

Vyhodnocení projektu Podpora dlouhodobě nezaměstnaných/PDU

Ondřej Hora, Tomáš Sirovátka

Průběžná zpráva (2021) zachytila specifika a problémy implementace nástrojů APZ a individuální práce s uchazeči v období pandemie

V roce 2022 v návaznosti na zaměření analýz:

Projekt Podpora dlouhodobě nezaměstnaných UoZ

Příspěvek na dojížděku

Metodologie:

Rozhovory na Úřadu práce: GŘ, krajské pobočky (4), kontaktní pracoviště (8) ve 4 regionech, celkem 26 polostrukturovaných rozhovorů

13 setkání ke každému tématu (u některých více informačních partnerů,

Implementace: sledované otázky

- zařazování/vstup do projektu
- způsob práce s účastníky projektu
- spolupráce se zaměstnavateli a dalšími aktéry
- zhodnocení přínosu projektu
- celkové zhodnocení: implementační problémy, přidaná hodnota projektu

Zaměření a profil projektu PDU

DN nebo ohrožení DN - přednostně UoZ opakovaně nebo dlouhodobě pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi a dále UoZ, kteří byli ke dni vstupu do projektu v předchozích třech letech opakovaně evidováni na ÚP ČR a současně jsou osobami s žádnou nebo nízkou kvalifikací

Obligatoční poradenské aktivity a další skupinové i individuální poradenství, rekvalifikace, krátkodobá pracovní příležitost, SÚPM, VPP, doprovodná opatření (proplácení prokázaných cestovních výdajů, zajištění stravování a služeb hlídání dětí, poplatky za vstupní prohlídky u lékaře, popř. za vyšetření ke vstupu do rekvalifikací)

Akcent na poradenství, práce s případem, projektový přístup

Implementace: využití prostředků ESF, naplnění indikátorů – bagatelní podpora, cílové skupiny, aktivity

Předpoklady efektivity

Předpoklady pro individuální práci s UoZ:

Personální kapacity

(pracovník pro práci s UoZ, pracovník pro práci se Zam.)

Skupiny 20-30, či 2x 15, prohloubení kvality IP, bagatelní podpora (7 témat – orientace a hledání práce), další poradenství, častější a delší schůzky, vztahy důvěry

Spolupráce uvnitř ÚP a navenek (Zaměstnavatelé, NNO)

Dostupnější nástroje APZ, práce na zkoušku, podpora mentora VPP, doprovodné aktivity

Implementační problémy

Zpočátku úzké vymezení cílové skupiny – rozšíření na opakovaně n. s kumulovanými handicapami, dostatečný prostor pro individuální posouzení

Bagatelní poradenská podpora (40h) v některých případech nepříliš účelná, vliv pandemie – sníženo na 20h a započteny další aktivity

Vliv **pandemie** – flexibilně alternativní formy IP

Zrušení **pozice projektového pracovníka (pro zaměstnavatele)** červen 2021 – zásadní komplikace

Absence podrobnější metodiky a proškolení (zejména červen 2021)

Personální dopady – **fluktuace** některých proj. pracovníků (červen 2021), náhrady za chodu, někdy noví pracovníci

Faktory ovlivňující efektivnost

Organizační prostředí a personální kapacity (v interakci)

Dva přístupy

1 (více četný) Aktivní, profesionální

Podpora vedení pracoviště pro individuální práci s uchazeči, výrazná kompetence a akcent na IP na straně projektových pracovníků

Pracovní prostor pro práci s uchazeči byl ochráněn po zrušení pozice projektového pracovníka pro zaměstnavatele: agendy byly zajištěny pracovníky trhu práce.

Silně převažovala pozitivní hodnocení projektu.

Faktory ovlivňující efektivnost

2 (méně četný) Pasivní, méně profesionální

Menší důraz na individuální práci s uchazeči, menší zkušenost a předpoklady k ní.

Postup výběru uchazečů do projektu: časté vyčkání na návrhy zaměstnavatelů umístit uchazeče na VPP či SÚPM.

