



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



MINISTERSTVO
PRÁCE, SOCIÁLNYCH
VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

**Externé hodnotenie Programu Slovensko 2021 – 2027, Cieľ politiky 4
– Sociálnejšia a inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky
pilier sociálnych práv**

**HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE
INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU PRI PODPORE
OSÔB MIMO TRHU PRÁCE V RÁMCI ŠPECIFICKÉHO
CIEĽA ESO4.1 PROGRAMU SLOVENSKO 2021 – 2027**

ZÁVEREČNÁ HODNOTIACA SPRÁVA

Bratislava, máj 2026

Objednávateľ:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Poskytovateľ:

Skupina dodávateľov v zložení: Octigon, a. s., Consulting Associates, s. r. o., ERUDIO, s. r. o., Projektové služby, s. r. o.

Autori výstupov hodnotenia:

Jela Tvrdoňová, Marek Pihulič, Robert Horínek, Martin Obuch

Za obsah, zistenia a odporúčania tejto hodnotiacej správy je zodpovedný Poskytovateľ. Vyjadrenia a názory uvedené v tejto správe sa nemusia nutne zhodovať s názormi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Obsah

| | |
|---|------------|
| Zoznam použitých skratiek | 4 |
| Zoznam tabuliek | 6 |
| Zoznam obrázkov | 6 |
| Zhrnutie | 7 |
| Executive summary | 21 |
| 1 Kontext hodnotenia | 35 |
| 1.1 Individualizovaný prístup k osobám mimo trhu práce v rámci ESO4.1 P-SK | 35 |
| 1.2 NP PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+ - Poradenstvom k zamestnaniu | 37 |
| 1.3 NP PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+ - Sme si rovní II | 40 |
| 1.4 Dopytovo-orientovaná výzva PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ - Krok za krokom II | 43 |
| 1.5 Dopytovo-orientovaná výzva PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+ – Rozvoj jednotných kontaktných miest (JKM) | 47 |
| 2 Zistenia a závery | 49 |
| 2.1 Skupiny/kategórie individualizovaných prístupov | 49 |
| 2.2 Praktická implementácia individualizovaných prístupov | 59 |
| 2.3 Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov | 94 |
| 2.4 Prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov | 99 |
| 3 Odporúčania | 102 |
| 4 Prílohy | 106 |

Zoznam použitých skratiek

| | |
|----------|---|
| AOTP | Aktívne opatrenie na trhu práce |
| BBSK | Banskobystrický samosprávny kraj |
| CDR | Centrum pre deti a rodiny |
| CS | Cieľová skupina |
| CVP | Centrum výcviku a poradenstva |
| DOP | Dopytovo-orientovaný projekt |
| ESF+ | Európsky sociálny fond plus |
| EÚ | Európska únia |
| FTE | Full time equivalent/ekvivalent plného pracovného úväzku |
| IP | Individuálne poradenstvo |
| IPO | Individuálny plán opatrení |
| IS | Informačný systém |
| IT | Informačné technológie |
| JKM | Jednotné kontaktné miesta |
| KzK | Výzva Krok za krokom |
| KzK II | Výzva Krok za krokom II |
| MPSVR SR | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky |
| MRK | Marginalizované rómske komunity |
| MRR | Menej rozvinutý región |
| MUoZ | Mladý uchádzač o zamestnanie |
| NEET | Not in employment, education or training |
| NFP | Nenávratný finančný príspevok |
| NP | Národný projekt |
| OZP | Osoba so zdravotným postihnutím |
| OP ĽZ | Operačný program Ľudské zdroje |
| P2P | Peer-to-peer |
| PO | Prioritná os |
| P SK | Program Slovensko |

| | |
|------------|---|
| RIASEC | Realistic, investigative, artistic, social, enterprising (realistický, výskumnícky, umelecký, spoločenský, podnikavý) |
| SO | Sprostredkovateľský orgán |
| SPV | Slovenský paralympijský výbor |
| SWOT | Strengths, weaknesses, opportunities and threats (silné, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia) |
| ŠVVP | Špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby |
| TSP | Terénna sociálna práca |
| UoZ | Uchádzač o zamestnanie |
| Úrad práce | úrad práce, sociálnych vecí a rodiny |
| ÚPSVaR | Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny |
| VRR | Viac rozvinutý región |
| VÚC | Vyšší územný celok |
| ZMOS | Združenie miest a obcí Slovenska |
| ZUoZ | Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie |
| ZVV | Zjednodušené vykazovanie výdavkov |
| ŽoNFP | Žiadosť o nenávratný finančný príspevok |

Zoznam tabuliek

| | |
|--|----|
| Tabuľka č. 1: Počet podporených UoZ k 31. 12. 2025 | 39 |
| Tabuľka č. 2: Zaradenie do NP | 50 |
| Tabuľka č. 3: Počet aktivít v rámci jednotlivých prístupov a časová alokácia | 51 |

Zoznam obrázkov

| | |
|---|-----|
| Kartogram č. 1: Počet prijímateľov..... | 46 |
| Kartogram č. 2: Mapa úradov PSVaR | 108 |
| Kartogram č. 3: Mapa centier včasnej pomoci..... | 108 |
| Graf č. 1: Typy zakotvenia v lokalite | 75 |
| Graf č. 2: Typ územia realizácie projektových aktivít..... | 76 |
| Graf č. 3: Zastúpenie podskupín v cieľových skupinách | 77 |
| Graf č. 4: Vzdelanostná štruktúra klientov podľa cieľovej skupiny | 78 |
| Graf č. 5: Metódy identifikácie neaktívnych osôb..... | 79 |
| Graf č. 6: Spôsoby oslovovania neaktívnych osôb | 80 |
| Graf č. 7: Frekvencia oblastí diagnostiky klientov | 82 |
| Graf č. 8: Priemerná dĺžka diagnostiky klientov | 82 |
| Graf č. 9: Spôsob formulácie cieľov a intervencií | 83 |
| Graf č. 10: Intenzita kontaktov s klientmi | 84 |
| Graf č. 11: Oblasti podpory klientov..... | 85 |
| Graf č. 12: Skupiny oblastí podpory | 86 |
| Graf č. 13: Spôsoby identifikácie zamestnávateľov..... | 87 |
| Graf č. 14: Podiel klientov, ktorí absolvovali pracovný pohovor..... | 88 |

Zhrnutie

Kontext

Predmetom hodnotenia je priebeh implementácie vybraných projektov realizovaných v rámci špecifického cieľa ESO4.1: Zlepšenie prístupu k zamestnaniu a aktivačným opatreniam pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, predovšetkým mladých ľudí, a to najmä vykonávaním záruky pre mladých ľudí, pre dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny na trhu práce a neaktívne osoby, ako aj prostredníctvom podpory samostatnej zárobkovej činnosti a sociálneho hospodárstva; (ESF+) Hodnotené projekty slúžia špecificky na poskytovanie individualizovanej podpory osôb trhu práce. Vzorka hodnotených projektov pozostáva z:

- ≡ NP Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti (PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+),
- ≡ NP Sme si rovní II (PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+),
- ≡ Výzva pre dopytovo-orientované projekty Krok za krokom II (PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+),
- ≡ Výzva pre dopytovo-orientované projekty Rozvoj jednotných kontaktných miest (PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+).

Hodnotenie implementácie individualizovaného prístupu pri podpore osôb mimo trhu práce má poskytnúť odpovede na nasledujúce otázky:

- 1) Aké hlavné skupiny (kategórie) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce sú aplikované v podporených projektoch?
- 2) Ako prebieha praktická implementácia individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce v rámci podporených projektov?
- 3) Ako v praxi prebieha koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce?
- 4) Aké sú prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov pre implementáciu projektov a poskytovanie služieb?

Hlavné zistenia

Individualizované prístupy k osobám mimo trhu práce – skupiny/kategórie (hodnotiaca otázka č. 1)

Národné projekty

Cieľové skupiny v oboch NP sú presne definované vrátane identifikácie ich potrieb. V súlade s definíciou cieľových skupín sú nastavené aj kategórie individualizovaných prístupov, a to individuálne, skupinové a individualizované aktivity. Možno skonštatovať, že skladba týchto aktivít je v oboch projektoch zvolená správne a zároveň umožňuje individualizovaný prístup k účastníkovi projektu a k jeho návratu na trh práce.

V NP SSRII v porovnaní s NP Poradenstvom k zamestnaniu sa vo väčšej miere uplatňujú individualizované aktivity, pokiaľ to zdravotný stav OZP umožňuje. Rozdiel je aj v časovej dynamike využitia rôznych typov individualizovaných aktivít. Kým v NP Poradenstvom k zamestnaniu sa

individualizované aktivity realizujú v kratšom časovom horizonte a v stanovenom počte povinných a voliteľných aktivít v určitej voľnejšej štruktúre, v NP SSRII sa dĺžka zapojenia účastníka do projektu a počet aktivít, z ktorých je veľká väčšina individuálna, upravujú úplne podľa potrieb a zdravotného stavu OZP.

Práca s účastníkom začína v oboch projektoch veľmi správne – s diagnostikou, ktorá má vždy individuálny charakter. Rozdiel medzi projektmi je v dĺžke časovej diagnostickej fázy a v aplikovanom prístupe. V NP Poradenstvom k zamestnaniu sa formálne úvodná diagnostika úrovne zručností pre riadenie vlastnej kariéry realizuje počas jedného vstupného rozhovoru v trvaní 90 minút a jej cieľom je identifikovať tie zručnosti pre riadenie vlastnej kariéry, ktoré sú najmenej rozvinuté a ktoré by potom v rámci procesu mali byť najviac rozvíjané a podporované. Poradca počas vstupného rozhovoru zisťuje aj základné informácie o klientovi, týkajúce sa jeho vzdelania, pracovných skúseností, predstáv o budúcom profesijnom smerovaní a pod. Poradca v diagnostike pokračuje aj počas následných povinných a voliteľných individuálnych, či skupinových (počtom ohraničených) stretnutí počas celého procesu v rámci projektu tak, aby sa dosiahol najpodstatnejší cieľ poradenského procesu – naučiť účastníka zhodnotiť svoj potenciál a stanoviť si reálne profesijné smerovanie. V tomto procese si svoje postrehy poradca priebežne zaznamenáva. V závere projektu poradca opätovne posudzuje úroveň zručností pre riadenie vlastnej kariéry UoZ s cieľom zistiť, či nastal pokrok v ich rozvoji, resp. v ktorých zručnostiach sa tak udialo.

V NP SSRII trvá formálne vstupná diagnostika podstatne dlhšie, a môže si vyžadovať aj niekoľko stretnutí. V podstate však rovnako pokračuje počas celého zapojenia OZP do projektu. Tento prístup je možno považovať za správny vzhľadom na špecifickú situáciu OZP.

Rozdiely sú aj v nastavení ďalších aktivít. Pokiaľ v NP Poradenstvom k zamestnaniu je zaradených viac skupinových aktivít, v NP SSRII sú skupinové aktivity určené len pre účastníkov, ktorí o to prejavia záujem a ktorým to ich zdravotný stav umožňuje. Ak sú skupinové aktivity zaradené, zameriavajú sa nielen o budovanie zručností potrebných pre trh práce vrátane digitálnych zručností, ale aj na odbornú prípravu. V NP Poradenstvom k zamestnaniu sú skupinové aktivity určené len na rozvoj zručností potrebných pre trh práce. Odborná príprava sa realizuje v prípade, ak UoZ prejaví záujem o rekvalifikačné kurzy, ktoré sú ale predmetom iných projektov.

Menší nedostatok pri využití rôznych kategórií aktivít zaznamenali hodnotitelia v rozdelení povinných a voliteľných aktivít v rámci dvoch hlavných cieľových skupín v NP Poradenstvom k zamestnaniu: ZUoZ a MUoZ. Pri ZUoZ je počet voliteľných aktivít vyšší, než zodpovedá identifikovanej potrebe, pričom v pološtruktúrovaných rozhovoroch sa uvádzalo ich využitie na úrovni 30 – 35 %. Pri mladých uchádzačoch bol podľa poradcov navrhovaný počet voliteľných aktivít (maximálne 3) nedostatočný. Údaje ÚPSVaR čiastočne potvrdzujú informácie získané od poradcov - u ZUoZ bol priemerný počet 8,9 stretnutí (priemer za roky 2024 a 2025), z toho je povinných 7. To znamená, že voliteľné aktivity boli u ZUoZ v priemere využité len na 27 %. U MUoZ bol priemerný počet stretnutí 8,12 na 1 účastníka, čo predstavovalo 37 % využitia voliteľných aktivít.

V rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu je zároveň potrebné v budúcnosti zvážiť využitie prostriedkov, ktoré sú v súčasnosti určené na profesijné poradenstvo, o ktoré je len malý záujem, a presunúť ich na individualizované poradenstvo pre ZUoZ a MUoZ. Obsah profesijného poradenstva by však mohol byť presunutý do projektov ÚPSVaR zameraných na podporu začatia podnikania.

Dopytovo-orientované projekty

Na základe analýzy podporených projektov sme identifikovali päť rôznych individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce (neaktívnym osobám). V rámci jedného sa v jednotlivých fázach práce s klientom môžu uplatňovať rôzne metodologické prístupy. V projektoch podporených vo výzve Krok za krokom II prevažuje tzv. kooperatívny prístup. Spoločné vypracovanie cieľov pracovníkom a klientom deklaruje 74 % organizácií pri cieľovej skupine NEAKTÍVNI a 61 % organizácií pri cieľovej skupine NEET. Pre klientov s obmedzenou kapacitou definovať vlastné ciele a kroky pre integráciu na trh práce sa uplatňuje prístup zameraný na úlohy, kde väčšiu zodpovednosť za formulovanie cieľov preberá pracovník projektu. Pre skupinu NEET dominuje prístup orientovaný na pracovnú pripravenosť – tvorba životopisu, registrácia na úrade práce, sprevádzanie na pohovory (92 % organizácií). Pre NEAKTÍVNYCH nad 30 rokov prevažuje prístup sociálnej stabilizácie – pred vstupom na trh práce je potrebné vyriešiť dlhy, zdravotné problémy a logistické prekážky. Všetky štyri uvedené prístupy zdieľajú spoločný základ metodiky terénnej sociálnej práce – aktívne vyhľadávanie klientov, komplexná diagnostika a individuálny plán.

