká zadluženost a exekuce. Účastníci pracovní skupiny upozornili, že legální příjem není motivující, naopak nelegální práce je pro osoby v dluhové pasti často jedinou možností zvýšení příjmu.

Dalším důvodem je diskriminace CS na trhu práce – opakované neúspěchy při snaze získat práci způsobují u CS vnitřní blok a provází tuto snahu nepříjemnými zkušenostmi. Hledání zaměstnání ztrácí svou prioritu taktéž v případě, že CS někdy nemá vyřešeny základní životní potřeby a nachází se v obtížné životní a sociální situaci (zejm. bydlení).

Druhou příčinou vysokého podílu osob z CS, které nemají pracovní uplatnění na volném trhu práce je **2) nízká motivace CS k zapojení do programů dalšího vzdělávání a rekvalifikací**. Účastníci pracovní skupiny identifikovali několik možných příčin: CS nevidí v dalším vzdělávání přínos, téma vzdělávání neodpovídá představě ani potřebám CS (v praxi má CS zájem o rekvalifikaci, na kterou nedosáhne, ale dostane nabídku komunikačních dovedností, o které nemá zájem), případně mohou být osoby zařazeny do nevhodné skupiny. Dalším faktorem také může být situace, kdy trh s nabídkou vzdělávání pro CS je přehlcený – klienti dostávají nabídky na obdobné kurzy od ÚP i NNO.

Příčinou č. **3) je nízká, nepřiznaná nebo nerelevantní kvalifikace CS**. Důvodem je mj. nedostatek příležitostí dalšího vzdělávání a rekvalifikací, specificky pro osoby se základním a nedokončeným základním vzděláním.

I v současné době je jednou z příčin vysokého podílu osob CS bez pracovního uplatnění také **4) neznalost nových využívaných technologií**. Neznalost technologií může působit jako znevýhodňující prvek pro CS, přestože dle pracovní skupiny se její významnost proměňuje v čase a dle konkrétního pracovního místa (např. v období, kdy mají zaměstnavatelé málo potenciálních uchazečů, snižují požadavky na kvalifikaci i dovednosti a pro práci s konkrétními technologiemi v některých případech sami zaškolí).

Pracovní skupina jako další příčinu identifikovala **5) ztrátu pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných**. Pod ztrátou pracovních návyků pracovní skupina rozumí mj. ztrátu pravidelného režimu (přijít včas, dodržovat pracovní dobu) či fungování v pevném denním řádu a rytmu, ztrátu motivace ke změně, či ztrátu schopnosti podřídit se autoritě, dále ztrátu manuálních či jiných naučených schopností a dovedností.

Jako poslední příčina byla identifikována **6) nízká informovanost CS**. Členové CS nemají srozumitelnou cestu pro přístup k informacím, ani informace o volných místech. Nevědí, kde hledat pomoc, případně kdo jim s hledáním může pomoci. Mohou tak propadat sítí služeb, které jsou nastaveny k informování.



Hledisko majitelů aktiv

Z hlediska majitelů aktiv identifikovala pracovní skupina dvě hlavní příčiny. **1) nedostačující kapacita ÚP a nízká motivace/zájem pracovníků ÚP pro individuální práci s klientem (poradenství, rekvalifikace)**, což je způsobováno neodpovídajícím ohodnocením pracovníků ÚP, jejich zahlcením systémovými opatřeními, a v individuálních případech také syndromem vyhoření nebo psychickou náročností vykonávané práce. Další identifikovanou příčinou je **2) neochota zaměstnavatelů zaměstnávat sociálně vyloučené osoby** (zvláště Romy). Mezi důvody se řadí celá škála faktorů, přičemž mezi hojně se vyskytující můžeme řadit opakované špatné zkušenosti zaměstnavatelů, předsudky zaměstnavatelů vůči CS, negativní vliv médií na postoje zaměstnavatelů a v individuálních případech také neochota a nezájem.

Lokální hledisko

Z lokálního hlediska byly identifikovány následující problematické skutečnosti. **Nadstandardní spolupráce a intenzita mezi ÚP (zprostředkování zaměstnání) a NNO je časově omezená projekty**. Realizací těchto projektů se neziskový sektor sociálních služeb potýká s finanční nestabilitou. Tyto faktory ovlivňují riziko udržitelnosti, provázanosti a spolupráce jednotlivých aktérů (město, městské firmy, další zaměstnavatelé, NNO, ÚP apod.). Dalším faktorem je nerovnoměrná kvalita vzdělávacích institucí (ZŠ a SŠ) v Brně, problematická je také neprovázanost vzdělávacího systému s trhem práce a jeho požadavky.

Hledisko cizinců

Kromě PS Zaměstnanost se tématem zaměstnanosti zabývala i přípravná skupina Jihomoravského kraje a města Brna k inovačnímu projektu „Skill centrum pro cizince v JMK“. Setkání skupiny probíhalo v druhé polovině roku 2019 a taktéž pracovala metodou stromování problémů a jejich příčin. Cizinců s dlouhodobým či trvalým pobytem bylo na území Brna k 31. 12. 2019 celkem 33 202, představovali tak každého 12. obyvatele města Brna. Hlavním jádrovým problémem této cílové skupiny jsou bariéry v oblasti rozpoznávání, zvyšování a využívání jejich dovedností a schopností. Bariéry v oblasti zaměstnanosti jsou následující: **1) silná role tzv. zprostředkovatelských systémů/pracovních agentur**, které na sebe navazují cizince často již v zemi původu. Problémem je následně závislost cizince na službách agentury, a tedy nesamostatnost, jeho vysoká zranitelnost různými formami pracovního vykořisťování, vysoká míra dezinformací, riziko pádu do ilegality a kriminalizace; **2) jazyková a kulturní bariéra**; **3) komplikovaný, náročný a neefektivní systém uznávání kvalifikace v ČR**; **4) obdobně jako u dříve jmenovaných CS i u této CS lze narazit na bariéry předsudků**, případně etnocentrismu na straně některých zaměstnavatelů či veřejných institucí.