Bagatelní aktivity vnímány jako přítěž bránící rychlému umístění na dotované místo.

Přínosy projektu hodnoceny ve srovnání s běžnými aktivitami ÚP nejednoznačně.

V případě zrušení pozice projektového pracovníka pro práci se zaměstnavateli často posun agendy na projektového pracovníka pro UoZ, někdy následná fluktuace.

Kvantitativní analýza

- Analýza výsledků, analýza dopadů, období 900 dnů
- Spárováno cca 70 procent účastníků.
- Nově **perspektiva využitých komponent**, projektová logika.
- Cílenost PDU
- Křivky přežití (kategorie uchazečů, programové komponenty)
- Analýza soutěžících rizik (důvody odchodu)

Cílenost projektu PDU (2019)

cílen více na ženy (index cílenosti 1,12),

silně cílen na osoby se základním vzděláním (1,56)

silně cílen na osoby nad 50 let (1,54 a více)

**silně cílen na osoby se zdravotním omezením nebo invalidní
(cílenost 2,75).**

cílen na osoby s více než 4 dosavadními evidencemi (1,13-1,38)

cílen na dlouhodobě nezaměstnané (1,49)

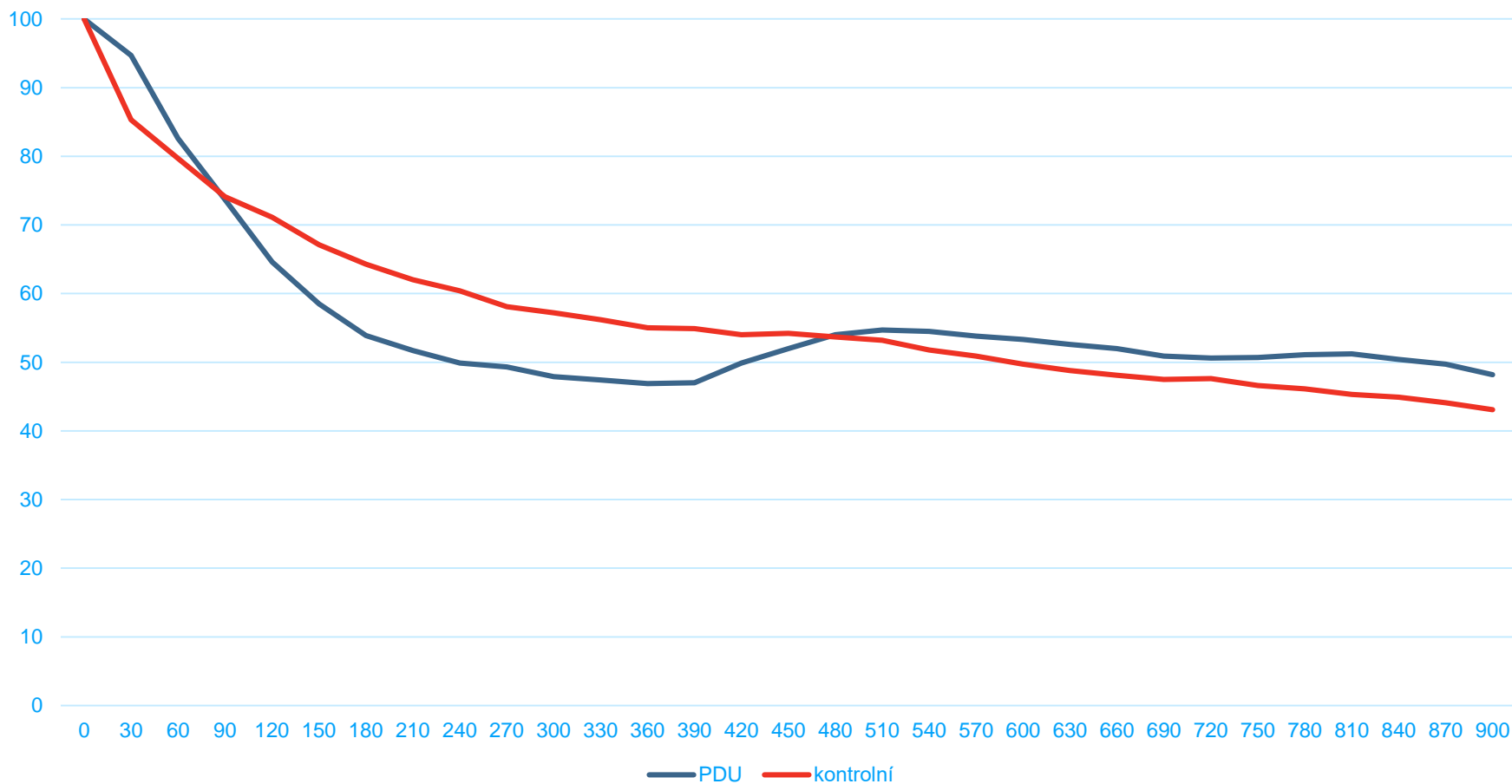
**V roce 2020 zůstal základní profil uchazečů zařazených do PDU
obdobný jako v roce 2019 s následujícími rozdíly:**