Projekt SPACE-JKM presadzuje metodicky odlišný model. Integrovaný multidisciplinárny prístup, kde budovanie dôvery medzi pracovníkom centra a klientom nie je prípravou na intervenciu, ale podstatou celej intervencie. Aplikácia prístupu je postavená na dobrovoľnosti, pokrok klienta sa meria širšie než len získaním zamestnania. Multidisciplinárny tím (psychológ, kariérny poradca, kouč, peer pracovník) poskytuje podporu osobnostného rozvoja a duševného zdravia sústredene na jednom mieste, pričom centrá SPACE-JKM spolupracujú s ďalšími podpornými organizáciami.

Implementácia individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce (hodnotiaca otázka č. 2)

Národné projekty

Praktická implementácia NP Poradenstvom k zamestnaniu a NP SSRII prebieha v oboch prípadoch podľa vhodne nastaveného postupu, ktorý možno zhrnúť nasledovne:

- ≡ zaradenie členov cieľových skupín do projektu,
- ≡ diagnostika/profilácia účastníka,
- ≡ zaradenie do aktivít a účasť na aktivitách,
- ≡ záverečné vyhodnotenie účasti v projekte.

Medzi projektmi však existujú rozdiely v dynamike, ako aj v obsahu jednotlivých krokov. V prípade NP SSRII je ešte pred začiatkom práce s klientom potrebné venovať pozornosť aj propagácii projektu, keďže nie všetci potenciálni klienti sú už súčasťou systému, ako je to v prípade NP Individualizované poradenstvo.

Rozdiely medzi projektmi existujú aj v časovej alokácii na diagnostiku. Oba projekty používajú dokumentáciu, ktorá určuje štruktúru diagnostiky. V NP Poradenstvom k zamestnaniu sa vstupná diagnostika formálne realizuje počas vstupného a záverečného individuálneho stretnutia, ale priebežne sa dopĺňa počas povinných a voliteľných aktivít, ktorých maximálny počet je vopred stanovený. V NP SSRII sa vstupnej diagnostike klienta formálne venuje pozornosť počas viacerých a počtom neohraničených stretnutí. Diagnostika sa však rovnako ako v NP Poradenstvom k zamestnaniu dopĺňa v priebehu účasti klienta na aktivitách.

Kým zaradenie a účasť na aktivitách v NP Poradenstvom k zamestnaniu sú určené počtom povinných a voliteľných aktivít, skupinových aj individuálnych, v NP SSRII je zaradovanie klienta do aktivít ponechané na rozhodnutí motivátora-mentora, prípadne metodika-psychológa, a závisí od možností klienta. Počet aktivít nie je presne stanovený, určené je len ich časové ohraničenie.

Ďalším rozdielom medzi projektmi je miesto realizácie aktivít. V NP Poradenstvom k zamestnaniu sa väčšina aktivít uskutočňuje v priestoroch úradu práce, zatiaľ čo v NP SSRII ide veľmi často o domáce prostredie klienta. NP SSRII zároveň zahŕňa aj špecifické typy aktivít, ako je poradenstvo pri prispôbovaní pracovného prostredia pre zamestnaných klientov alebo pre klientov, ktorí sa chystajú nastúpiť do zamestnania. Zároveň sa v tomto projekte venuje väčšia pozornosť odbornému poradenstvu a intenzívnejšej asistencii pri hľadaní zamestnania.

Plusom NP SSRII je aj organizácia pomerne veľkého množstva aktivít, ktoré sú financované z nepriamych nákladov projektu, a teda nepredstavujú samostatne oprávnené výdavky. Ide o aktivity, ktoré zvyšujú pridanú hodnotu projektu, napríklad:

- ≡ informačné, motivačné a osvetové skupinové aktivity, ktoré CVP realizujú samostatne, ale často aj v spolupráci s partnermi, a ktoré prispievajú k zvyšovaniu povedomia spoločnosti vo vzťahu k OZP,
- ≡ zapájanie zamestnávateľov a vytváranie partnerských vzťahov, čo integruje zamestnávateľov do procesu a podporuje vytváranie inkluzívneho pracovného prostredia,
- ≡ aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia v spoločnosti, ktoré zahŕňajú verejné osvetové aktivity s cieľom zlepšiť povedomie o integrácii osôb so zdravotným postihnutím,
- ≡ aktivity podporujúce zlepšovanie výsledkov projektu, ako sú zaškolovanie a špecializácia motivátorov-mentorov, začleňovanie technológií do života cieľovej skupiny, analytické vyhodnocovanie a formulovanie odporúčaní pre legislatívne úpravy a aktualizácia Metodiky poskytovania služieb sociálneho začleňovania OZP.
- ≡ V rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu je možné na základe štúdia dokumentácie NP, dotazníkového prieskumu a riadených rozhovorov s poradcami NP a s pracovníkmi ÚPSVaR identifikovať nasledovné kľúčové body pri jednotlivých krokoch procesu implementácie projektu:
 - Zaradovanie UoZ do NP prebieha na základe odporúčania sprostredkovateľa, a to v súlade s kritériami výberu cieľových skupín a ich charakteristikou, ktorá sa v porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím spresnila. Dôležitú úlohu pritom zohráva aj informovanosť sprostredkovateľa o cieľoch projektu, jeho predchádzajúca komunikácia s oddelením aktívnych opatrení trhu práce a poradenstva, ako aj motivácia UoZ zúčastniť sa na NP a ochota spolupracovať s odborným poradcom. Veľmi pozitívnu úlohu zohrávajú aj ponukové listy a informačné letáky, ktoré umožňujú UoZ lepšie sa oboznámiť s projektom. Na druhej strane, podľa informácií z dotazníkového prieskumu a riadených rozhovorov je niekedy prekážkou pri zaradovaní UoZ do projektu znížená schopnosť uchádzača komunikovať (napríklad pýtať sa, ak niečomu nerozumie) alebo sa celkovo vyjadrovať.

- Vstupný rozhovor odborného poradcu s UoZ je zameraný na jeho diagnostiku prostredníctvom dokumentu Analýza situácie¹. Dokument má uľahčiť vstupnú diagnostiku, pomôcť UoZ získať čo najpravdivejší obraz o sebe a zhodnotiť úroveň pripravenosti pre získanie zamestnania. Priebeh vstupného rozhovoru je vo veľkej miere determinovaný kombináciou ľudských faktorov, ako sú motivácia, dôvera, komunikácia a psychický stav, a podmienok prostredia, ako sú diskretnosť, časové možnosti, rušenie a administratívna záťaž. Nevhodný výber účastníka, nezáujem UoZ a občas aj jeho únikové správanie, ako aj administratívna náročnosť procesu môžu spomaľovať implementáciu tohto kroku. V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím je projekt v súčasnosti lepšie zameraný na podporu individualizovaného poradenstva, ako aj na skvalitnenie diagnostiky UoZ prostredníctvom Analýzy situácie, vyššiu mieru individualizácie a širší rozsah aktivít pri práci s UoZ, čo zároveň umožňuje lepšiu spoluprácu medzi poradcom a účastníkom NP.
- Podľa informácií, ktoré poskytli poradcovia v dotazníkovom prieskume a riadených rozhovoroch nie je dokument Analýza situácie vždy zrozumiteľný pre UoZ, resp. niekedy aj pre samotných poradcov. To môže byť podľa ÚPSVaR spôsobené aj pomerne vysokým počtom nových poradcov zaradených do NP v programovom období 2021 - 2027 a v niektorých prípadoch aj metodicky nekorektných využívaním dokumentu v praxi.
- Podľa poradcov Analýza situácie dostatočne nezohľadňuje rozdiely medzi ZUoZ a MUoZ (napr. niektoré otázky v dokumente nezodpovedajú situácii MUoZ) a navrhnutá percentuálna škála pre posúdenie situácie UoZ neumožňuje v každom prípade vystihnúť situáciu konkrétneho UoZ. Podľa zamestnancov ÚPSVaR však ide o štandardizovaný text, ktorého podoba musí byť univerzálna bez ohľadu na cieľové skupiny. Účelom tohto dokumentu je na začiatku poradenstva zhodnotiť úroveň zručností pre riadenia vlastnej kariéry konkrétneho klienta a identifikovať jeho najslabšie položky a na tie sa potom v procese zamerať tak, aby sa práve tie najviac trénovali/rozvíjali. Podľa ÚPSVaR je nevyhnuté ďalej pracovať s poradcami tak, aby súčasnú podobu Analýzy situácie vedeli lepšie používať.
- Pri zaraďovaní UoZ do aktivít projektu, či už skupinových alebo individuálnych, si uchádzači o zamestnanie najviac cenia aktivity, ktoré im umožňujú rozvíjať praktické zručnosti, ako sú príprava na pracovný pohovor, zostavenie životopisu a motivačného listu, tréning komunikačných a mäkkých zručností alebo pomoc pri aktívnom hľadaní práce. Realizácia aktivít je vo veľkej miere determinovaná „ľudskými faktormi“, najmä motiváciou, komunikáciou, dôverou a kvalitou vedenia; pri skupinových aktivitách navyše významnú úlohu zohráva dynamika a zloženie skupiny. V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím sa väčší dôraz kladie na skupinovú dynamiku a na kombináciu skupinových a individuálnych aktivít, čo podľa pološtruktúrovaných rozhovorov predstavuje významný pokrok v realizácii projektu v tomto programovom období. Zvýšil sa počet stretnutí a pribudli nové voliteľné skupinové a

¹ Dokument Analýza situácie je interný dokument ÚPSVaR, ktorý slúži poradcovi pre zostavenie vstupnej a výstupnej diagnostiky UoZ zúčastňujúceho sa NP Poradenstvom k zamestnaniu.

individualizované aktivity. Výrazne sa rozšírila individualizácia a adresnosť prístupu, skvalitnila sa diagnostika UoZ a zlepšila sa aj štruktúra práce počas projektu s dôrazom na spoluprácu odborného poradcu a UoZ. Na druhej strane sa však zvýšila administratívna a časová náročnosť projektu a pomer skupinových a individuálnych aktivít, najmä pri MUoZ.

- Záverečný rozhovor predstavuje záverečnú aktivitu projektu, počas ktorej odborný poradca zhrnie a vyhodnotí priebeh spolupráce počas projektu. Zároveň spolu s UoZ opätovne vyplní dokument Analýza situácie na výstupe, v rámci čoho spoločne vyhodnotia mieru dosiahnutia cieľov stanovených na začiatku projektu pri vstupnom rozhovore a nastaví ďalšie kroky po skončení projektu prostredníctvom individuálneho plánu opatrení na zvýšenie možností uplatnenia sa na trhu práce. V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím je záverečný rozhovor viac individualizovaný a obsahuje viac diagnostických prvkov. Postavenie UoZ na konci projektu zlepšuje nielen väčší rozsah absolvovaných aktivít, ale aj celkovo lepšia organizácia práce počas projektu.

NP SSRII využíva pri propagácii projektu, a to na úrovni SPV aj jednotlivých CVP, množstvo rôznych nástrojov a komunikačných kanálov. Ide najmä o existujúce kontakty a zdroje Národného rehabilitačného centra v Kováčovej, ako aj o odporúčania existujúcich klientov, prezentácie projektu na veľtrhoch práce, konferenciách, komunitných a osvetových podujatiach, distribúciu letákov, plagátov, vizitiek a ďalších propagačných materiálov, ako aj o webovú stránku projektu, médiá a sociálne siete. Dôležitým nástrojom propagácie je aj spolupráca s partnerskými organizáciami, ako sú samosprávy, školy, najmä špeciálne školy, rehabilitačné zariadenia, zariadenia sociálnych služieb, chránené dielne a pracoviská, komunitné centrá, sociálne podniky, občianske združenia či Úrady práce.

V rámci NPSSRII je možné identifikovať nasledovné kľúčové body pri jednotlivých krokoch procesu implementácie projektu:

- ≡ Zaradenie OZP do projektu predstavuje prvý krok hlavnej aktivity. V rámci tohto kroku je OZP vyhľadaná, prípadne sa sama prihlási v CVP, alebo ju do centra privedie blízka osoba na základe informácií získaných z vyššie uvedených zdrojov. Pracovník CVP počas vstupného rozhovoru zisťuje potreby, očakávania a motiváciu záujemcu o účasť v projekte a následne navrhuje jeho zaradenie do aktivít projektu. Centrum a osoba so zdravotným postihnutím následne podpisujú tzv. „priateľskú dohodu“. CVP sa pritom často stretávajú s neúplnou alebo chýbajúcou dokumentáciou klienta, s jeho počiatočnou neistotou alebo nedôverou, ktorá vyplýva aj z nedostatku informácií o projekte a niekedy aj z nerealistických očakávaní. Zlepšením oproti predchádzajúcemu obdobiu je presnejšie nastavenie procesu zaraďovania klientov do NP, väčší dôraz na pracovnú oblasť a budúce uplatnenie klienta a lepšia metodická podpora pri vstupe do projektu. Negatívom však zostáva zameranie projektu len na osoby v produktívnom veku, čo vylučuje napríklad zapojenie mladých ľudí, ktorí do tohto veku čoskoro vstúpia a budú mať rovnako potrebu uplatniť sa na trhu práce.
- ≡ Profilácia – analýza potrieb a kompetencií zahŕňa diagnostiku, analýzu potrieb a kompetencií OZP zapojených do projektu prostredníctvom anamnestického listu, ktorý pomáha získať informácie o rodinnej anamnéze, zdravotnej anamnéze, sociálnej anamnéze, vzdelaní,

profesijnej orientácii, opise problému účastníka a jeho plánoch. Počet stretnutí je individuálny a závisí od konkrétnej situácie klienta. V tejto fáze sa zároveň vypracúva individuálny plán klienta. Motivátori-mentori sa pri profilácii stretávajú najmä s nízkou otvorenosťou klienta a skresleným sebahodnotením. V porovnaní s predchádzajúcim obdobím majú motivátori-mentori k dispozícii presnejšie metodické usmernenie a jasnejšiu štruktúru profilácie. Využívajú sa aj nové nástroje, ako napríklad SWOT analýzu² alebo RIASEC³, a väčší dôraz sa kladie na sebaopoznanie klienta vo vzťahu k trhu práce.