3.2 Monitoring současného stavu situace v Brně: zpráva o realizovaných projektech zaměřených na zaměstnanost a shrnutí jejich dopadů na CS

Aktivita monitoringu naplňování SPSZ Brno prostřednictvím projektů KPSVL si klade za cíl popis aktuálního stavu naplňování SPSZ Brno a dopadů aktivit, které slouží k naplnění jednotlivých priorit strategického dokumentu. Výstupem je každoroční Průběžná zpráva z monitoringu naplňování SPSZ města Brna 2016 – 2019 prostřednictvím realizovaných projektů (ASZ, 2019). V popise dopadů se snaží identifikovat a kvantifikovat změny v situaci osob, na které cílí projektové aktivity jednotlivých realizátorů projektů. Jako východisko pro zpracování zprávy byly použity informace od realizátorů projektů o průběhu jejich naplňování. Jedná se o projekty, které byly podány do výzvy OPZ č. 52 (Podpora sociálního začleňování v SVL 3. výzva). Realizátoři projektů byli osloveni s žádostí o spolupráci a poskytnutí informací o realizaci projektů. V období od února do června 2019 probíhaly individuální schůzky s realizátory, na kterých byla vyjasněna podoba zpracování dat, období, za které data zpracují a zejména indikátory dopadů předpokládaných změn (ať už zamýšlených či nezamýšlených), které aktivity projektů u cílové skupiny vyvolaly či vyvolávají. Realizátoři po individuálním setkání data zpracovávali do strukturovaných formulářů, ve kterých rovněž identifikovali klíčové aspekty, jež podporovaly úspěšnou realizaci aktivit, příp. znamenaly překážku v této realizaci.



V Brně v oblasti SPSZ „Zaměstnanost – posilování zaměstnanosti a dispozic příslušného trhu práce“ jsou realizovány tři projekty tří různých organizací. Celkově byly tyto projekty podpořeny částkou 25 390 289,- Kč. Všichni realizátoři zaslali dotazníky za své projekty (100% návratnost), přičemž data reflektovala aktivity probíhající v roce 2018, tj. prvního roku (z celkově tří) realizace projektů.

Realizátory projektů jsou DROM, romské středisko, IQ Roma servis, z. s. a statutární město Brno. Svými aktivitami přispívají k naplňování cílů SPSZ: 1.1 Vytvoření spolupracující sítě institucí akcentující provázanost vzdělávání a úspěšnost na trhu práce; 2.1 Do roku 2019 bude připraveno pro vstup na trh práce 340 osob prostřednictvím poradenských služeb; 2.2 Do roku 2019 vstoupí na trh práce 600 osob cílové skupiny; 2.3 Rozvoj prevence a řešení dopadů nelegálního zaměstnávání (do roku 2019 bude podpořeno 200 osob cílové skupiny) a cíl 4.1 Do roku 2019 bude vytvořen systém spolupráce všech nezbytných institucí pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna.

Z provedeného monitoringu vyplynulo, že v roce 2018 bylo v oblasti zaměstnanosti podpořeno souhrnně 423 osob (v rámci všech tří projektů). Nejdůležitější indikátory popisující změny v nepříznivé sociální situaci podpořených osob jsou shrnuty v následující tabulce.

Tabulka 8 Přehled podpořených osob oblasti zaměstnanosti v rámci realizovaných projektů KPSVL (ASZ, 2019)

Celkem podpořen o osob v roce 2018	Z toho kvalifikovaný odhad počtu osob z etnické menšiny ⁴	Klienti, u nichž byly posíleny kompetence – teoretické*	Klienti, u nichž byly posíleny kompetence – praktické**	Počet osob, které získaly zaměstnání na (HPP/DPČ)	Z počtu osob, které získaly zaměstnání počet osob, které po tréninkovém pracovním místě přešly do pracovního poměru	Počet osob, které nastoupily do dočasného zaměstnání (DPP)
423	283 (67 %)	93	24	56	5	10

* Kritéria pro posílení kompetencí si nastavili jednotliví realizátoři individuálně, jedná se zpravidla o osoby zapojené do vzdělávacích a motivačních aktivit, s nimiž bylo zpracováno kvalitní CV a profesní profil, absolvovaly job klub, vykázaly zvýšení kompetencí dle škály organizace

** Počet osob, které nastoupily na tréninkové pracovní místo, resp. stáž.

Reflexe úspěšnosti realizace aktivit ze strany realizátorů

Monitorované projekty jsou zaměřeny na posílení kompetencí pro uplatnění na trhu práce a zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny na volném pracovním trhu ve městě Brně.

Cílovou skupinou jsou dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní žijící v sociálně vyloučených lokalitách města Brna, kteří se potýkají s kumulací problémů, jež jim znesnadňují vstup na trh práce. Jednotlivé projekty se pak specificky zaměřují na mladé nezaměstnané, rodiče s malými dětmi nebo nezaměstnané romského původu.