**více na osoby se základním vzděláním (nově 1,9), osoby v
kategorii 50-54 let, méně na zdravotně znevýhodněné (i tak
silná - 2,06).**

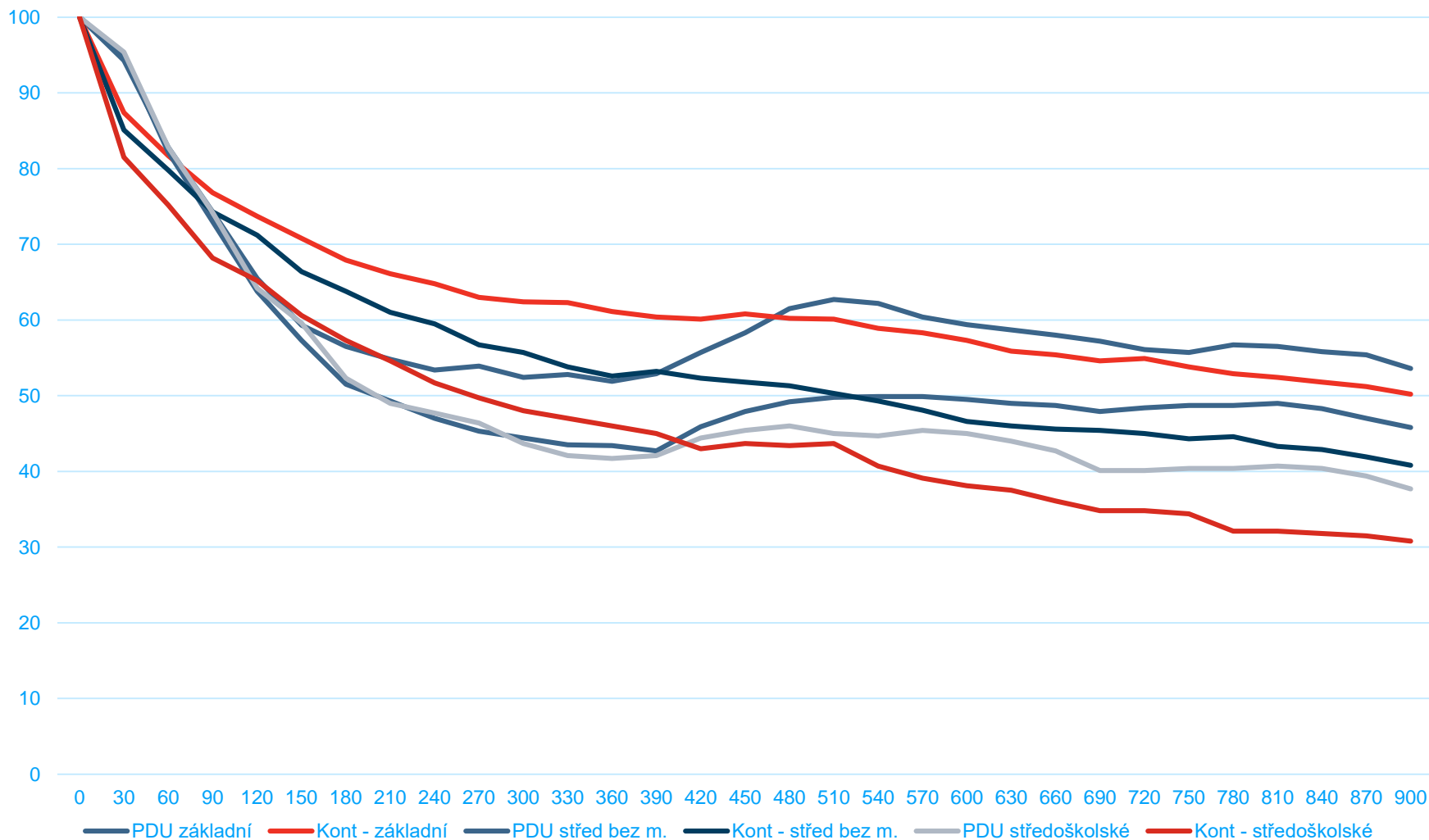
Účastníci PDU v opatřeních APZ v %

	Dlouhodobě a opakovaně nezam.	Účastníci PDU
Zvolené rekvalifikace	0,6	1,6
Zabezpečované	0,8	2,3
Rekvalifikace		
SÚPM	0,6	8
VPP	2	12,4
Příspěvek na dojížděku	0,1	0,5
Jiný program (i IAP uzv. 2019)	21,3	n.d.
Poradenství	2,4	36,1
Celkem	100	100