- ≡ Individuálne poradenstvo a kariérne plánovanie zahŕňa intenzívne individuálne poradenstvo a ciele plánovanie kariéry OZP, ktoré nadväzuje na profiláciu a individuálny plán účastníka. Aktivita prebieha niekoľko mesiacov, spravidla počas celej aktívnej spolupráce s klientom, a realizuje sa najmä formou individuálnych aktivít. Skupinové aktivity organizuje SPV periodicky online formou, prípadne ich podľa potrieb organizujú aj jednotlivé CVP, taktiež online alebo, ak to okolnosti umožňujú, aj prezenčne. Tieto aktivity sú zamerané na nadobúdanie rôznych zručností potrebných pri hľadaní práce. Klient sám alebo po dohode s motivátorom-mentorom rozhoduje o svojej účasti na nich. Vo všeobecnosti je potrebné počítať s vyššou časovou náročnosťou koordinácie aktivít aj z dôvodu potreby dlhodobej individuálnej podpory účastníka. Podľa respondentov sú riešením priebežná motivácia a podpora motivátora-mentora vo vzťahu ku klientovi, nastavovanie realistických cieľov, pravidelnosť konzultácií, ale zároveň aj flexibilné tempo práce a prepájanie individuálnych a skupinových aktivít podľa potrieb klienta. V porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami sa v NP SSR II kladie väčší dôraz na kariérne plánovanie a zamestnanosť, zabezpečené je lepšie metodické vedenie a využívajú sa nové nástroje a prístupy. Pracovné tímy majú viac skúseností a lepšie prepojenie so zamestnávateľmi.
- ≡ Odborná príprava a rozvoj zručností sú zamerané na poskytovanie príležitostí na vzdelávanie a rozvoj zručností relevantných pre pracovné pozície, na ktoré sa klienti orientujú. Pre odbornú prípravu sa klienti rozhodujú počas individuálnych a skupinových stretnutí. Odborná príprava zahŕňa rozvoj pracovných, sociálnych, komunikačných a digitálnych zručností. Je vysoko individualizovaná, keďže klienti vstupujú do projektu s nízkou digitálnou gramotnosťou, slabšou motiváciou zotrvať v aktivite, ako aj s rozdielnou vstupnou úrovňou pripravenosti na odbornú prípravu. Nie vždy sú kurzy vhodné pre klientov s určitými zdravotnými problémami a pre niektoré typy zdravotného postihnutia môžu byť aj časovo náročné. V tejto oblasti je preto potrebné poskytovať ešte väčšiu mieru motivácie a podpory, flexibilnejšie pristupovať k termínom skupinových stretnutí a voliť jednoduchšie a praktickejšie formy nácviku. Oproti minulému obdobiu sa zvýšil dôraz práve na odbornú prípravu klientov, najmä na väčšie prepojenie rozvoja zručností s pracovným uplatnením, pričom sa volia tematicky presnejšie a cielenejšie aktivity reflektujúce potreby OZP pri získavaní zamestnania.
- ≡ Poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia sa poskytuje už zamestnaným klientom alebo klientom, ktorí sa pripravujú na konkrétnu prácu. Ide najmä o technické úpravy pracoviska s ohľadom na ergonómiu zamestnanca, poradenstvo v oblasti získania pracovných pomôcok, ako aj poradenstvo pri úprave pracovného času a pracovných podmienok. CVP sa pri poskytovaní poradenstva pre prispôsobenie pracovného prostredia stretávajú s rôznymi ťažkosťami, ako sú nízka informovanosť zamestnávateľov, všeobecne stále vysoká bariérovosť

² <https://kariernyporadca.com/7-ucinnych-krokov-transformacia-kariery-osobna-swot-analyza/>

³ <https://test-osobnosti.riasec.sk/>

pracovník, ako aj finančná a technická náročnosť požadovaných úprav. Zamestnávateľia majú niekedy celkovo obavy zo zamestnávania OZP. Riešením je osveta a poradenstvo pre zamestnávateľov, návrhy konkrétnych technických úprav a pomôcok, zvýšená informovanosť o príspevkoch a možnostiach podpory a dohoda o realistických a jednoduchých riešeniach šitých na mieru. Oproti minulému programovému obdobiu sa táto oblasť výrazne posilnila a rozpracovala. Zároveň sa posilnila aj spolupráca so zamestnávateľmi, tímy majú bohatšie skúsenosti s pracovnými bariérami OZP a väčší dôraz sa kladie na pracovné zaradenie klienta.

Pomoc pri hľadaní zamestnania zahŕňa poskytovanie praktickej podpory pri vyhľadávaní vhodných pracovných príležitostí a zahŕňa aj pomoc pri vypracovaní profesionálnych životopisov, prípravu na pracovný pohovor, poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach a zamestnávateľoch, nácvik pohovorov a zlepšovanie komunikačných zručností. Pri hľadaní práce sa osvedčujú najmä podrobná analýza možností klienta a regionálneho trhu práce, aktívne vyhľadávanie vhodných pracovných miest, pomoc pri príprave životopisu a motivačného listu, registrácii na pracovných portáloch, kontaktovaní zamestnávateľov a sprostredkovaní komunikácie s nimi, príprava na pracovné pohovory, ako aj podpora po nástupe do zamestnania. CVP a ich klienti sa však v tomto kroku stretávajú s nedostatkom vhodných pracovných miest pre OZP a so všeobecne nízkym záujmom časti zamestnávateľov, ako aj s problémami súvisiacimi s dopravou, dostupnosťou pracoviska a jeho bariérovosťou. Na podporu tejto fázy projektu CVP rozvíjajú spoluprácu s rôznymi inštitúciami podporujúcimi zamestnávanie, ako sú ASES Slovensko, Aliancia pre sociálnu ekonomiku na Slovensku, ale aj s konkrétnymi podnikmi. Oproti minulosti sa posilnila decentralizácia riadenia projektu, zvýšil sa počet metodikov-psychológov z 5 na 8 a rozšírili sa ich kompetencie o priamy kontakt s klientom a jeho podporu pri hľadaní zamestnania.

Dopytovo-orientované projekty

Projekty KzK II vyberali lokality primárne na základe existujúcej väzby organizácie alebo jej pracovníkov. Takmer 90 % prijímateľov uviedlo dlhodobú prítomnosť v lokalite ako kľúčový dôvod výberu. Výber teda nevychádza zo strategickej analýzy potrieb územia, ale z osobnej a inštitucionálnej zakotvenosti. Z hľadiska typu územia sú aktivity rozložené relatívne rovnomerne medzi mestské (39 %) a vidiecke oblasti (36 %). Práca vo vidieckych lokalitách je náročnejšia z hľadiska dostupnosti aj udržania klientov. V priemere 70 % projektových aktivít sa realizuje v obciach zaradených do Atlasu rómskych komún. Platí pritom, že organizácie s dlhodobou prítomnosťou v teréne majú vo svojom portfóliu vyšší podiel práve týchto obcí, čo potvrdzuje prepojenie medzi hĺbkou zakotvenia v komunite a schopnosťou pracovať s najzraniteľnejšími skupinami.

Prijímatelia pracujú s neaktívnymi klientmi, pričom väčšina z nich patrí súčasne do viacerých rizikových podskupín. U NEAKTÍVNYCH dominujú príslušníci MRK (72 %), dlhodobo nezamestnaní (59 %) a osoby v hmotnej núdzi (50 %), tieto znevýhodnenia sa do veľkej miery prelínajú. NEET vykazujú podobný profil, no s nižšou mierou finančného zadlženia a hmotnej núdze, čo odráža kratšiu dobu neaktivity. Naopak, mladší klienti sú mierne častejšie ohrození závislosťami a stratou bývania. Vzdelanostná úroveň je naprieč oboma skupinami kriticky nízka – takmer 70 % klientov nemá vzdelanie, alebo dosiahlo len základné. Kľúčovým praktickým zistením je, že projekty pracujú s najnáročnejšou cieľovou skupinou z pohľadu uplatnenia na trhu práce. Časť neaktívnych osôb pritom zostáva mimo dosahu aj samotných projektov.

Identifikácia neaktívnych osôb je postavená do veľkej miery na osobnom kontakte a sieti vzťahov v lokalitách/komunitách. Pasívne formy oslovovania ako letáky či oznamy na obecnom úrade sú pre túto cieľovú skupinu v zásade neúčinné. Celkovo 81 % organizácií čerpá pri identifikácii z dlhodobého poznania lokality, 62 % z poznatkov členov tímu a 57 % z informácií terénnych sociálnych pracovníkov. Tri štvrtiny prijímateľov kombinujú interné aj externé zdroje, čo je v súlade s dobrou praxou pri práci s ťažko dostupnými skupinami. Pri samotnom oslovovaní dominuje priamy osobný kontakt (86,5 %), doplnený sieťovými kanálmi – odporúčaniami od zapojených klientov (43 %) a terénnych sociálnych pracovníkov (40,5 %). Vstup do nových komunít zostáva kritickým miestom celého procesu. Bez predchádzajúcej prítomnosti v lokalite organizácie narážajú na odmietnutie.

Diagnostika v projektoch KzK II nie je metodicky štandardizovaná. Organizácie priemerne pokrývajú 8 oblastí: osobnú a rodinnú anamnézu (95 %), ekonomickú situáciu (90 %), pracovnú anamnézu, zdravotný stav, bytovú situáciu aj psychosociálny profil. Diagnostický záujem je rovnomerne rozdelený medzi sociálnu situáciu klienta a jeho potenciál zamestnanosti, čo zodpovedá zameraniu výzvy. Tretina organizácií však sleduje 5 a menej oblastí, čo pri viacnásobne znevýhodnených klientoch zvyšuje riziko prehliadnutia kľúčových bariér. Najväčšie rozdiely medzi NEET a NEAKTÍVNYMI sa objavujú pri IT zručnostiach (36 % vs. 18 %). Polovica organizácií diagnostikuje hneď na prvom stretnutí, druhá polovica vykonáva diagnostiku na druhom alebo treťom stretnutí s klientom, aby si najprv vybudovala základný vzťah dôvery. Oba prístupy majú svoje opodstatnenie, no rizikom predčasnej diagnostiky u skupín s hlbokou nedôverou je, že klient ešte nie je pripravený hovoriť otvorene o citlivých témach (napr. o dlhoch, závislosti, atď.). Z časového hľadiska prevažuje štandardný pohovor v rozsahu 1 – 2 hodiny, čo zodpovedá medzinárodnej praxi. Diagnostika nie je plne štandardizovaná, organizácie si nastavujú vlastné postupy, čo vedie k metodickej variabilite naprieč portfóliom.

74 % organizácií pri NEAKTÍVNYCH a 61 % pri NEET pripravuje intervenčný plán spolu s klientom. Miera participácie klienta sa však v praxi líši podľa jeho kapacity, napríklad pri osobách s nižším vzdelaním, zdravotnými problémami a závislých preberá väčšiu zodpovednosť pracovník. Frekvencia kontaktov je rozložená rovnomerne – 35 % organizácií sa stretáva s klientom raz za dva týždne, ďalších 35 % raz mesačne, 30 % týždenne. V praxi je frekvencia dynamická – v kľúčových fázach (príprava životopisu, pohovor, nástup do práce) sa intenzita zvyšuje aj u organizácií s deklarovým mesačným kontaktom. Pravidelnosť stretnutí komplikuje nedodržiavanie dohôd a termínov zo strany klientov a časté zmeny telefónnych čísel. Obsah podpory sa líši podľa cieľovej skupiny. Pre NEET dominuje príprava na trh práce (92 % organizácií) a sprevádzanie na pohovory, ktoré je pri tejto skupine o 18 % častejšie než pri NEAKTÍVNYCH. Pre NEAKTÍVNYCH nad 30 rokov je ťažiskom sociálna stabilizácia – finančné a dlhové poradenstvo využíva 38,5 % organizácií, čo je viac ako dvojnásobok oproti NEET. Praktickou a systémovo neriešenou bariérou zostáva premostenie prvého mesiaca zamestnania. Klienti zvyknutí na dennú hotovostnú platbu za neformálnu prácu nemajú z čoho pokryť životné výdavky do prvej výplaty. Cestovné lístky, pracovné oblečenie a zdravotné prehliadky sa snažia hradiť organizácie z vlastných zdrojov, keďže tieto výdavky nie sú oprávnené z projektu.

Identifikácia vhodných zamestnávateľov stojí na dvoch rovnako dominantných kanáloch – osobných kontaktoch (64 % organizácií) a pracovných portáloch (67 % NEET, 62 % NEAKTÍVNI). V praxi však organizácie samy uznávajú, že pracovné portály sú pre túto cieľovú skupinu z veľkej časti nepoužiteľné. Ponuky predpokladajú pracovné návyky, kvalifikáciu a flexibilitu, ktoré klienti projektov nemajú. Podobne pracovné agentúry nie sú ideálnym riešením, keďže vyžadujú spoľahlivú a pravidelnú

pracovnú silu. Funkčným modelom sú preto dlhodobé osobné vzťahy s konkrétnymi zamestnávateľmi v regióne, budované na vzájomnej dôvere a otvorenosti. Niektoré organizácie informujú zamestnávateľov vopred o silných aj slabých stránkach klientov a spoločne hľadajú praktické riešenia pre hľadanie pracovných príležitostí. Práve táto transparentnosť umožňuje umiestniť aj klientov, ktorí by štandardným výberovým procesom neprešli. Kľúčovým zistením je, že úspešnosť pri umiestňovaní závisí menej od toho, koľko pracovných ponúk organizácia nájde, a viac od kvality vzťahu s konkrétnym zamestnávateľom, ktorý je ochotný prispôbiť podmienky nástupu a počiatočnej adaptácie.