V rámci projektů získává cílová skupina podporu formou poradenství v oblasti pracovního trhu a při hledání pracovního uplatnění, motivačních a vzdělávacích aktivit pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce či zaměstnání na tréninkových pracovních místech. Významnou součástí projektových aktivit je využívání nástrojů k odstranění bariér při vstupu na pracovní trh (příspěvky na jízdné, výpisy z trestního rejstříku, vstupní lékařské prohlídky atd.).

Specifickou aktivitou je pak vytvoření lokální sítě zaměstnanosti, v rámci které jsou pravidelně organizovány setkání klíčových aktérů, jež aktivně vstupují do oblasti zaměstnanosti (město, ÚP, realizátoři projektů v oblasti zaměstnanosti, zástupci zaměstnavatelů, zastřešujících organizací apod.).

⁴ Je uveden kvalifikovaný odhad podílu osob romského etnika, kterým byla k datu poskytnuta podpora (procento z celkového počtu podpořených osob). Pro tento odhad je východiskem to, zda je osoba za Roma považována významnou částí svého okolí, a to na základě skutečných nebo domnělých (antropologických, kulturních, sociálních) indikátorů. (Systémové doporučení Ligy lidských práv č. 4).



V rámci monitoringu identifikovali realizátoři klíčové aspekty pro dosahování cílů:

- zájem cílové skupiny o pracovní poradenství – individuální a intenzivní péče formou poradenské činnosti, kdy poradci poskytnou adekvátní podporu klienta již před nástupem do zaměstnání;
- motivaci k účasti ve vzdělávacích aktivitách posiluje vytvoření obsahu vzdělávacích kurzů na základě znalostí toho, co cílová skupina reálně v praxi potřebuje znát;
- poskytování komplexních služeb v rámci organizace realizátora projektu, které na sebe navazují, díky tomu se daří navazovat kontakty s cílovou skupinou a provázovat aktivity zaměřené na zaměstnanost s poradenstvím k oddlužení, se sociálními službami, s realizátory projektu dostupného bydlení apod.;
- navázání spolupráce v oblasti posílání vhodných klientů s ÚP, s oddělením sociálních kurátorů;
- navázání spolupráce a dobrých vztahů se zaměstnavateli na volném pracovním trhu posiluje zájem o zřízení tréninkového pracovního místa;
- vytvoření tréninkových pracovních míst i přímo v NNO, jelikož pracovníci NNO v roli zaměstnavatele jsou zpravidla více zaměřeni na podporu cílových skupin a jejich rozvoj;
- vytvoření lokální sítě zaměstnanosti – postupně se daří nastavovat spolupráci s jednotlivými institucemi, které aktivně vstupují do oblasti zaměstnanosti (ÚP, místní zaměstnavatelé, inspektorát práce a další významní aktéři v oblasti pracovního trhu).

V rámci monitoringu identifikovali realizátoři okolnosti zhoršující naplňování cíle:

- cílová skupina by upřednostnila rekvalifikace (které nejsou součástí realizovaných projektů) před vzdělávacími a motivačními aktivitami, malá motivace cílové skupiny pro účast ve vzdělávacích kurzech často způsobená absolvováním obdobných kurzů v předchozím období, přestože pracovní poradce identifikuje potřebu posílení kompetencí v daných oblastech;
- vyhledávání spolupracujících zaměstnavatelů a komunikace mezi spolupracujícími subjekty;
- personální změny na pozicích pracovních poradců (klientům trvá delší dobu, než si získají důvěru k novému poradci);
- nízká motivace klientů, pokud přicházejí z povinnosti (v případě doporučení do projektu z úřadu práce či od sociálních kurátorů);
- prozatím nedostatečná provázanost a nedostatečně efektivní spolupráce s jednotlivými institucemi, které aktivně vstupují do oblasti zaměstnanosti;
- nízká aktivita klientů plynoucí z jejich nepříznivé životní situace, kombinující více znevýhodňujících faktorů (např. problémy s bydlením, zdravotní stav), které nemohou být vyřešeny v rámci pracovního poradenství, motivaci dále snižují systémové překážky (systém společného posuzování osob v rámci výplaty dávek státní sociální podpory a dávek v hmotné nouzi, kdy jedna legálně pracující osoba v rámci domácnosti může celkově snížit domácí rozpočet), vysoká míra předluženosti v rámci osob cílové skupiny (obavy z exekučních srážek), obtížný přístup na trh práce u osob po výkonu trestu apod.



4. Návrhová část

Tematický akční plán je zaměřen na oblast zaměstnanosti. K řešení problémů, které jsou popsány v analytické části, vznikla přípravná skupina TAP, jež prioritizovala problémy a stanovila následující strategie intervence pro období 2020–2022. Setkávání přípravné skupiny TAP probíhalo korespondenčně, vzhledem k vyhlášenému nouzovému stavu v ČR. Přípravná skupina TAP bude dále začleněna do již existující PS Zaměstnanost.

Strategie intervence navazuje na stanovený jádrový problém v rámci stromování („Vysoký podíl osob z cílové skupiny, které nemají pracovní uplatnění na volném trhu práce“) při zohlednění výstupů monitoringu aktuálně realizovaných projektů naplňování SPSZ města Brna.