Celkové výsledky



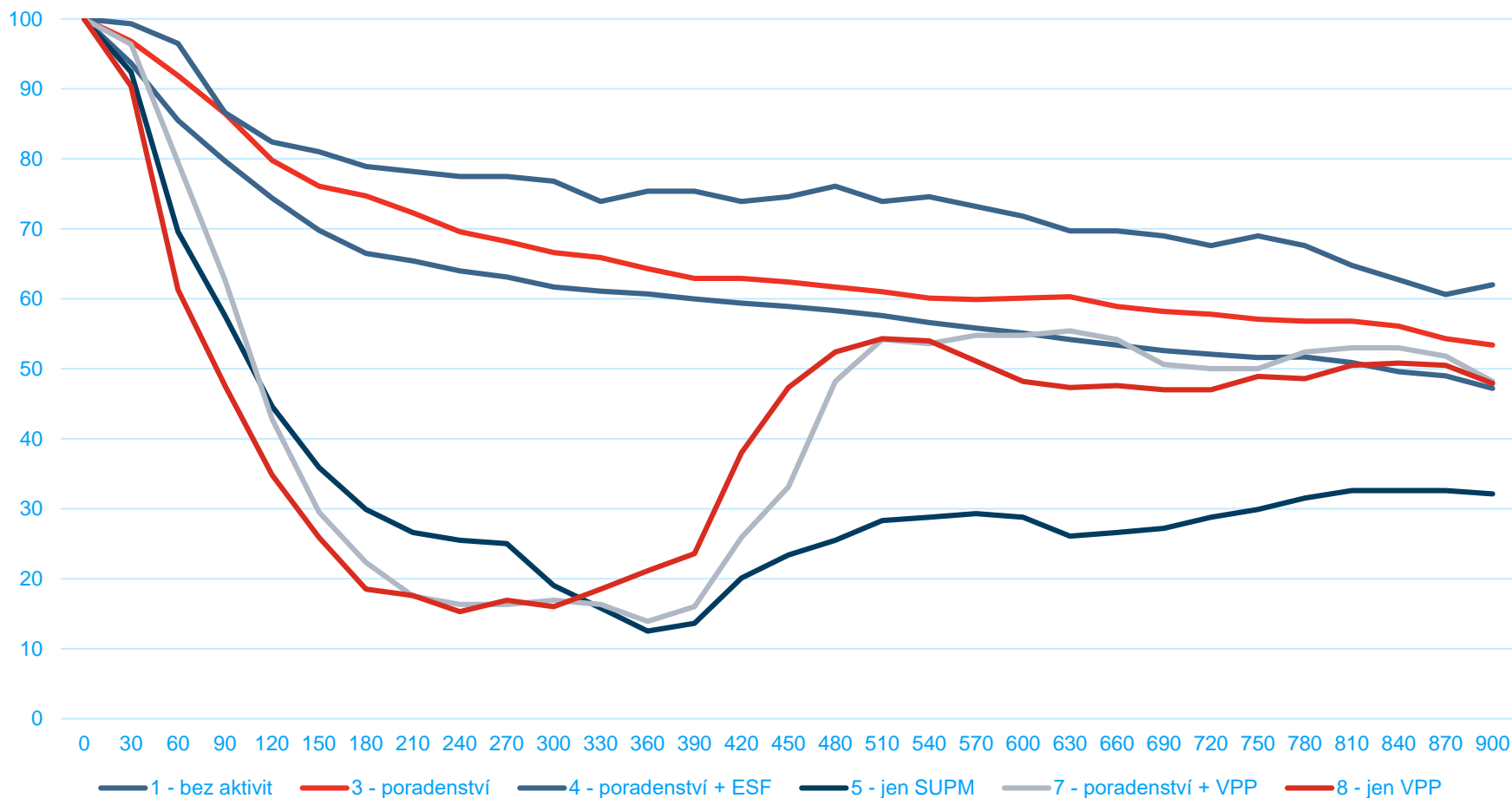
Výsledky podle vzdělání