Pracovné pohovory sa organizáciám darí zabezpečiť v prijateľnej miere. Väčšina prijímateľov uvádza, že pohovor absolvovala štvrtina až polovica klientov. Zlom nastáva pri nástupe do práce a udržaní pracovného miesta dlhšie ako tri mesiace. Túto hranicu zatiaľ prekonal menej ako 10 % klientov u nadpolovičnej väčšiny organizácií (64 % pri NEET, 51 % pri NEAKTÍVNYCH). Vyššia úspešnosť je výnimkou, nie pravidlom. Príčiny sú na oboch stranách. Na strane klientov NEET ide najmä o absenciu pracovných návykov, nízku toleranciu autorít a sociálny tlak komúní, kde nepracovanie je normou. U NEAKTÍVNYCH sa k tomu pridávajú exekúcie znižujúce čistú mzdu pod úroveň, pri ktorej sa legálna práca ekonomicky oplatí, zdravotné problémy počas skúšobnej doby a logistické bariéry dochádzania. Na strane zamestnávateľov má diskriminácia MRK podľa respondentov systémový charakter, keď odmietanie na základe priezviska alebo priamej otázky o etnicite počas telefonického rozhovoru je bežnou praxou⁴.

Kým KzK II vyberalo lokality na základe existujúcich vzťahov organizácií a pracovníkov projektov, SPACE-JKM zvolilo opačný prístup. Miesta určila analýza nezamestnanosti mladých ľudí a miera absencie iných aktérov v území. Ôsme centrum vo Veľkom Krtiši vzniká práve preto, že v okrese je kriticky málo organizácií pracujúcich s mládežou. Cieľovou skupinou sú NEET a osoby ohrozené situáciou NEET. Spoločnými menovateľmi naprieč touto heterogénnou skupinou sú nízke vzdelanie, neviditeľné problémy s duševným zdravím a kumulácia znevýhodnení. Z 4 270 účastníkov v roku 2024 tvorili tri štvrtiny mladí do 18 rokov. Centrá pracujú preventívne na školách, kde skupinové aktivity zároveň slúžia ako vstupná brána k individuálnemu poradenstvu. Na rozdiel od KzK II, kde diagnostika prebieha štruktúrovane a relatívne skoro, SPACE-JKM stavia na jedinom princípe – najprv vzťah, potom intervencia. Neexistuje vopred daný rámec ani poradie krokov. Frekvencia a obsah práce s klientom sa nastavujú individuálne. Niektorí potrebujú niekoľko stretnutí, iní chodia roky. Kľúčovým metodickým rozdielom oproti KzK II je definícia úspechu. Kým KzK II sa sústreďuje na nájdenie a udržanie pracovného miesta, SPACE-JKM považuje za legitímny výsledok aj zmenu v správaní, sebadôvere či schopnosti dodržiavať dohody, ktoré zvyšujú šance mladých ľudí na uplatnenie na trhu práce.

Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov (hodnotiaca otázka č. 3)

Národné projekty

Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individuálnych služieb zamestnanosti nepatrí primárne medzi ciele NP Poradenstvom k zamestnaniu, a ani medzi ciele NP SRRII. Napriek tomu je takáto prax vnímaná zúčastnenými stranami ako užitočná a potrebná pre zvyšovanie efektivity a účinnosti podpory návratu cieľových skupín na trh práce, a to hlavne v prípadoch, keď aj neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti sú podporení z verejných prostriedkov v rámci DOP.

V prípade NP Poradenstvom k zamestnaniu výsledky dotazníkového prieskumu medzi úradmi práce nepotvrdzujú systematickú koordináciu verejných a neverejných poskytovateľov služieb

⁴ K prekonaniu uvedených problémov sa venujú napr. centrá právnej pomoci, poradne bezplatnej pomoci (NP Sieť odborného poradenstva), NP Zdravé regióny.

zamestnanosti. Iba polovica respondentov uviedla, že s neverejnými poskytovateľmi spolupracuje, pričom takúto spoluprácu až na výnimky bližšie nekonkretizovala. Ak spolupráca existuje, najčastejšie sa týka sprostredkovania práce, kariérneho poradenstva, výmeny informácií o trhu práce a odporúčania, prípadne priameho zaraďovania uchádzačov o zamestnanie do rekvalifikačných kurzov a vzdelávacích programov. Medzi uvedené subjekty neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti patria agentúry dočasného zamestnávania, agentúry podporovaného zamestnávania, vzdelávacie inštitúcie a rekvalifikačné centrá, sprostredkovateľské a personálne agentúry a príležitostne aj sieť EURES. Okrem neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti spolupracujú úrady práce aj so zariadeniami sociálnych služieb, školami a vzdelávacími inštitúciami, rôznymi mimovládny a neziskovými organizáciami, samosprávou na úrovni VÚC, miest a obcí, ako aj so zamestnávateľmi. Práve spolupráca so zamestnávateľmi sa podľa respondentov prieskumu oproti predchádzajúcemu programovému obdobiu ešte zlepšila, čo sa prejavilo aj vo zvýšenom počte zamestnaných UoZ.

V prípade NP SSRII patrí vytváranie spolupráce a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu medzi podporné aktivity projektu, ktoré spadajú do nepriamych výdavkov. Súčasťou tejto aktivity je aj realizácia prieskumu s cieľom identifikovať aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu a zistiť ich záujem o sprostredkovanie skúseností zo strany SPV v oblasti využívania metódy peer-to-peer pri vykonávaní sociálnej rehabilitácie. Spolupráca a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu začína mapovaním relevantných organizácií v regióne, pokračuje nadväzovaním osobných kontaktov a návštevami inštitúcií počas celého trvania projektu, budovaním databáz partnerov a stretávaniami organizovanými z vlastnej iniciatívy alebo v rámci spoločných podujatí.

CVP v rámci NP SSRII spolupracujú okrem organizácií poskytujúcich služby sociálnej rehabilitácie aj s ďalšími inštitúciami, napríklad s ÚPSVaR a úradmi práce, agentúrami podporovaného zamestnávania, regionálnymi centrami sociálnej ekonomiky, chránenými dielňami a pracoviskami, sociálnymi podnikmi, rehabilitačnými a zdravotníckymi zariadeniami, školami a špecializovanými školskými zariadeniami. V Nitre napríklad sídli centrum včasnej pomoci na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite. Ďalšími partnermi, ktorých uviedli respondenti prieskumu, sú mestá, obce a samosprávne kraje, pričom v Trenčíne sídli centrum včasnej pomoci na pôde VÚC, ďalej ZMOS, mimovládne organizácie a občianske združenia, zamestnávateľia v regiónoch, komunitné centrá a zariadenia sociálnych služieb. SPV zároveň veľmi dobre spolupracuje aj s ASES a Úradom komisára pre osoby so zdravotným postihnutím.

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím sa regionálne sieťovanie organizácií poskytujúcich služby sociálnej rehabilitácie zlepšilo a rozšíril sa aj rozsah spolupráce. Sieť partnerov sa preukázateľne rozšírila a zároveň došlo k intenzívnejšiemu prepojeniu centier so zamestnávateľmi a ďalšími subjektmi trhu práce.

Dopytovo-orientované projekty

Koordinácia medzi poskytovateľmi individualizovaných služieb prebieha v oboch sledovaných nástrojoch prevažne neformálne, na báze osobných vzťahov (nie inštitucionálnych mechanizmov). V projektoch KzK II je spolupráca s inými aktérmi podmienená dlhodobým pôsobením organizácie v území. Organizácie s historicky vybudovanými vzťahmi dokážu neformálne koordinovať prácu s klientmi a ostatnými poskytovateľmi služieb. Tam, kde tieto vzťahy chýbajú, koordinácia prakticky neexistuje. Výsledkom je nerovnomerné pokrytie územia – niektoré lokality obsluhuje viacero

projektov súčasne, iné zostávajú bez podpory. Spolupráca s úradmi práce často závisí od ochoty konkrétneho referenta, spolupráca so samosprávou od nastavenia starostu. Ani jedna z týchto foriem spolupráce nemá inštitucionálny základ, ktorý by ju robil predvídateľnou a udržateľnou.

SPACE-JKM pristupuje ku koordinácii verejných a neverejných poskytovateľov služieb systematickejšie. Projekt si od počiatku mapuje aktivity ostatných aktérov v území s cieľom zabezpečiť komplexné služby pre cieľové skupiny. Vypracovaný regionálny akčný plán formalizoval záväzky voči partnerom. Kľúčovou hodnotou modelu je nekonkurenčné postavenie centier. Ich poslaním je klienta sprevádzať a odkazovať na ďalšie služby, nie ich monopolizovať, čo vytvára prirodzené predpoklady pre spoluprácu. Koordinácia však nie je formalizovaná na krajskej úrovni a ani taká ambícia neexistuje, rozvíja sa cez pravidelné stretnutia a budovanie dôvery medzi organizáciami.

Prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov (hodnotiaca otázka č. 4)

Národné projekty

Zjednodušené vykazovanie výdavkov je v oboch projektoch zavedené už druhé programové obdobie, takže obaja realizátori NP s ním majú skúsenosť aj vytvorenú inštitucionálnu pamäť. V oboch prípadoch ide o zjednodušené vykazovanie paušálnych výdavkov, a to vo výške 40 % celkových oprávnených výdavkov, keďže mzdové výdavky sa aj naďalej vykazujú detailne.

Vo všeobecnosti je zjednodušené vykazovanie paušálnych výdavkov vnímané veľmi pozitívne. Respondenti oboch projektov uvádzali jeho výhody, najmä že je administratívne menej náročné, transparentnejšie a umožňuje lepšie rozpočítanie výdavkov na klienta, a tým aj presnejšie nastavenie povinných ukazovateľov (NP Individualizované poradenstvo). Zjednodušené vykazovanie paušálnych výdavkov zároveň znamená zjednodušenie a zrýchlenie projektového manažmentu, zefektívnenie kontrolných procesov, ako aj vyššiu právnu istotu a prehľadnosť výdavkov (NP SSRII).

Metodika zjednodušeného vykazovania, napríklad hodinové sadzby alebo paušálne financovanie, je vopred jasne definovaná a zdokumentovaná, čo celkovo zvyšuje transparentnosť procesov.

Dopytovo-orientované projekty

Zjednodušené vykazovanie výdavkov (ZVV) využíva kombináciu dvoch nástrojov: jednotkových nákladov na mzdové výdavky pracovníkov a 40 % paušálnej sadzby na všetky ostatné oprávnené náklady. Kľúčovou črtou tohto systému je, že organizácie nepreukazujú skutočne vynaložené výdavky, postačujú mzdové listy a pracovné zmluvy. Pracovné výkazy sa nevyžadujú vôbec. Toto nastavenie má priamy praktický dosah na terénnu prácu. Povinnosť dokumentovať každý výdavok a každý odpracovaný úkon by bola pre organizácie pracujúce v teréne – u klientov, v komunitách, na úradoch – administratívne nevládnuteľná a zároveň v rozpore s logikou individualizovaného prístupu, ktorý je zo svojej podstaty časovo nepravidelný a ťažko štandardizovateľný. Druhým prínosom je finančná predvídateľnosť. Výška úhrady mzdových nákladov je fixná a každoročne aktualizovaná MPSVR SR podľa vývoja na trhu práce. Pre organizácie budujúce dlhodobé terénne tímy ide o zásadný faktor – nestabilita financovania je jednou z hlavných príčin fluktuácie pracovníkov, ktorá priamo oslabuje vzťahy s klientmi. ZVV teda neprispieva len k zníženiu administratívnej záťaže, ale aj k personálnej stabilite, ktorá je podmienkou efektívnej dlhodobej práce s neaktívnymi osobami.