Ke každému cíli nastavujeme indikátor TAP. V rámci vyhodnocování TAP a monitoringu dopadů bude prováděno pravidelné sledování dopadových indikátorů u jednotlivých realizátorů projektových opatření. Dopadové indikátory nejsou pro realizátory závazné, ale slouží k hlubšímu popisu změn v životní situaci podpořených osob (v rámci indikátorů TAP) a jejich cílené sledování podporuje zvyšování kvality programů zaměstnanosti.

V průběhu příprav TAP byla zavedena přísná opatření vlády v souvislosti s vyhlášeným nouzovým stavem. Tato způsobují utlumení služeb, výroby i dalších segmentů ekonomiky. Podle aktuálních predikcí budou mít tato opatření dlouhodobý dopad na ekonomiku (dle délky opatření se očekává stagnace či spíše propad ekonomiky) a na základě dosavadních zkušeností z předchozích období ekonomické krize lze očekávat zvýšení nezaměstnanosti zejména mezi ohroženými a znevýhodněnými skupinami na trhu práce. Ve vztahu k TAP lze proto očekávat významný nárůst počtu osob cílové skupiny oproti aktuálním statistickým datům (viz kapitola 4.6 Cílová skupina TAP).

4.1 Strategie intervence

Priorita 1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce

Cíl 1.1: Do roku 2022 snížit bariéry pro vstup a udržitelnost CS na trhu práce prostřednictvím pracovního poradenství

Zajistit prostřednictvím pracovního a kariérového poradenství CS jejich průběžnou podporu pro vstup na trh práce, včetně motivačních aktivit. Skrze cílené pracovní poradenství pomoci s identifikací profesní orientace a odstraňováním bariér pro vstup na trh práce CS (pomoc při řešení problémů dle individuální situace a potřeb CS, včetně stabilizace rodinného rozpočtu, sladění pracovních povinností s péčí o děti, podpora zaměstnanci a zaměstnavateli při zaměstnání osob v exekuci apod.). Pracovní poradenství zvyšuje uplatnitelnost na trhu práce formou podpory při hledání zaměstnání a přípravy na vstup do zaměstnání. Zaměřuje se také na podporu při udržení na trhu práce.

Indikátor: Do roku 2022 bude podpořeno prostřednictvím pracovního poradenství minimálně 590 osob z CS.

Dopadové indikátory pro monitoring naplňování TAP skrze projektové aktivity: počet osob, které získaly zaměstnání na volném trhu práce.

Cíl 1.2: Do roku 2022 zvýšit kompetence CS po vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích kurzů a podpůrných rozvojových aktivit

Rozvoj pracovních a sociálních dovedností CS zvyšující kompetence a uplatnitelnost CS na trhu práce. Dosažení cíle bude zajištěno skrze cílené intenzivní vzdělávání osob z CS pomocí skupinových vzdělávacích kurzů nebo formou podpůrných rozvojových aktivit (individuální zaškolování CS, tréninkové aktivity a návčky apod.).

Indikátor: Do roku 2022 bude podpořeno minimálně 250 osob z CS.

Dopadové indikátory pro monitoring naplňování TAP prostřednictvím projektových aktivit: počet osob, které si osvojili kompetence, zručnosti a dovednosti nezbytné ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.



Cíl 1.3: Do roku 2022 zvýšit kompetence CS skrze praktický trénink

Vytvořit tréninková pracovní místa (TPM), event. jinou formu praktického tréninku (např. stáže) pro cílovou skupinu za současné podpory mentora na pracovišti.

Indikátor: Do roku 2022 bude podpořeno minimálně 36 osob z CS prostřednictvím TPM.

Dopadové indikátory pro monitoring naplňování TAP skrze projektové aktivity: počet osob, které nastoupily na TPM a počet osob, které TPM úspěšně ukončily. V rámci spolupráce s klienty budou organizace také sledovat počet osob, které po TPM nastoupily na volný trh práce.

Cíl 1.4: Do roku 2022 bude funkční aktivní systém spolupráce všech institucí nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna.

Indikátor: Do roku 2022 realizovat 3 setkání funkční platformy ke sdílení zkušeností a koordinaci podpory mezi jednotlivými aktéry za koordinace Magistrátu města Brna.

V rámci aktivit nejsou podporovány činnosti sociálních služeb (jejich činnost je řešena v rámci KPSS), opatření a alokace tudíž směřují k činnostem mimo rámec zákona o sociálních službách.

4.2 Cílová skupina TAP

Cílovou skupinou TAP byli identifikováni na základě shody s CS v rámci stromování a dále doplnění na:

- osoby sociálně vyloučené a ohrožené sociálně vyloučené,
- obyvatelé sociálně vyloučených lokalit,
- osoby dlouhodobě (více než 12 měsíců) evidované na ÚP,
- osoby nezaměstnané a s nízkou nebo žádnou kvalifikací,
- osoby starší 50 let,
- osoby zdravotně znevýhodněné či zdravotně postižené,
- absolventi,
- osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené.