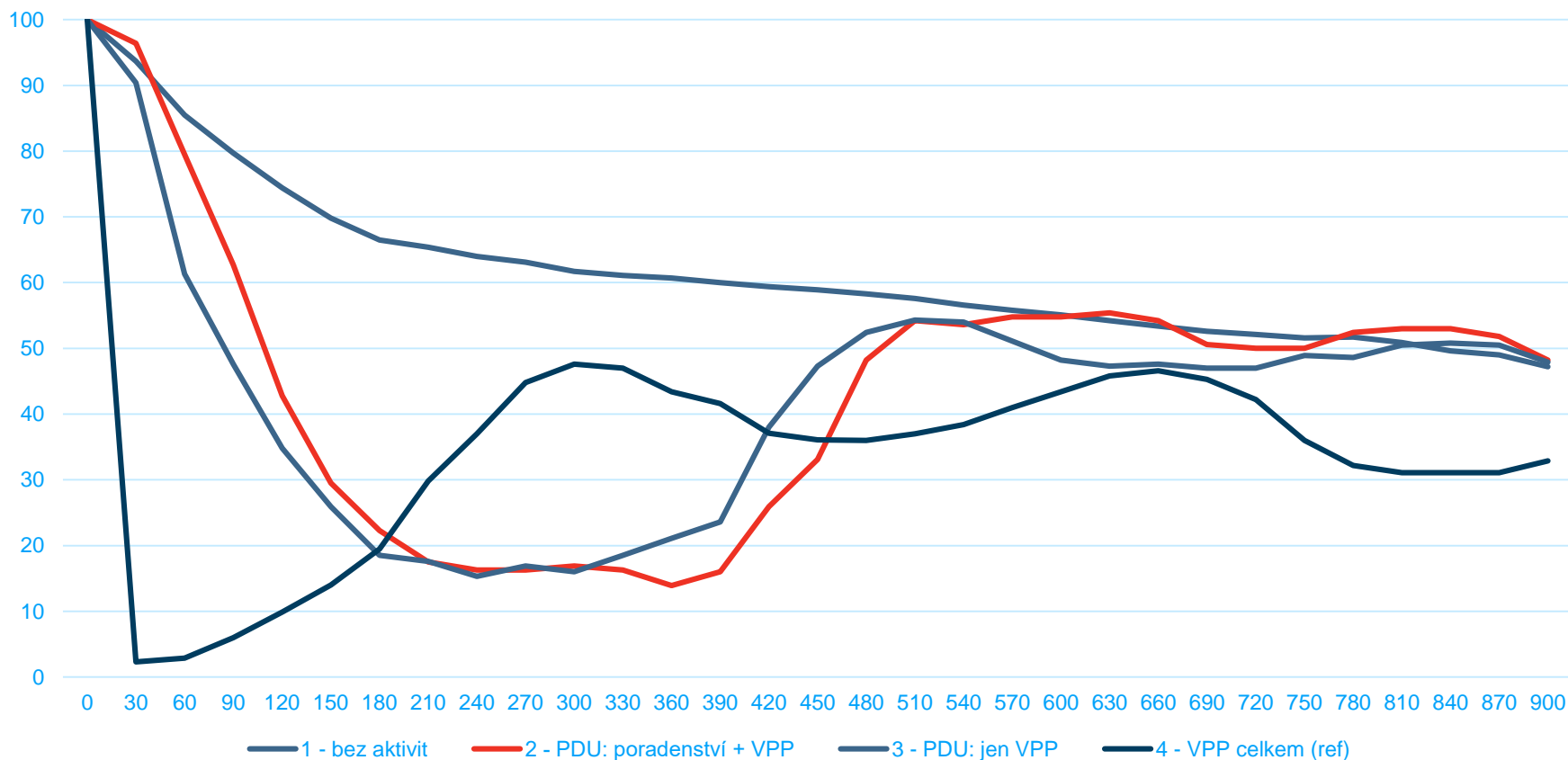
Důvody odchodu pro celá data (max. délka trvání 900 dnů)