| Prehľad hlavných záverov a odporúčaní | |
|--|---|
| Hlavné závery | Hlavné odporúčania |
| Skupiny/kategórie individualizovaných prístupov | |
| <p>V NP Poradenstvom k zamestnaniu nie je objem voliteľných aktivít plne využitý, hlavne v skupine ZUoZ, v skupine MUoZ je situácia o niečo lepšia. Pomer individuálnych a skupinových aktivít pre MUoZ je v súčasnosti nastavený v neprospech individuálnych aktivít.</p> | <p>≡ SO: V budúcnosti je potrebné zvážiť úpravu počtu voliteľných aktivít tak, aby lepšie a flexibilnejšie reflektoval potreby CS. Jednou z možností je stanoviť priemerný počet voliteľných aktivít na UoZ, s možnosťou ich flexibilného využitia podľa individuálnych potrieb každého zapojeného UoZ.</p> <p>≡ SO: Zároveň odporúčame pri pokračovaní podobných intervencií zvážiť rovnaký počet povinných individuálnych a skupinových aktivít u MUoZ (napr. 4 individuálne a 4 skupinové), pri zachovaní voliteľných stretnutí.</p> |
| <p>V rámci projektov podporených vo výzve Krok za krokom II sa v rôznych fázach práce s neaktívnymi osobami aplikuje viacero medzinárodne akceptovaných individualizovaných prístupov. Prístupy pre prácu s cieľovými skupinami NEAKTÍVNI a NEET nie sú metodologicky štandardizované, do veľkej miery však spĺňajú požiadavky na terénnu sociálnu prácu.</p> | <p>≡ SO: Na základe výsledkov druhej fázy hodnotenia, ktoré by malo zahŕňať posúdenie účinnosti rôznych individualizovaných prístupov k neaktívnym osobám odporúčame definovať základné metodologické rámce pre prácu s osobami mimo trhu práce. Základné rámce by mali umožniť štandardizovaný prístup pre prácu s cieľovými skupinami bez zásadného zníženia flexibility a zohľadnenia individuálnych potrieb klientov, zároveň však znížiť aplikáciu prístupov s nižšou relevanciou pre neaktívne osoby.</p> |
| Implementácia individualizovaných prístupov | |
| <p>V NP Poradenstvom k zamestnaniu je čiastočne problematické používanie dokumentu Analýza situácie, a to z hľadiska jeho obsahu aj formy. Dokument obsahuje viaceré formulácie, ktoré sú často nezrozumiteľné nielen pre klientov, ale aj pre novozaradených poradcov bez predchádzajúcich skúseností s poradenstvom pre UoZ. Zároveň Analýza situácie nezohľadňuje rozdielne životné situácie a špecifiká jednotlivých CS. Niektoré otázky sa tak javia ako nevhodné pre ZUoZ, iné zasa pre MUoZ.</p> <p>Analýza situácie zároveň neposkytuje dostatočný priestor na objektívne zhodnotenie každej situácie klienta prostredníctvom navrhovanej percentuálnej škály a súvisiacich popisov, s využívaním ktorej majú poradcovia pri diagnostike problémy.</p> | <p>≡ ÚPSVaR: V budúcnosti sa odporúča zaviesť pravidelnú komunikáciu medzi ÚPSVaR a poradcami v prípade nejasností využívania dokumentu Analýza situácie, prípadne ďalšími dokumentmi pri práci s klientmi.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Veľká časť neaktívnych osôb nie je schopná vymaniť sa z dlhodobej chudoby a sociálneho vylúčenia bez intenzívnej a kontinuálnej podpory. Poskytovanie individualizovaných služieb však v praxi naráža na svoje limity, keď významná časť neaktívnych osôb nejaví záujem o podporu, prípadne nie je schopná sa zapojiť do aktivít projektov.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ≡ Všeobecné odporúčanie smeruje k prijatiu opatrení, ktoré prispievajú k zlepšeniu životných podmienok a sociálneho postavenia cieľových skupín, najmä MRK. ≡ Neaktívne osoby si vyžadujú dlhodobú a komplexnú podporu, krátkodobé intervencie napriek snahe klientov a poskytovateľov často nedokážu prekonať celoživotné viacnásobné znevýhodnenia a negatívny vplyv prostredia, v ktorom klienti žijú. Z tohto dôvodu odporúčame predĺžiť trvanie projektov a zabezpečiť kontinuitu práce s klientmi. |
| <p>Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov</p> | |
| <p>Spolupráca úradov práce s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti v rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu nie je systémová ani pravidelná. Ak takáto spolupráca existuje, má skôr operatívny a ad hoc charakter, a to najmä s agentúrami dočasného zamestnávania, agentúrami podporovaného zamestnávania, vzdelávacími inštitúciami a rekvalifikačnými centrami, sprostredkovateľskými a personálnymi agentúrami, prípadne občas aj so sieťou EURES. Spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti ovplyvňujú najmä potreby a motivácia klientov, vhodnosť ponúkaných služieb pre CS, ako aj dostupnosť a kapacity neverejných poskytovateľov v regióne.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ≡ ÚPSVaR: V NP Poradenstvom k zamestnaniu je potrebné zvážiť podporu spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti prostredníctvom konkrétnych aktivít, napríklad spolupráce pri organizovaní veľtrhov práce, pravidelných stretnutí a vzájomného informovania sa o situácii v regióne. |
| <p>Prijímatelia v rámci výzvy KzK II a JKM potvrdili, že momentálne na regionálnej a sub-regionálnej úrovni absentuje systémová koordinácia aktérov pracujúcich s rovnakou cieľovou skupinou, t. j. neaktívnymi osobami. Prijímatelia KzK II pôsobiaci v rovnakých lokalitách sú nútení neformálne spolupracovať pri oslovovaní a zapojení klientov do projektov, SPACE-JKM sa snaží o budovanie ekosystému na neformálnom základe.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ≡ SO: Podporovať aktivity na sieťovanie a výmenu dobrých skúseností medzi aktérmi pôsobiaci v rovnakom území (napr. na úrovni kraja alebo okresu) a poskytujúcimi podporu neaktívnym osobám. Ďalšou možnosťou je organizácia odborných stretnutí prijímateľov, ktoré umožnia výmenu skúseností a poznatkov, resp. hľadanie spoločných riešení/prístupov. |

Executive summary

Context

The subject of the evaluation is the progress of the implementation of selected projects implemented within the specific objective ESO4.1: Improving access to employment and activation measures of all jobseekers, in particular youth people, especially through the implementation of the Youth Guarantee, long-term unemployed and disadvantaged groups on the labour market, and of inactive people, as well as through the promotion of self-employment and the social economy (ESF+). The evaluated projects serve specifically to provide individualised support to people in the labour market. The sample of evaluated projects consists of:

- ≡ NP Individualised and comprehensive approach with a focus on counselling activities (PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+),
- ≡ NP We are equal II (PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+),
- ≡ Call for demand-driven projects Step by Step II (PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+),
- ≡ Call for demand-driven projects Development of single points of contact (PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+).

The evaluation of the implementation of an individualised approach to supporting people outside the labour market aims to provide answers to the following questions:

- 1) What main groups (categories) of individualised approaches to persons outside the labour market are applied in supported projects?
- 2) How is the practical implementation of the individualised approach to persons outside the labour market carried out within the framework of supported projects?
- 3) How is the co-ordination of activities of public and non-public providers of individualised services for people outside the labour market carried out in practice?
- 4) What are the benefits of introducing simplified cost reporting for project implementation and service delivery?

Key findings

Individualised approaches to persons outside the labour market – groups/categories (evaluation question no. 1)

National projects

The target groups in both NPs are precisely defined, including the identification of their needs. In accordance with the definition of the target groups, the categories of individualised approaches are also set, namely individual, group and individualised activities. It can be stated that the composition of these activities is chosen correctly in both projects and at the same time allows for an individualised approach to the project participant and their return to the labour market.

In the We are equal II NP, individualised activities are applied to a greater extent compared to Employment Counselling NP, as long as the health condition of the person with disabilities allows it. The difference is also in the time dynamics of the use of different types of individualised activities. While in the Employment Counselling NP individualised activities are implemented in a shorter time frame and in a set number of mandatory and optional activities in a looser structure, in the We are

equal II NP, the length of the participant's involvement in the project and the number of activities, the vast majority of which are individual, are adjusted entirely according to the needs and health status of the person with disabilities.

In both projects, work with the participant begins very correctly – with diagnostics, which is always individual in nature. The difference between the projects is in the length of the diagnostic phase and the approach. In the Employment Counselling NP, the initial diagnostics of skills for management of own employment career is carried out during a single 90-minute initial interview. It aims at identification of the skills for management of employment career that are the least developed and should be the most supported in the next phase. During the initial interview, the advisor collects basic information about the client concerning education, work experience, ideas about future professional orientation, etc. The advisor continues with the diagnostics during subsequent mandatory and optional individual or group (limited in number) meetings throughout the entire process within the project in order to achieve the most important goal of the advisory process – to teach the participant to assess own potential and set realistic professional orientation. In this process, the advisor continuously records their observations. In the end of the process, the advisor again assesses the level of skills of the job seeker in order to find out about the progress in development of individual skills.

In the We are equal II NP, formally the initial diagnostics takes significantly longer and may require several meetings. In principle, it continues throughout the entire participation of the client in the project. This approach can be considered correct given the specific situation of persons with disabilities.

There are also differences in the setting of other activities. While the Employment Counselling NP includes more group activities, in the We are equal II NP group activities are intended only for participants who express an interest and whose health condition allows it. If group activities are included, they focus not only on building skills needed for the labour market, including digital skills, but also on vocational training. In the Employment Counselling NP, group activities are intended only to develop skills needed for the labour market. Vocational training is provided if the job applicant expresses an interest in retraining courses, which are the subject of other projects.

A minor deficiency in the use of different categories of activities was noted by the evaluators in the division of mandatory and optional activities within the two main target groups in the Employment Counselling NP: disadvantaged job applicants and young job applicants. For disadvantaged job applicants the number of optional activities is higher than the identified need, with semi-structured interviews reporting their uptake at 30-35%. For young applicants the proposed number of optional activities is insufficient (maximum 3) according to the advisors. Data provided by the CoLSAF partly confirm the information obtained from the advisors – for disadvantaged job applicants the average number of sessions (years 2024 and 2025) was 8.9, out of which 7 mandatory. This means that optional activities were on average utilized by disadvantaged job seekers only at 27%. According to data from CoLSAF, the average number of meetings for young job applicants was 8.12, which represented 37% utilization of optional activities.

Within the Employment Counselling NP, it is also necessary to consider in the future the use of funds currently intended for professional counselling, for which there is only little interest, and to transfer them to individualised counselling for disadvantaged job applicants and young job applicants. However, the content of professional advice could be transferred to the Office of Labour, Social Affairs and Family projects aimed at supporting business start-ups.

Demand-driven projects

Based on the analysis of supported projects, we identified five different individualised approaches to people outside the labour market (inactive people). Within one, different methodological approaches can be applied in individual phases of work with the client. In projects supported in the Step by Step II call, the so-called co-operative approach prevails. 74% of organisations in the INACTIVE target group and 61% of organisations in the NEET target group declare joint development of goals for employees and clients. For clients with limited capacity to define their own goals and steps for integration into the labour market, a task-oriented approach is applied, where the project worker takes greater responsibility for formulating goals. For the NEET group, the approach focused on job readiness dominates — creating a CV, registering with the employment office, accompanying to interviews (92% of organisations). For INACTIVE people over 30, the social stabilisation approach prevails – debts, health problems and logistical obstacles need to be resolved before entering the labour market. All four of the above approaches share a common foundation of field social work methodology – active client search, comprehensive diagnostics and an individual plan.

The SPACE-JKM project promotes a methodologically different model. An integrated multidisciplinary approach, where building trust between the centre worker and the client is not a preparation for the intervention, but the essence of the entire intervention. The application of the approach is based on voluntariness, and the client's progress is measured more broadly than just securing employment. A multidisciplinary team (psychologist, career counsellor, coach, peer worker) provides support for personal development and mental health in one place, while SPACE-JKM centres co-operate with other support organisations.

Implementation of individualised approaches to persons outside the labour market (evaluation question no. 2)

National projects

The practical implementation of the Employment Counselling NP and the We are equal II NP takes place in both cases according to a suitably set procedure, which can be summarised as follows:

- ≡ inclusion of target group members in the project,
- ≡ participant diagnostics/profiling,
- ≡ inclusion and participation in activities,
- ≡ final evaluation of project participation.

However, there are differences between the projects in terms of dynamics and the content of individual steps. In the case of the We are equal II NP, it is necessary to pay attention to the promotion of the project before starting work with the client, as not all potential clients are already part of the system, as is the case with the Employment Counselling NP.

Differences between the projects also exist in the time allocation for diagnostics. Both projects use documentation that determines the structure of diagnostics. In Employment Counselling NP, the entry diagnostics is carried out during the initial and final individual meeting and is continuously supplemented during mandatory and optional activities, the maximum number of which is predetermined. In the We are equal II NP, attention to the client's entry diagnostics is paid over several meetings that are not limited. The diagnostics is updated during the participation of the client in activities as it is in the Employment Counselling NP.

While inclusion and participation in activities in the Employment Counselling NP are determined by the number of mandatory and optional activities, both group and individual, in the We are equal II NP,

the client's inclusion in activities is left to the decision of the motivator-mentor, or methodologist-psychologist, and depends on the client's capabilities. The number of activities is not precisely determined, only their time limits are defined.

Another difference between the projects is the location of the activities. In the Employment Counselling NP, most activities take place in the premises of the employment office, while in the We are equal II NP, they are very often in the client's home environment. The We are equal II NP also includes specific types of activities, such as counselling on adapting the work environment for employed clients or for clients who are about to start work. At the same time, this project pays more attention to professional counselling and more intensive assistance in finding employment.

Another advantage of the We are equal II NP is the organisation of a relatively large number of activities that are financed from the indirect costs of the project and therefore do not represent separately eligible expenses. These are activities that increase the added value of the project, for example:

- ≡ informational, motivational and awareness group activities that early support centres implement independently, but often in co-operation with partners, and which contribute to raising society's awareness in relation to persons with disabilities,
- ≡ engaging employers and creating partnerships, which integrates employers into the process and supports the creation of an inclusive work environment,
- ≡ activities aimed at raising awareness in society, which include public education activities aimed at improving awareness of the integration of persons with disabilities,
- ≡ activities supporting the improvement of project results, such as training and specialisation of motivators-mentors, integration of technologies into the life of the target group, analytical evaluation and formulation of recommendations for legislative amendments and updating of the Methodology for the provision of social inclusion services for persons with disabilities.
- ≡ Within the Employment Counselling NP, the following key points can be identified at the individual steps of the project implementation process based the questionnaire survey and interviews with the advisors and CoLSAF employees:
 - The inclusion of job applicants in the NP is based on the recommendation of the intermediary, in accordance with the criteria for selecting target groups and their characteristics, which have been refined compared to the previous programming period. An important role is also played by the intermediary's awareness of the project objectives, their previous communication with the department of active labour market measures and counselling, as well as the job applicant's motivation to participate in the NP and the willingness to co-operate with the professional counsellor. Offer letters and information leaflets also play a very positive role, allowing job applicants to become better acquainted with the project. However, the questionnaire survey and interviews indicate that reduced ability of job applicants to communicate and articulate (e.g. ask for clarification) is sometimes an obstacle for inclusion of job applicants in the project.