Strategie intervence: Priorita 1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce					
Tematická oblast	Zaměstnanost				
Cíl 1.1 Do roku 2022 snížit bariéry pro vstup a udržitelnost CS na trhu práce prostřednictvím pracovního poradenství	Očekávaná změna/dopad: Zajistit prostřednictvím pracovního a kariérového poradenství CS jejich průběžnou podporu pro vstup na trh práce, včetně motivačních aktivit. Skrze cílené pracovní poradenství pomoci s identifikací profesní orientace a odstraňováním bariér pro vstup na trh práce CS.	Cílová skupina: Viz kapitola Cílová skupina TAP	Rizika⁵ (kapacitní, externí, apod.): Nevhodně zvolený způsob komunikace s CS Nedostatečné personální kapacity k zajištění projektových aktivit		
Opatření:	Termín:	Garant:	Indikátor výsledku:	Náklady /zdroj:	(Alokace:)
1.1.1	2020–2022	NNO, Obec	Do roku 2022 bude podpořeno 590 osob z CS.	OPZ 2.1	15 000 000 Kč
Cíl 1.2 Do roku 2022 zvýšit kompetence CS po vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích kurzů a podpůrných rozvojových aktivit	Očekávaná změna/dopad: Rozvoj pracovních a sociálních dovedností CS zvyšující kompetence a uplatnitelnost CS na trhu práce skrze vzdělávací a podpůrné rozvojové aktivity.	Cílová skupina: Viz kapitola Cílová skupina TAP	Rizika (kapacitní, externí, apod.): Nedostatečný zájem CS o vzdělávací aktivity		
Opatření:	Termín:	Garant:	Indikátor výsledku:	Náklady /zdroj:	(Alokace:)
1.2.1	2020 - 2022	NNO, Obec	Indikátor: Do roku 2022 bude podpořeno minimálně 250	OPZ 2.1	Alokace uvedena u opatření 1.1.1

⁵ Závěry a doporučení vyplývající z analýzy rizik (viz příklad shrnutí výsledků doporučeného postupu analýzy rizik).



			osob z CS.		
Cíl 1.3 Do roku 2022 zvýšit kompetence CS skrze praktický trénink	Očekávaná změna/dopad: Rozvoj praktických kompetencí CS prostřednictvím tréninkových pracovních míst (TPM), event. jiných forem praktického tréninku (např. stáže) za současné podpory mentora na pracovišti.	Cílová skupina: Viz kapitola Cílová skupina TAP		Rizika (kapacitní, externí, apod.): Nedostatečný zájem zaměstnavatelů o realizaci TPM	
1.3.1	2020–2022	NNO, Obec	Do roku 2022 bude podpořeno minimálně 36 osob z CS skrze TPM.	OPZ 2.1	Alokace uvedena u opatření 1.1.1
Cíl 1.4 Do roku 2022 bude funkční aktivní systém spolupráce všech institucí nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna	Očekávaná změna/dopad: Setkávání funkční platformy ke sdílení zkušeností a koordinaci podpory mezi jednotlivými aktéry, řízené Magistrátem města Brna.	Cílová skupina: Viz kapitola Cílová skupina TAP		Rizika (kapacitní, externí, apod.): Nedostatečná provázanost a nedostatečně efektivní spolupráce s jednotlivými institucemi, které aktivně vstupují do oblasti zaměstnanosti	
Opatření:	Termín:	Garant:	Indikátor výsledku:	Náklady /zdroj:	(Alokace:)
1.4.1	2020–2022	Obec	1 lokální síť zaměstnanosti. Do roku 2022 realizovat 3 setkání.	OPZ 2.1	Alokace uvedena u opatření 1.1.1



5. Rizika

V této části jsou uvedeny případné bariéry, jež mohou nastat při realizaci opatření. Následující tabulka je tvořena identifikací rizik a kroků vedoucích k eliminaci možných negativních dopadů.

Analýza rizik				
Název rizika	Pravděpodobnost	Závažnost	Vyhodnocení	Prevence
Nedosahování stanovených indikátorů projektu	Střední	Vysoká	Před zahájením realizace projektu, a poté průběžně.	Pečlivá příprava projektových záměrů, průběžné sledování trendů na trhu práce, průběžné vyhodnocování naplňování indikátorů projektu a včasné navrhování opatření a řešení vzniklých problémů.
Nedostatečné personální kapacity k zajištění projektových aktivit	Nízká	Vysoká	Před zahájením realizace projektu, a poté průběžně.	Rozšíření nabídky pracovních pozic, dobře provedené výběrové řízení, intenzivní zaškolení nových členů realizačního týmu.
Nedostatečný zájem CS o vzdělávací aktivity	Střední	Vysoká	Průběžně	Vhodné zvolení témat vzdělávacích kurzů s ohledem na skutečné potřeby CS, práce s rozvojovým plánem CS, průběžná komunikace odborných pracovníků s CS.
Nevhodně zvolený způsob komunikace s CS	Nízká	Střední	Průběžně	Důkladný výběr odborných pracovníků a dalších členů realizačního týmu.
Nedostatečný zájem zaměstnavatelů o realizaci TPM	Střední	Vysoká	Před přípravou žádosti, dále průběžně	Pečlivě zmapovat skutečné potřeby CS a brát je v úvahu. Do realizačního týmu obsadit kvalitní pracovníky s respektujícím přístupem a adekvátními dovednostmi
Nedostatečná provázanost a nedostatečně efektivní spolupráce s jednotlivými institucemi, které aktivně vstupují do oblasti zaměstnanosti	Střední	Střední	Před přípravou žádosti, dále průběžně	Pravidelná komunikace s relevantními aktéry, včasné oslovení relevantních aktérů, včasné zasílání podkladů a jejich kvalitní příprava



6. Implementační část

Implementační fáze Tematického akčního plánu je postavena na základě jasně definovaných činností a rolí jednotlivých subjektů budovaného vztahu.