	zůstal v evidenci (první evidence + další evidence)	našel si práci	rodinné důvody	sankční vyřazení	nezn. důvod, na vlastní žádost	zařazen na dotov. místo	celkem
PDU 2019	23,1	16,2	1,6	9,1	15,8	32,4	2 409
	33,1	21,6	1,5	7,7	10,2	25,9	958
Kontrolní skupina	28,4	20,7	3,2	15	29,8	2,8	2 409
	41,4	29,4	1,7	11,8	9,2	6,5	459

Výsledky podle programových komponent



Výsledky VPP a VPP v rámci PDU



Celkové výsledky – cílenost a dopady

- Vysoká cílenost na znevýhodněné uchazeče
- Významně vyšší účast účastníků PDU v programech APZ
- Velmi nízká úspěšnost na trhu práce v kontrolní skupině
- Dopad projektu PDU ve srovnání s kontrolní skupinou v období 3 měsíce až 16 měsíců po zařazení do projektu: přítomnost účastníků v evidenci je v tomto období asi o 10 procentních bodů nižší.
- Nejprve klesá pod 60% přítomnosti v registru a pak pod 50%, po 16 měsících se pak mírně zvýší nad 50%.
- Pozitivní dopad jen u méně kvalifikovaných (neúplné střední v.)
- 77 procent účastníků odešlo v celém období z evidence, průběžně návraty

Celkově výsledky - dopady

Nejlepší výsledek prokazují účastníci projektu zařazení do SUPM: po 6 měsících od zařazení do projektu je jejich přítomnost v registru kolem 30%, po 12 měsících něco nad 10% a po dvou a půl roce jen 30%, zatímco kontrolní skupina je jen mírně pod 50% přítomnosti v registru.

Efekt VPP není příliš odlišný v srovnání s klasickými VPP (ale déle mimo evidenci), poradenské aktivity samy o sobě nízké efekty

Účastníci projektu mnohem méně často odcházeli z evidence z důvodu sankčního vyřazení či jiných důvodů (často jde o ekonomickou neaktivitu)

Příležitosti: posílit návaznost na rekvalifikace, SÚPM - indikátory; Vhodné nástroje? Flexibilita a individualizace?

Děkujeme za pozornost