- The initial interview of a professional counsellor with a job applicant is focused on their diagnostics through the document Situation Analysis⁵. The document is intended to facilitate the entry diagnostics, help the job applicant obtain the most truthful picture of themselves and assess the level of readiness for obtaining employment. The course of the initial interview is largely determined by a combination of human factors, such as motivation, trust, communication and psychological state, and environmental conditions, such as discretion, time availability, disruption and administrative burden. Inappropriate participant selection, the lack of interest of the job applicant and sometimes their evasive behaviour, as well as the administrative complexity of the process can slow down the implementation of this step. Compared to the previous programming period, the project is currently better focused on supporting individualised counselling, as well as improving the quality of job applicant's diagnostics through Situation analysis, a higher degree of individualisation and a wider range of activities when working with job applicants, which also allows for better co-operation between the counsellor and the NP participant.
- According to information collected from advisors in the questionnaire survey and interviews, the document Situation analysis is not always understandable for job applicants, and sometime even for the advisors. According to the CoLSAF, this may also be due to the relatively high number of new advisors included in NP in the 2021-2027 programming period and the methodologically incorrect use of the document in practice.
- According to the advisors, the Situation analysis does not sufficiently take into account the differences between disadvantaged job applicants and young job applicants (e.g. some questions do not reflect the situation of young job applicants) and proposed percentage scale for assessment of situation of the job applicant does not always allow for capturing the situation of specific applicant. According to the employees of CoLSAF, however, it is a standardized text that can be universally applied regardless of the target groups. The purpose of this document is, at the beginning of counselling, to assess the level of skills for managing the specific client's career and to identify their weakest points and then focus on those in the process so that these are the ones most trained/developed. According to CoLSAF, it is necessary to continue working with counsellors, so that they can better use the current form of the Situation Analysis.
- When including job applicants in project activities, whether group or individual, job applicants value most activities that allow them to develop practical skills, such as preparing for a job interview, writing a CV and a cover letter, training in communication and soft skills or assistance in active job search. The implementation of activities is largely determined by 'human factors', in particular motivation, communication, trust and quality of leadership; in group activities, moreover, the dynamics and composition of the group play a significant role. Compared to the previous programming period, greater emphasis is placed on group dynamics and on the combination of group and individual activities, which, according to semi-structured interviews, represents significant progress in the implementation of the

⁵ Document Situation Analysis is internal document of the CoLSAF, which serves the advisor for preparing the initial and final diagnostics of a job seeker who participates in Employment Counselling NP.

project in this programming period. The number of meetings has increased, and new optional group and individualised activities have been added. The individualisation and targeting of the approach have been significantly expanded, the quality of the job applicant's diagnostics has been improved, and the structure of work during the project has also improved, with an emphasis on co-operation between the professional counsellor and the job applicant. On the other hand, the administrative and time-consuming nature of the project has increased, and the ratio of group and individual activities, especially for young job applicants.

- The final interview represents the final activity of the project, during which the professional counsellor summarises and evaluates the progress of co-operation during the project. At the same time, together with the job applicant, they will re-fill the Situation Analysis document at the exit, within which they will jointly evaluate the degree of achievement of the goals set at the beginning of the project during the entry interview and set further steps after the end of the project through an individual plan of measures to increase the opportunities of applying for employment in the labour market. Compared to the previous programming period, the final interview is more individualised and contains more diagnostic elements. The position of the job applicant at the end of the project improves not only the greater scope of completed activities, but also the overall improved work organisation during the project.

The We are equal II NP uses a variety of tools and communication channels to promote the project, both at the Slovak Paralympic Committee level and individual early support centres' levels. These include existing contacts and resources of the National Rehabilitation Centre in Kováčová, as well as recommendations from existing clients, project presentations at job fairs, conferences, community and awareness events, distribution of flyers, posters, business cards and other promotional materials, as well as the project website, media and social networks. An important tool for promotion is also co-operation with partner organisations, such as local governments, schools, especially special schools, rehabilitation facilities, social services facilities, sheltered workshops and workplaces, community centres, social enterprises, civic associations, and employment offices.

Within the We are equal II NP, the following key points can be identified at individual steps of the project implementation process:

- ≡ Inclusion of a person with disabilities in the project represents the first step of the main activity. As part of this step, the person with disabilities is sought out, or they register themselves with the early support centre, or they are brought to the centre by a close person based on information obtained from the above-mentioned sources. During the initial interview, the early support centre worker determines the needs, expectations and motivation of the person interested in participating in the project and subsequently suggests their inclusion in the project activities. The centre and the person with a disability then sign a so-called 'friendly agreement'. Early support centres often encounter incomplete or missing documentation from the client, with their initial uncertainty or distrust, which also results from a lack of information about the project and sometimes from unrealistic expectations. An improvement compared to the previous period is a more precise setting of the process of including clients in the NP, a greater emphasis on the work area and future application of the client, and better methodological support when entering the project. However, a negative point remains the focus of the project only on people of productive age, which excludes, for

example, the involvement of young people who will soon enter this age and will also need to assert themselves in the labour market.

- ≡ Profiling – analysis of needs and competencies includes diagnostics, needs and competencies analysis of persons with disabilities involved in the project through an anamnesis form, which helps obtain information about family history, health history, social history, education, professional orientation, description of the participant’s problem and their plans. The number of meetings is individual and depends on the specific situation of the client. At this stage, an individual plan for the client is also developed. During profiling, motivators-mentors mainly encounter low openness of the client and distorted self-assessment. Compared to the previous period, motivators-mentors have more precise methodological guidance and a clearer profiling structure. New tools are also used, such as SWOT analysis⁶ or RIASEC⁷, and greater emphasis is placed on the client’s self-awareness in relation to the labour market.
- ≡ Individual counselling and career planning include intensive individual counselling and targeted career planning of the person with disabilities, which follows the profiling and individual plan of the participant. The activity lasts for several months, usually during the entire active co-operation with the client, and is implemented mainly in the form of individual activities. Group activities are periodically organised by the Slovak Paralympic Committee online, or by individual early support centres as needed, also online or, if circumstances allow, in person. These activities are aimed at acquiring various skills needed when looking for a job. The client decides on their participation in them on their own or in agreement with the motivator-mentor. In general, it is necessary to expect a higher time requirement for co-ordinating activities also due to the need for long-term individual support of the participant. According to the respondents, the solution is continuous motivation and support of the motivator-mentor in relation to the client, setting realistic goals, regular consultations, but also a flexible pace of work and linking individual and group activities according to the client’s needs. Compared to previous periods, the We are equal II NP places greater emphasis on career planning and employability, provides better methodological guidance, and uses new tools and approaches. Work teams have more experience and better connections with employers.
- ≡ Vocational training and skills development are aimed at providing opportunities for learning and developing skills relevant to the job positions that client are targeting. Clients decide on vocational training during individual and group sessions. Vocational training includes the development of work, social, communication and digital skills. It is highly individualised, as clients enter the project with low digital literacy, weaker motivation to remain active, as well as with different entry levels of readiness for vocational training. Courses are not always suitable for clients with certain health problems and for some types of disabilities they can also be time-consuming. In this area, it is therefore necessary to provide even greater motivation and support, to approach group meeting dates more flexibly and to choose simpler and more practical forms of training. Compared to the previous period, the emphasis has increased on the vocational training of clients, especially on a greater connection between skills development and job application, while choosing more thematically precise and targeted activities reflecting the needs of persons with disabilities in securing employment.

⁶ <https://kariernyporadca.com/7-ucinnych-krokov-transformacia-kariery-osobna-swot-analyza/>

⁷ <https://test-osobnosti.riasec.sk/>

- ≡ Counselling on adapting the work environment is provided to already employed clients or clients who are preparing for a specific job. This mainly concerns technical adjustments to the workplace with regard to the employee's ergonomics, advice on obtaining work aids, as well as advice on adjusting working hours and working conditions. Early support centres encounter various difficulties when providing advice on adapting the working environment, such as low awareness among employers, generally still high barrier levels in workplaces, as well as the financial and technical complexity of the required adjustments. Employers are sometimes generally concerned about employing persons with disabilities. The solution is education and advice for employers, proposals for specific technical adjustments and aids, increased awareness of contributions and support options, and agreement on realistic and simple tailor-made solutions. Compared to the previous programming period, this area has been significantly strengthened and developed. At the same time, co-operation with employers has also been strengthened, the teams have richer experience with work barriers of persons with disabilities, and greater emphasis is placed on the client's job placement.

Job search assistance includes providing practical support in searching for suitable job opportunities and it also includes assistance in developing professional CVs, preparing for job interviews, providing information about job vacancies and employers, practicing interviews and improving communication skills. When looking for work, the following are particularly effective: a detailed analysis of the client's options and the regional labour market, active search for suitable jobs, assistance in preparing a CV and a cover letter, registration on job portals, contacting employers and mediating communication with them, preparation for job interviews, as well as support after starting work. However, in this step, early support centres and their clients encounter a lack of suitable jobs for persons with disabilities and a generally low interest on the part of employers as well as problems related to transportation, workplace accessibility and its barrier nature. To support this phase of the project, early support centres are developing co-operation with various institutions supporting employment, such as ASES Slovakia, the Alliance for Social Economy in Slovakia, but also with specific companies. Compared to the past, the decentralisation of project management has been strengthened, the number of methodologists-psychologists has increased from 5 to 8, and their competences have been expanded to include direct contact with clients and their support in finding employment.

Demand-driven projects

Step by Step II projects selected locations primarily based on the existing ties of the organisation or its staff. Almost 90% of beneficiaries cited long-term presence in the location as a key reason for selection. The selection is therefore not based on a strategic analysis of the needs of the area, but on personal and institutional embeddedness. In terms of type of area, activities are relatively evenly distributed between urban (39%) and rural areas (36%). Working in rural areas is more challenging in terms of both accessibility and retention of clients. On average, 70% of project activities are implemented in municipalities included in the Atlas of Roma Communities. It is also true that organisations with a long-term presence in the field have a higher share of these municipalities in their portfolio, which confirms the connection between the depth of community anchoring and the ability to work with the most vulnerable groups.

The beneficiaries work with inactive clients, most of whom belong to several risk subgroups at the same time. The INACTIVES are dominated by members of the MRC (72%), the long-term unemployed (59%) and people in material need (50%), these disadvantages largely overlap. NEETs show a similar profile, but with a lower level of financial debt and material need, reflecting a shorter period of inactivity. On the contrary, younger clients are slightly more often at risk of addiction and loss of

housing. The level of education is critically low across both groups – almost 70% of clients have no education or have only achieved basic education. A key practical finding is that the projects work with the most demanding target group in terms of employment. Some of the inactive people remain out of reach even of the projects themselves.

Identification of inactive persons is largely based on personal contact and a network of relationships in localities/communities. Passive forms of outreach such as leaflets or notices at the municipal office are essentially ineffective for this target group. Overall, 81% of organisations draw on long-term knowledge of the locality for identification, 62% on the knowledge of team members and 57% on information from field social workers. Three quarters of recipients combine internal and external sources, which is in line with good practice when working with hard-to-reach groups. Direct personal contact dominates the outreach itself (86.5%), supplemented by network channels – recommendations from involved clients (43%) and field social workers (40.5%). Entering new communities remains a critical point in the whole process. Without a prior presence in the locality, organisations encounter rejection.

Diagnostics in Step by Step II projects are not methodologically standardised. Organisations cover 8 areas on average: personal and family history (95%), economic situation (90%), work history, health status, housing situation and psychosocial profile. Diagnostic interest is evenly divided between the client's social situation and their employment potential, which corresponds to the focus of the call. However, a third of organisations monitor 5 or fewer areas, which increases the risk of overlooking key barriers for multiple disadvantaged clients. The largest differences between NEETs and INACTIVES appear in IT skills (36% vs. 18%). Half of the organisations diagnose at the first meeting, the other half perform the diagnostics at the second or third meeting with the client, in order to first build a basic relationship of trust. Both approaches have their merits, but the risk of premature diagnostics in groups with deep distrust is that the client is not yet ready to talk openly about sensitive topics (e.g. debts, addictions, etc.). In terms of time, a standard interview of 1-2 hours prevails, which corresponds to international practice. Diagnostics is not fully standardised, organisations set their own procedures, which leads to methodological variability across the portfolio.

74% of organisations for INACTIVES and 61% for NEETs prepare an intervention plan together with the client. However, the degree of client participation in practice varies according to their capacity, for example, for people with lower education, health problems and addicts, the worker takes on more responsibility. The frequency of contacts is evenly distributed - 35% of organisations meet with the client once every two weeks, another 35% once a month, 30% weekly. In practice, the frequency is dynamic – in key phases (CV preparation, interview, starting work) the intensity increases even in organisations with declared monthly contact. The regularity of meetings is complicated by the failure of clients to adhere to agreements and deadlines and frequent changes of telephone numbers. The content of support varies according to the target group. For NEETs, preparation for the labour market (92% of organisations) and accompaniment to interviews dominate, which is 18% more common for this group than for INACTIVES. For INACTIVES over 30, the focus is on social stabilisation - financial and debt counselling is used by 38.5% of organisations, which is more than twice as much as for NEETs. A practical and systemically unresolved barrier remains bridging the first month of employment. Clients accustomed to daily cash payments for informal work have nothing to cover living expenses until the first pay check. Organisations try to cover travel tickets, work clothes and health checks from their own resources, as these expenses are not eligible for the project.

The identification of suitable employers relies on two equally dominant channels – personal contacts (64% of organisations) and job portals (67% NEETs, 62% INACTIVES). In practice, however,

organisations themselves recognise that job portals are largely unusable for this target group. The offers assume work habits, qualifications and flexibility that project clients do not have. Similarly, employment agencies are not an ideal solution, as they require a reliable and regular workforce. The working model is therefore long-term personal relationships with specific employers in the region, built on mutual trust and openness. Some organisations inform employers in advance about the strengths and weaknesses of clients and together seek practical solutions for finding job opportunities. It is this transparency that makes it possible to place even clients who would not have passed the standard selection process. The key finding is that placement success depends less on how many job offers an organisation finds and more on the quality of the relationship with a specific employer who is willing to accommodate the terms of entry and initial adaptation.

Organisations manage to provide job interviews to an acceptable extent. Most recipients report that a quarter to a half of clients have completed an interview. The turning point occurs when starting a job and maintaining a job position for more than three months. So far, less than 10% of clients have exceeded this threshold in the vast majority of organisations (64% for NEETs, 51% for INACTIVES). Higher success rates are the exception, not the rule. The reasons are on both sides. On the side of NEET clients, this is mainly due to the absence of work habits, low tolerance of authorities and social pressure from communities where not working is the norm. For INACTIVE clients, this is compounded by financial execution reducing net wages below the level at which legal work is economically worthwhile, health problems during the probationary period and logistical barriers to commuting. On the side of employers, discrimination against MRCs, according to respondents, has a systemic character, with rejection based on surname or direct questioning about ethnicity during a telephone conversation being common practice⁸.