6.1 Role Odboru pro sociální začleňování (Agentury) Ministerstva pro místní rozvoj ČR

Agentura bude aktivně podporovat obec při realizaci výše uvedených oblastí. Konkrétně budou ze strany Agentury zajišťovány tyto aktivity (včetně společných akcí):

- expertní podpora oblasti zaměstnanosti,
- úzká spolupráce při průběžném vyhodnocování dokumentu Tematického akčního plánu,
- úzká spolupráce při podpoře realizace aktivit vycházejících z Tematického akčního plánu, včetně podpory realizace projektových činností,
- monitoring dopadů projektových opatření naplňujících jednotlivé cíle ve spolupráci s realizátory, zpracování průběžné zprávy,
- přenášení podnětů ze strany obce k národním institucím, včetně příslušných resortů,
- pomoc při nastavení systému vyhodnocování nastavených opatření,
- podpora projektové činnosti ve vztahu k příslušným výzvám ESIF.

Agentura vyčlení pro oblast spolupráce jednoho lokálního konzultanta s odpovídajícím úvazkem, který bude městu Brnu k dispozici. Kromě této personální podpory budou dále využity příslušné expertní a výzkumné personální zdroje (dle poptávky k řešenému tématu).

6.2 Role obce

Obec bude dle závazku aktivně spolupracovat na definovaných cílech v rámci materiálu TAP. Konkrétně bude obec zajišťovat tyto aktivity:

- materiální a organizační podpora realizovaných akcí, včetně jednání utvořených pracovních skupin,
- aktivní činnost při naplňování cílů definovaných v jednotlivých oblastech (na základě TAP),
- spolupráce na výzkumné činnosti,
- spolupráce na procesu monitoringu a vyhodnocování příslušných dopadů.

Obec pověří jednoho pracovníka, který bude mít kompetence pro řešení agendy sociálního začleňování a který bude odpovídat za koordinaci výše uvedeného.

6.3 Systém spolupráce

V rámci přípravy TAP byla ve spolupráci statutárního města Brna a Agentury utvořena pracovní skupina TAP, která se začlenila do již existujícího systému lokálního partnerství. Pro větší efektivitu byla tato skupina spojena s již existující PS zaměstnanost, která vznikla v době tvorby a implementace SPSZ a je i výsledkem projektové realizace. Cílem vytvořené pracovní skupiny TAP (dále PS) je:

- a. Fáze přípravy: definování nedostatků a potřeb, příslušných tematických priorit a cílů pro tvorbu TAP.
- b. Fáze implementace: nastavení realizace jednotlivých opatření, včetně realizace identifikovaných projektových opatření.
- c. Fáze vyhodnocení: tato fáze prostupuje všemi výše zmíněnými fázemi, přičemž v závěrečném období, tj. v roce 2022 bude materiál finálně vyhodnocen, včetně nabídky dalších doporučujících opatření pro zajištění kontinuity řešené problematiky.



Jednání PS jsou organizačně zajišťována pracovníkem obce, přičemž na obsahové náplni se společně podílí pracovníci Agentury i obce. PS se bude nadále scházet v rámci PS Zaměstnanost a to s ohledem na fáze realizace minimálně 2x ročně.

Pro zajištění koordinace a synergie řešených témat, včetně návrhu souvisejících projektových opatření, budou informace předávány řídicí skupině či jinému pověřenému uskupení, které ve své kompetenci gesčně řeší oblast sociální politiky (příslušná komise MMB, PS KPSS atd.). Průběžně tak bude zajištěno předávání informací k vedení obce, zástupcům Odboru sociální péče MMB, dalším státním i nestátním institucím, které mají přímý i nepřímý vztah k řešení politiky zaměstnanosti na území obce. Tento koordinační subjekt bude pravidelně informován o realizovaných opatřeních takovým způsobem, aby bylo možné dále šířit zprávu o realizaci aktivit v rámci jednání volených orgánů města Brna.

6.4 Vyhodnocování aktivit TAP a monitoring aktivit

Po dobu spolupráce budou průběžně vyhodnocovány jmenované cíle v rámci TAP a současně bude sledován dopad konkrétních projektových činností. S níže uvedenými výstupy bude průběžně seznamováno vedení města dle interních postupů, tj. příslušné komise rady města, spolupracující městské části, rada města, zastupitelstvo města či jeho výbory.

Vyhodnocování TAP

Dokument TAP bude hodnocen v souladu s obsahem příslušného naplnění cíle. Materiál bude průběžně vyhodnocován s níže uvedeným harmonogramem:

Tabulka 9 Harmonogram vyhodnocení TAP

Termín	Zapojení aktéři	Výstup
2020 (2. pololetí)	Agentura, MMB a další aktéři	Interní zpráva průběžného hodnocení TAP.
2021 (2. pololetí)	Agentura, MMB a další aktéři	Interní zpráva průběžného hodnocení TAP.
2022 (2. pololetí)	Agentura, MMB a další aktéři	Závěrečná zpráva hodnocení TAP, včetně návrhu doporučení návazných opatření.

Při vyhodnocení TAP budou využity:

- Statistické údaje vztahující se k sociálnímu začleňování (zvláště zaměřením na oblast zaměstnanosti).
- Výstupy a dopady projektových i neprojektových aktivit realizovaných v rámci aktivit KPSVL či mimo ně.
- Průběžné evaluační zprávy konkrétních opatření vycházejících z TAP.
- Další výzkumná činnost realizovaná na území města Brna, včetně dalších šetření, která mají vztah k řešené problematice.