While Step by Step II selected locations based on existing relationships between organisations and project workers, SPACE-JKM took the opposite approach. The locations were determined by an analysis of youth unemployment and the level of absence of other actors in the area. The eighth centre in Veľký Krtíš is being created precisely because there are critically few organisations working with youth in the district. The target group is NEETs and people at risk of becoming NEETs. Common denominators across this heterogeneous group are low education, invisible mental health problems and the accumulation of disadvantages. Of the 4,270 participants in 2024, three quarters were young people under 18. The centres work preventively in schools, where group activities also serve as a gateway to individual counselling. Unlike Step by Step II, where diagnostics are carried out in a structured and relatively early manner, SPACE-JKM is based on a single principle – first the relationship, then the intervention. There is no predetermined framework or sequence of steps. The frequency and content of work with the client are set individually. Some need several meetings; others attend for years. The key methodological difference compared to Step by Step II is the definition of success. While Step by Step II focuses on finding and keeping a job, SPACE-JKM also considers a change in behaviour, self-confidence or the ability to keep agreements as a legitimate outcome, which increases young people's chances of finding a job in the labour market.

⁸ The following projects aim at overcoming the above mentioned problems: centres for legal advice, free counselling centres (NP Network of professional counselling), NP Healthy Regions.

Co-ordination of activities of public and non-public providers (evaluation question no. 3)

National projects

Co-ordination of activities of public and non-public providers of individual employment services is not primarily among the objectives of the Employment Counselling NP, nor among the objectives of the We are equal II NP. Nevertheless, such a practice is perceived by stakeholders as useful and necessary for increasing the efficiency and effectiveness of supporting the return of target groups to the labour market, especially in cases where non-public providers of employment services are also supported from public funds within the framework of the demand-driven projects.

In the case of Employment Counselling NP, the results of the questionnaire survey among employment offices do not confirm systematic co-ordination of public and non-public employment service providers. Only half of the respondents stated that they co-operate with non-public providers, while they did not specify such co-operation in more detail, with exceptions. Where co-operation exists, it most often concerns job placement, career guidance, exchange of labour market information and referrals, or direct placement of job applicants in retraining courses and training programmes. The listed non-public employment service providers include temporary employment agencies, supported employment agencies, educational institutions and retraining centres, placement and personnel agencies and occasionally the EURES network. In addition to non-public employment service providers, employment offices also co-operate with social service facilities, schools and educational institutions, various non-governmental and non-profit organisations, local governments at the level of self-governing regions, cities and municipalities, as well as with employers. According to survey respondents, co-operation with employers has improved compared to the previous programming period, which was also reflected in the increased number of employed job applicants.

In case of the We are equal II NP, establishing co-operation and connecting actors carrying out social rehabilitation is among the project support activities that fall under indirect expenses. This activity also includes conducting a survey to identify actors carrying out social rehabilitation and determine their interest in the mediation of experiences by the Slovak Paralympic Committee in the area of using the peer-to-peer method in carrying out social rehabilitation. Co-operation and networking of actors carrying out social rehabilitation begins with mapping relevant organisations in the region, continues with establishing personal contacts and visits to institutions throughout the duration of the project, building partner databases and meetings organised on their own initiative or within joint events.

Early support centres within the We are equal II NP co-operate, in addition to organisations providing social rehabilitation services, with other institutions, such as the Office of Labour, Social Affairs and Family and employment offices, supported employment agencies, regional centres of social economy, sheltered workshops and workplaces, social enterprises, rehabilitation and health facilities, schools and specialised school facilities. For example, the early support centre in Nitra is located at the Slovak University of Agriculture. Other partners mentioned by survey respondents are cities, municipalities and self-governing regions, with the early support centre in Trenčín located on the territory of the self-governing region, as well as Association of Towns and Communities of Slovakia, non-governmental organisations and civic associations, employers in the regions, community centres and social services facilities. The Slovak Paralympic Committee also co-operates very well with the Alliance for Social Economy in Slovakia and the Office of the Commissioner for Persons with Disabilities.

Compared to the previous programming period, regional networking of organisations providing social rehabilitation services has improved and the scope of co-operation has expanded. The network of partners has demonstrably expanded and at the same time there has been a more intensive connection of centres with employers and other labour market actors.

Demand-driven projects

Co-ordination between providers of individualised services in both monitored instruments is mainly informal, based on personal relationships (not institutional mechanisms). In Step by Step II projects, co-operation with other actors is conditional on the long-term operation of the organisation in the territory. Organisations with historically established relationships are able to informally co-ordinate work with clients and other service providers. Where these relationships are absent, co-ordination is virtually non-existent. The result is uneven coverage of the territory – some locations are served by several projects simultaneously, while others remain without support. Co-operation with employment offices often depends on the willingness of a specific officer, co-operation with local government on the mayor's preferences. Neither of these forms of co-operation has an institutional basis that would make it predictable and sustainable.

SPACE-JKM approaches the co-ordination of public and non-public service providers in a more systematic way. From the beginning, the project maps the activities of other actors in the area with the aim of ensuring comprehensive services for target groups. The developed regional action plan formalised commitments to partners. The key value of the model is the non-competitive position of the centres. Their mission is to accompany the client and refer to other services, not to monopolise them, which creates natural prerequisites for co-operation. However, co-ordination is not formalised at the regional level and there is no such ambition, it develops through regular meetings and building trust between organisations.

Benefits of introducing simplified cost reporting (evaluation question 4)*National projects*

Simplified cost reporting has been introduced in both projects for the second programming period, so both NP implementers have experience with it and have created institutional memory. In both cases, it is a simplified reporting of flat-rate expenses, amounting to 40% of total eligible expenses, as wage expenses continue to be reported in detail.

In general, simplified reporting of flat-rate expenses is perceived very positively. Respondents of both projects mentioned its advantages, in particular that it is less administratively demanding, more transparent and allows for better calculation of expenses per client, and thus more accurate setting of mandatory indicators (Employment Counselling NP). Simplified reporting of lump sum expenses also means simplification and acceleration of project management, streamlining of control processes, as well as greater legal certainty and transparency of expenses (We are equal II NP).

Simplified reporting methodologies, such as hourly rates or flat-rate financing, are clearly defined and documented in advance, which increases overall process transparency.

Demand-driven projects

Simplified cost reporting (SCR) uses a combination of two tools: unit costs for staff payroll costs and a 40% flat rate for all other eligible costs. The key feature of this system is that organisations do not have to prove the actual costs incurred, pay slips and employment contracts are sufficient. Timesheets are not required at all. This setting has a direct practical impact on fieldwork. The obligation to document every expense and every action performed would be administratively unmanageable for organisations working in the field – with clients, in communities, in offices – and at the same time contradict the logic of an individualised approach, which is inherently irregular in time and difficult to standardise. The second benefit is financial predictability. The amount of wage costs is fixed and updated annually by the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic according to labour market

developments. This is a crucial factor for organisations building long-term field teams - instability of funding is one of the main causes of staff turnover, which directly weakens relationships with clients. SCR therefore contributes not only to reducing the administrative burden, but also to personnel stability, which is a condition for effective long-term work with inactive people.

| Overview of key conclusions and recommendations | |
|---|--|
| Key conclusions | Key recommendations |
| Groups/categories of individualised approaches | |
| <p>In the Employment Counselling NP, the number of optional activities is not fully utilised, mainly in the group of young job applicants, the situation of disadvantaged job applicants seems to be better. The ratio of individual to group activities for young job applicants is currently set to the disadvantage of individual activities.</p> | <p>≡ IB: In future, the number of optional activities should be adjusted to better and more flexibly reflect the needs of the target groups. One option is setting an average number of optional activities per job seeker with the flexibility for each participating job seeker to use them according to their individual needs.</p> <p>≡ IB: At the same time, we recommend to consider having the same number of mandatory individual and group activities for young job applicants in the similar interventions (e.g. 4 group and 4 individual), while keeping the optional sessions.</p> |
| <p>Within the projects supported in the Step by Step II call, several internationally accepted individualised approaches are applied in various phases of work with inactive persons. The approaches to working with the INACTIVE and NEET target groups are not methodologically standardised, but they largely meet the requirements for field social work.</p> | <p>≡ IB: Based on the results of the second phase of the evaluation, which should include an assessment of the effectiveness of different individualised approaches to inactive people, we recommend defining basic methodological frameworks for working with people outside the labour market. Basic frameworks should enable a standardised approach to work with target groups without fundamentally reducing flexibility and considering individual needs of clients, but at the same time reducing the application of approaches with lower relevance for inactive people.</p> |
| Implementation of individualised approaches | |
| <p>In the Employment Counselling NP, the use, content and format of the "Situation Analysis" document are problematic into some extent. The document contains some formulations that are unclear both for the clients, but also for new counsellors without previous experience with providing counselling to job applicants. The document Situation analysis does not take into account different life situations and specifics of individual target groups. Some questions are inappropriate for registered job seekers and some for young job seekers.</p> <p>The Situation Analysis also does not allow for an objective assessment of every situation of the client using the percentage scale and descriptions, which</p> | <p>≡ CoLSAF: In the future, it is recommended to establish regular communication between CoLSAF and counsellors in case of uncertainties regarding the use of the document Situation analysis, or possibly other documents when working with clients.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>counsellors find difficult to apply for diagnostic purposes.</p> | |
| <p>A large proportion of inactive people are unable to escape long-term poverty and social exclusion without intensive and continuous support. However, the provision of individualised services in practice encounters its limits when a significant proportion of inactive people do not show interest in support or are unable to participate in project activities.</p> | <p>The general recommendation is to adopt measures that contribute to improving the living conditions and social status of target groups, especially the MRC.</p> <p>Inactive people require long-term and comprehensive support, short-term interventions, despite the efforts of clients and providers, often fail to overcome lifelong multiple disadvantages and the negative impact of the environment in which clients live. For this reason, we recommend extending the duration of projects and ensuring continuity of work with clients.</p> |
| <p>Co-ordination of activities of public and non-public providers</p> | |
| <p>The cooperation between labour offices and non-public employment service providers within the Employment Counselling NP is neither systematic nor regular. Where such cooperation exists, it tends to be operational and ad hoc in nature, involving primarily temporary employment agencies, supported employment agencies, educational institutions and retraining centres, recruitment and human resources agencies, and occasionally the EURES network. Cooperation with non-public employment service providers is shaped mainly by the needs and motivation of clients, the suitability of the services offered for the target groups, and the availability and capacity of non-public providers in the region.</p> | <p>CoLSAF: In the Employment Counselling NP, cooperation between public and non-public employment service providers through specific activities, e.g. joint organisation of job fairs, regular meetings, and mutual information sharing on the regional situation should be considered.</p> |
| <p>Beneficiaries under the Step by Step II and Development of single points of contact call confirmed that there is currently no systemic co-ordination of actors working with the same target group, i.e. inactive persons, at the regional and sub-regional level. Beneficiaries of Step by Step II operating in the same locations are forced to cooperate informally in addressing and involving clients in projects, SPACE-JKM is trying to build an ecosystem on an informal basis.</p> | <p>Support networking activities and exchange of good practices among actors operating in the same area (e.g. at the regional or district level) and providing support to inactive persons. Another option is to organise expert meetings of beneficiaries, which will enable the exchange of experiences and knowledge, or the search for common solutions/approaches.</p> |

1 Kontext hodnotenia

1.1 Individualizovaný prístup k osobám mimo trhu práce v rámci ESO4.1 P-SK

Predmetom hodnotenia je priebeh implementácie vybraných projektov realizovaných v rámci špecifického cieľa ESO4.1: Zlepšenie prístupu k zamestnaniu a aktivačným opatreniam pre všetkých UoZ, predovšetkým mladých ľudí, a to najmä vykonávaním záruky pre mladých ľudí, pre dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny na trhu práce a neaktívne osoby, ako aj prostredníctvom podpory samostatnej zárobkovej činnosti a sociálneho hospodárstva; (ESF+) (ďalej len „ESO4.1“), ktoré sa zameriavajú na uplatňovanie individualizovaného prístupu pri podpore osôb mimo trhu práce vo veku od 18 rokov do veku, kedy vznikne nárok na starobný dôchodok. Osobami mimo trhu práce sa myslia nezamestnané osoby v evidencii, aj mimo evidencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Hodnotenie sa realizuje v rámci plánovaného hodnotenia Programu Slovensko a týka sa najmä národných projektov a projektov podporených z dopytovo-orientovaných výziev:

Národné projekty:

- ≡ PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+ – Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti/ Poradenstvom k zamestnaniu (NP Poradenstvom k zamestnaniu)
- ≡ PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+ – Sme si rovní II (NP SSR II)

Dopytovo-orientované výzvy:

- ≡ PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ – Krok za krokom II (KzK II)
- ≡ PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+ – Rozvoj jednotných kontaktných miest (JKM)

Uvedené národné projekty sa implementujú v rámci dvoch rôznych priorít, a to:

- ≡ 4P1: Adaptabilný a prístupný trh práce
- ≡ 4P4: Záruka pre mladých (Zamestnanosť mladých ľudí)

V rámci 4P1 ide o zabezpečenie individualizovaného a komplexného prístupu k znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie alebo neaktívnym osobám so zameraním na poradenské činnosti, asistenciu pri identifikácii vhodných podporných nástrojov a profesijné poradenstvo pre UoZ.

Verejné služby zamestnanosti prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny už v minulosti v rámci implementovaných projektov čiastočne zabezpečovali individualizovaný a komplexný prístup vo vzťahu k dlhodobo nezamestnaným a inak ZUoZ. Tieto aktivity boli vyhodnotené ako účinné aj v rámci Externého hodnotenia pokroku v napĺňaní PO3 OP IZ, a to s odporúčaním zapojenia neverejných poskytovateľov. Podpora sa preto zameria na zabezpečenie primeraného počtu odborných zamestnancov verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti, ktorí zabezpečia individualizované poradenstvo a komplexný prístup ku každému znevýhodnenému UoZ, najmä dlhodobo nezamestnaným osobám, osobám s nízkou kvalifikáciou, osobám z prostredia MRK, štátnym príslušníkom tretích krajín vrátane migrantov a OZP. Keďže neaktívne osoby nepatria medzi klientov verejných služieb zamestnanosti, prostredníctvom DOP sa zabezpečí individualizovaný a komplexný prístup pri podpore ich aktívnej účasti na trhu práce. Na zvýšenie kvality poskytovania služieb zamestnanosti sa bude využívať aj sieť EURES.