Na procesu hodnocení se budou aktivně podílet konkrétní pracovníci obce (a dalších zapojených institucí) při úzké spolupráci s pracovníky Agentury – lokální konzultant, výzkumník, expert pro danou tematickou oblast.

Monitoring

Nastavení monitoringu projektových činností je podmínkou pro úspěšné vyhodnocení plánů, jejichž cíle jsou spjaty se zdroji ESF. Pro monitoring projektových aktivit byl Agenturou vytvořen proces monitoringu (viz příloha), který se zaměřuje na reflexi změn (zamýšlených i nezamýšlených), jež jsou dosahovány realizovanými aktivitami projektů v území sociálně vyloučených lokalit a územích, na něž

24

Tento materiál vznikl za finanční podpory ESF prostřednictvím OP Zaměstnanost v rámci projektu „**Systémové zajištění sociálního začleňování**“, registrační číslo projektu CZ.03.2.63/0.0./0.0/15_030/0000605. Více na www.socialni-zaclenovani.cz.



se zaměřuje příslušný TAP. Výstupy monitoringu vyhodnocování TAP prostřednictvím projektových aktivit budou shrnuty 1x ročně v průběžné zprávě, kterou zpracovává Agentura.

Tabulka 10 Harmonogram monitoringu dopadů TAP

Termín	Zapojení aktéři	Výstup
2020 (2. pololetí)	Agentura, MMB, realizátoři projektů	Nastavení monitoringu dle aktuální metody a parametrů.
2021 (1. pololetí)	Agentura, MMB, realizátoři projektů	Interní zpráva průběžného monitoringu.
2022 (1./2. pololetí)	Agentura, MMB, realizátoři projektů	Závěrečná zpráva hodnocení dopadového monitoringu projektu.

Podobně jako na procesu vyhodnocení TAP, tak i na monitoringu se budou aktivně podílet konkrétní pracovníci obce (a dalších zapojených institucí) při úzké spolupráci s pracovníky Agentury – lokální konzultant, výzkumník, expert pro danou tematickou oblast.



Seznam zkratk

AD	Azylový dům
Agentura	Odbor pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR
CS	Cílová skupina
EU	Evropská unie
IROP	Integrovaný regionální operační program
KPSS	Komunitní plánování sociálních služeb
KPSVL	Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám
NNO	Nestátní neziskové organizace
MČ	Městská část
MMB	Magistrát města Brna
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSP	Odbor sociální péče
OPVVV	Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PS	Pracovní skupina
SPSZ	Strategický plán sociálního začleňování města Brna pro 2016 - 2019
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
SVL	Sociálně vyloučená lokalita
TAP	Tematický akční plán
TPM	Tréninkové pracovní místo
ÚMČ	Úřad městské části
ÚP	Úřad práce
z. s.	Zapsaný spolek
ZSJ	Základní sídelní jednotka



Seznam obrázků

- Obrázek 1 Rozdělení Brna do městských částí (poznava.mesto.cz).
Obrázek 2 Ilustrativní mapa rozložení lokalit na území města Brna dle GAC (GAC, 2015).
Obrázek 3 Exekuce v Brně v roce 2017 (Mapa exekucí).
Obrázek 4 Rozložení podílu nezaměstnanosti dle ORP JMK (ÚP ČR, Brno 2020).

Seznam tabulek

- Tabulka 1 Počet společně posuzovaných osob, HN Brno (Sýkora, 2018).
Tabulka 2 Počty lidí bez domova Brno 2018 (Tisková zpráva MMB, 2018).
Tabulka 3 Přehled nezaměstnanosti na území JMK k 31. 12. 2020 (MPSV).
Tabulka 4 Věková struktura nezaměstnaných Brno-město k 29. 2. 2019 (MPSV).
Tabulka 5 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných Brno-město k 31. 2. 2020 (MPSV).
Tabulka 6 Délka evidence uchazečů v okrese Brno-město k 29. 2. 2020 (MPSV).
Tabulka 7 Celkový počet nezaměstnaných v evidenci 12 až 24 měsíců (MPSV).
Tabulka 8 Přehled podpořených osob oblastí zaměstnanosti v rámci realizovaných projektů KPSVL.
Tabulka 9 Harmonogram vyhodnocení TAP.
Tabulka 10 Harmonogram monitoringu dopadů TAP.

Seznam grafů

- Graf 1 Vývoj počtu obyvatel (Data.Brno).
Graf 2 Vývoj počtu nezaměstnaných 24+, okresy JmK 1/2017-10/2019 (MPSV).
Graf 3 Vývoj počtu ukončení evidence na ÚP (MPSV).

Zdroje

- Agentura pro sociální začleňování. (2016) Strategický plán sociálního začleňování města Brna pro období 2016-2019.
Agentura pro sociální začleňování. (2019) Průběžná zpráva z monitoringu naplňování SPSZ města Brna 2016 – 2019 prostřednictvím realizovaných projektů.
ČSÚ. (2020). Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps?fbclid=IwAR2HA03NKQX0FioNYUaPD1v48e_ou6XgYRIP9-GEBCxEI2QoBCctT8SLEUA>.
GAC. (2015). Analýza sociálně vyloučených lokalit v ČR.
Magistrát města Brna. (2018) Zjišťování počtu lidí bez domova: zpráva o výsledcích projektu.
MPSV. 2020. Statistická ročenka trhu práce v ČR.
Platforma pro sociální bydlení, LUMOS. (2019) Zpráva o vyloučení z bydlení za rok 2018.
Odbor pro sociální začleňování MMR. (2020) Vstup na legální trh práce v kontextu dlouhodobé nezaměstnanosti v Brně.



Přílohy

1. Financování TAP.
2. Celkový přehled indikátorů TAP.
3. Monitoring realizovaných projektových aktivit – monitorovací list.



Příloha č. 1: Financování TAP

Celkový rozpočet TAP a jeho čerpání

Oblast	Priorita	Obecný cíl	Opatření	Alokace (výzva pro SVL)	Operační program	Prioritní osa	Specifický cíl OP
Zaměstnanost	1	1.1	1.1.1	15 000 000	OP Z	2.	2.1.1.
		1.2	1.2.1	Součástí alokace 1.1.1	OP Z	2.	2.1.1.
		1.3	1.3.1	Součástí alokace 1.1.1	OP Z	2.	2.1.1.
		1.4	1.4.1	Součástí alokace 1.1.1	OP Z	2.	2.1.1.
OPZ (výzva pro SVL) celkem:		15 000 000 Kč					
TAP celkem:		15 000 000 Kč					

Čerpání TAP v OPZ - prioritní osa 2.

Oblast	Zaměstnanost
Priorita	<i>1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce</i>
Obecný cíl	<i>Cíl 1.1 Do roku 2022 snížit bariéry pro vstup a udržitelnost CS na trhu práce prostřednictvím pracovního poradenství</i>
Opatření	<i>Realizace projektových opatření OPZ dle návrhové části. Bude podpořeno 590 osob z cílové skupiny.</i>
Alokace (výzva pro SVL)	15 000 000 Kč
Operační program	OP Z
Prioritní osa	2.
Specifický cíl	2.1.
OPZ (výzva pro SVL) celkem	15 000 000 Kč
TAP celkem	15 000 000 Kč



Oblast	Zaměstnanost
Priorita	<i>1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce</i>
Obecný cíl	<i>Cíl 1.2 Do roku 2022 zvýšit kompetence CS po vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích kurzů a podpůrných rozvojových aktivit</i>
Opatření	<i>Realizace projektových opatření OPZ dle návrhové části. Bude podpořeno 250 osob z cílové skupiny.</i>
Alokace (výzva pro SVL)	Součástí alokace 1.1.1
Operační program	OP Z
Prioritní osa	2.
Specifický cíl	2.1.
OPZ (výzva pro SVL) celkem	15 000 000 Kč
TAP celkem	15 000 000 Kč

Oblast	Zaměstnanost
Priorita	<i>1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce</i>
Obecný cíl	<i>Cíl 1.3 Do roku 2022 zvýšit kompetence CS skrze praktický trénink</i>
Opatření	<i>Realizace projektových opatření OPZ dle návrhové části. Bude podpořeno 36 osob z cílové skupiny.</i>
Alokace (výzva pro SVL)	Součástí alokace 1.1.1
Operační program	OP Z
Prioritní osa	2.
Specifický cíl	2.1.
OPZ (výzva pro SVL) celkem	15 000 000 Kč
TAP celkem	15 000 000 Kč



Oblast	Zaměstnanost
Priorita	<i>1: Zvýšit uplatnitelnost osob z CS na volném trhu práce</i>
Obecný cíl	<i>Cíl 1.4 Do roku 2022 bude funkční aktivní systém spolupráce všech institucí nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna</i>
Opatření	<i>Realizace projektových opatření OPZ dle návrhové části. Bude vytvořena 1 lokální síť zaměstnanosti a realizována 3 setkání.</i>
Alokace (výzva pro SVL)	Součástí alokace 1.1.1
Operační program	OP Z
Prioritní osa	2.
Specifický cíl	2.1.
OPZ (výzva pro SVL) celkem	15 000 000 Kč
TAP celkem	15 000 000 Kč



Příloha č. 2 – celkový přehled indikátorů TAP

Oblast	Priorita	Cíl	Název indikátoru	Definice	Hodnota
Zaměstnanost	1	Cíl 1.1 Do roku 2022 snížit bariéry pro vstup a udržitelnost CS na trhu práce prostřednictvím pracovního poradenství	Počet podpořených osob	Počet osob, které získají pracovní poradenství, podporu pro vstup na trh práce, pomoc s identifikací své profesní orientace, a které získají podporu k odstranění bariér pro vstup na TP.	590
		Cíl 1.2 Do roku 2022 zvýšit kompetence CS po vstup na trh práce prostřednictvím vzdělávacích kurzů a podpůrných rozvojových aktivit	Počet podpořených osob	Počet osob, které byly skrze vzdělávací kurzy a podpůrné rozvojové aktivity podpořeny v získání kompetencí, zručností a dovedností nezbytných ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.	250
		Cíl 1.3: Do roku 2022 zvýšit kompetence CS skrze praktický trénink	Počet podpořených osob	Počet osob, které nastoupí na tréninkové pracovní místo, event. jinou formu praktického tréninku (např. stáže) pro cílovou skupinu za současné podpory mentora na pracovišti.	36
		Cíl 1.4: Do roku 2022 bude funkční aktivní systém spolupráce všech institucí nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na	Počet vytvořených platform	Platforma pro setkávání institucí a aktérů nezbytných pro rozvoj a podporu zaměstnanosti na území města Brna pod	1



		území města Brna		koordinací Magistrátu města Brna	
			Počet setkání platformy	Počet setkání funkční platformy ke sdílení zkušeností a koordinaci podpory mezi jednotlivými aktéry do roku 2022.	3