Individuálne poradenstvo založené na zhodnotení potenciálu klienta (analýze pracovného potenciálu) zabezpečí nasmerovanie najmä znevýhodnených UoZ k udržateľnému pracovnému miestu, prípadne k samostatnej zárobkovej činnosti. Neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti budú v rámci DOP zabezpečovať poradenstvo vo forme mentoringu a coachingu, ako aj získavanie, resp. prehľbovanie poznatkov v oblastiach, ako sú využívanie IT, legislatíva, financie, marketing, komunikácia, obchodné zručnosti a podnikateľské zručnosti. Najmä v prípade samostatnej zárobkovej činnosti je popri odborných zručnostiach nadobudnutie, resp. dostatok poznatkov v uvedených oblastiach dôležitým predpokladom úspešnosti a následného udržania sa na trhu práce.

V rámci 4P4 ide o zabezpečovanie individualizovaného prístupu pre mladých ľudí ohrozených situáciou NEET alebo v situácii NEET, vrátane podpory pri samozamestnaní.

Individualizovaný a komplexný prístup vo vzťahu k mladým UoZ je podľa výsledkov hodnotenia PO2 OP ĽZ správne nastavený, pričom je potrebné ho rozšíriť na celú skupinu NEET a osoby ohrozené situáciou NEET. Dôvodom je, že hoci sa počet nezamestnaných mladých ľudí až do začiatku roka 2020 v priemere znižoval, miera neaktivity mladých ľudí sa zvýšila, najmä medzi osobami z MRK, OZP a osobami s viacerozmernými problémami. Vo všeobecnosti služby zamestnanosti nezodpovedajú individuálnym potrebám osôb NEET, a to aj v kontexte zmien na trhu práce a ich dosahov na túto CS. Z výsledkov hodnotenia PO2 OP ĽZ za obdobie 2014 – 2020 tiež vyplýva, že systémy záruky pre mladých ľudí zatiaľ neoslovujú väčšinu osôb NEET, najmä neaktívnych, keďže tieto osoby nepatria medzi klientov verejných služieb zamestnanosti. Preto sa plánuje zvýšenie zdrojov na financovanie individualizovaného a komplexného prístupu v službách zamestnanosti, a to vo verejnom aj neverejnom sektore, najmä v mimovládnom, mládežníckom a neziskovom prostredí, prostredníctvom vhodného nastavenia vyzvaní a výziev na DOP. Tie zabezpečia identifikáciu osôb NEET, individualizované poradenstvo a komplexný prístup najmä k neaktívnym osobám NEET. Zároveň je nevyhnutné zabezpečiť špecializovanú a kvalitnú poradenskú činnosť pre osoby NEET a osoby ohrozené situáciou NEET vrátane odbornej prípravy a sieťovania poradcov. Poskytovanie individualizovaných poradenských služieb bude zahŕňať diagnostiku, skrining (napr. zhodnotenie potenciálu klienta), profilovanie, kariérne poradenstvo, tvorbu individuálnych akčných plánov a ďalšie súvisiace činnosti, a to so zohľadnením potrieb konkrétneho klienta, vrátane mentorstva. Nevyhnutnou súčasťou bude aj posilnenie systémov včasného varovania s cieľom identifikácie osôb ohrozených situáciou NEET.

1.2 NP PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+ - Poradenstvom k zamestnaniu

NP Poradenstvom k zamestnaniu **nadväzuje na národné projekty** podporené z OP IZ v programovom období 2014 – 2020, a to:

- ≡ NP Podpora individualizovaného poradenstva pre DN UoZ,
- ≡ NP Individualizované poradenstvo pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, realizovaný v rámci REACT-EÚ,
- ≡ NP Reštart pre MUoZ.

Všetky uvedené NP boli predmetom hodnotenia, ktorého výstupy sa brali do úvahy pri príprave NP Poradenstvom k zamestnaniu podporeného z P SK v tomto programovom období⁹.

NP Poradenstvom k zamestnaniu ďalej **rozvíja obsah predchádzajúcich projektov, pritom sa zameriava na poradenské činnosti pre znevýhodnených UoZ (ďalej len „ZUoZ“) a mladých NEET** (not in employment, education or training – nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy) vedúce k zamestnaniu alebo k zvýšeniu šancí na zamestnanie. NP Poradenstvom k zamestnaniu zabezpečuje ÚPSVAR prostredníctvom 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na celom Slovensku.

NP Poradenstvom k zamestnaniu **priamo nadväzuje na nasledovné dokumenty:**

- ≡ [Všeobecná deklarácia ľudských práv OSN](#)
- ≡ [Charta základných práv EÚ](#), Zmluvy o EÚ, ktorá uznáva základné ľudské práva, slobody a zásady, ktoré svojím znením špecifikuje.
- ≡ TZP Aktívna politika trhu práce najmä k plneniu kritéria 1. Opatrenia na vykonávanie profilovania UoZ a posúdenia ich potrieb a kritéria 5.
- ≡ [Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike](#) s výhľadom do roku 2030, časť Zlepšenie služieb zamestnanosti sa zameriava na poskytovanie individualizovanej podpory pre UoZ vrátane poradenstva, usmernenia a mentorstva, validácie zručností, pomoci pri hľadaní pracovného miesta.
- ≡ [Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike](#) s výhľadom do roku 2030 obsahuje v kapitole Príprava aktivity Individualizované poradenstvo pre mladých UoZ.
- ≡ [Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trhu práce v SR s výhľadom do roku 2030](#) sa v časti Plánované iniciatívy/akcie zaväzuje pokračovať v individuálnom prístupe ku klientom úradov.
- ≡ [Európsky pilier sociálnych práv](#) – NP naplňuje nasledujúce zásady: 2. Rodová rovnosť, 3. Rovnaké príležitosti, 4. Aktívna podpora zamestnanosti.
- ≡ [Vymedzenie národných cieľov do roku 2030 v kontexte Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv](#) si stanovuje za jeden z hlavných cieľov zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku od 20 do 64 rokov na 76,5 % (dokument schválený vládou SR).

⁹ Hodnotiace správy: <https://www.employment.gov.sk/sk/esf/programove-obdobie-2014-2020/monitorovanie-hodnotenie/hodnotenia-op-lz/>

Cieľom NP je zabezpečiť dostupnosť individualizovaného prístupu a poradenskej činnosti, vrátane profesijného poradenstva.

Špecifické ciele NP sú:

- ≡ zabezpečenie dostupnosti individualizovaného poradenstva pre každého ZUoZ a mladého UoZ,
- ≡ zlepšenie prehľadu ZUoZ a mladých UoZ o fungovaní trhu práce a zabezpečenie ich informovanosti o možnostiach zamestnať sa a o dostupných AOTP,
- ≡ zhodnotenie potenciálu ZUoZ a mladých UoZ a identifikácia ich silných a slabých stránok,
- ≡ zlepšenie zručností ZUoZ a mladých UoZ potrebných pre riadenie vlastnej kariéry a pre komunikáciu so zamestnávateľmi.

Hlavnou aktivitou NP Poradenstvom k zamestnaniu je Individualizovaný prístup a poradenstvo. **Špecificky ide o nasledovné aktivity NP** v súlade s P SK:

- ≡ zabezpečovanie individualizovaného a komplexného prístupu k ZUoZ alebo neaktívnym osobám so zameraním na poradenské činnosti a asistenciu pri identifikácii vhodných podporných nástrojov,
- ≡ profesijné poradenstvo pre UoZ,
- ≡ zabezpečovanie individualizovaného prístupu pre mladých ľudí ohrozených situáciou NEET alebo v situácii NEET, vrátane podpory pri samozamestnaní.

Cieľovými skupinami NP Poradenstvom k zamestnaniu sú najmä dlhodobo nezamestnané osoby, osoby s nízkym vzdelaním, OZP, migranti, rodičia malých detí v evidencii úradov, ako aj mladí ľudia vo veku do 30 rokov v situácii NEET, ktorí sú UoZ, a UoZ starší ako 50 rokov. Podpora formou poradenskej činnosti sa zabezpečí aj vo vzťahu k Rómom, a to v rámci vyššie uvedených charakteristík znevýhodnenia.

Odborne pripravení poradcovia si budú počas šesťročnej implementácie projektu zvyšovať svoje zručnosti pre individualizovaný prístup a poradenstvo, ako aj v oblasti využívania IKT, a to s cieľom zabezpečiť dostupnosť a prístupnosť poradenstva pre všetky identifikované CS projektu.

Výzva bola vyhlásená 11. 12. 2023 a uzavretá 12. 2. 2024.

Pôvodné **celkové oprávnené výdavky** projektu a celková výška NFP bola 41 601 756,00 EUR. Následne však došlo ku skráteniu obdobia implementácie. Pôvodne bolo obdobie implementácie od 1/2024 do 12/2028, aktuálne sa končí v 6/2028. Z tohto dôvodu sa znížili aj celkové oprávnené výdavky projektu, a to na sumu 37 509 780,00 EUR¹⁰, a to nasledovne pre tri vyššie uvedené aktivity a hlavné CS:

- ≡ 18 754 890,00 EUR pre IP ZUoZ,
- ≡ 12 503 260,00 EUR pre IP MUoZ,
- ≡ 6 251 630,00 EUR pre PP UoZ.

V NP Poradenstvom k zamestnaniu sa povinne sleduje jeden **ukazovateľ výstupu**, a to: P0167: Počet osôb CS zapojených do aktivít projektu, ktorého cieľová hodnota je po aktualizácii nasledovná: 57 151 podporených UoZ, z toho:

¹⁰ Celkovo bolo z PSK alokovaných 34 344 059 EUR, z toho 904 386 EUR pre VRR a 33 439 673 EUR pre MRR.

- ≡ 21 901 v rámci IP pre ZUoZ,
- ≡ 19 050 v rámci IP pre MUoZ,
- ≡ 16 200 v rámci PP pre UoZ.

Počet skutočne podporených UoZ k 31. 12. 2025 ilustruje tabuľka 1.

Tabuľka č. 1: Počet podporených UoZ k 31. 12. 2025

| MU | Región | PO | Plánovaná hodnota (aktuálna) | Aktuálna hodnota k 31. 12. 2025 | % plnenia ukazovateľa |
|---|--------|------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| P0167: Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do aktivít projektu | MRR | 4P1 (ZUoZ) | 36 031 | 17 879 | 49,62 |
| | VRR | 4P1 (ZUoZ) | 2 070 | 939 | 45,36 |
| | MRR | 4P4 (mladí NEET) | 18 015 | 8 479 | 47,07 |
| | VRR | 4P4 (mladí NEET) | 1 035 | 436 | 42,13 |
| Spolu za NP | | | 57 151 | 27 733 | 48,53 |

Zdroj: ÚPSVAR

V projekte je zapojených spolu 276 poradcov, v priemere 6 poradcov na jeden úrad práce, z toho:

- ≡ 138 poradcov pre IP ZUoZ,
- ≡ 92 poradcov pre IP MUoZ,
- ≡ 46 poradcov pre PP.

NP Poradenstvom k zamestnaniu sa **realizuje nasledovným postupom**:

- ≡ zaradenie UoZ do projektu,
- ≡ vstupný pohovor,
- ≡ realizácia individuálnych a skupinových aktivít, do ktorých bol UoZ zaradený na základe dohody medzi ním a poradcom,
- ≡ záverečný pohovor.

Rôzne cieľové skupiny absolvujú rôzny počet individuálnych a skupinových aktivít:

- ≡ ZUoZ absolvuje 7 povinných aktivít, z toho sú 3 skupinové, 3 individuálne a 1 individualizovaná aktivita, a môže absolvovať maximálne 7 voliteľných aktivít podľa dohody medzi poradcom a ZUoZ. Doba trvania účasti ZUoZ v projekte je 5 až maximálne 12 týždňov (20,5 až 48,5 hodiny).
- ≡ MUoZ absolvuje 7 povinných stretnutí, z toho 4 skupinové, 2 individuálne a 1 individualizované. Okrem toho má možnosť absolvovať ešte 3 voliteľné stretnutia. Doba trvania účasti MUoZ v projekte je 4 až 8 týždňov (23 až 35 hodín).
- ≡ UoZ, ktorý sa zúčastňuje profesijného poradenstva, absolvuje povinne 3 skupinové stretnutia, pričom jedno stretnutie je voliteľné a môže byť individuálne alebo skupinové. Doba trvania účasti UoZ v projekte je 1až 2 týždne (13,5 až 18 hodín).

1.3 NP PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+ - Sme si rovní II

NP SSRII je **pokračovaním predchádzajúceho NP SME SI ROVNÍ**, podporeného z OP ĽZ (programové obdobie 2014 – 2020) a na dopytový projekt PARALELA podporeného z OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia (programové obdobie 2007 – 2013) a priamo na tieto projekty nadväzuje.

NP SSRII ďalej rozvíja obsah predchádzajúcich projektov, na rozdiel od nich sa však prioritne zameriava na poradenstvo v oblasti pracovného uplatnenia OZP, ako aj získania a udržania pracovného miesta týmto osobám a komplexne podporuje OZP hlavne v produktívnom veku v ich sociálnom začlenení. NP SSRII tiež inovatívne prepája oddelené politiky trhu práce, sociálnych vecí a zdravotnej starostlivosti.

NP SSR II priamo nadväzuje na **nasledovné dokumenty**:

- ≡ [Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím](#), najmä zakotvenie potreby presadzovať, chrániť a zabezpečovať plné a rovné využívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd,
- ≡ [Európsky pilier sociálnych práv](#), najmä Zásadu č. 17, ktorá podčiarkuje, že ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorá zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti a na pracovné prostredie prispôbené ich potrebám,
- ≡ [Akčný plán Európskeho piliera sociálnych práv](#) a jeho ciele cez uľahčenie prístupu OZP k dostatočne kvalitným základným službám, prístupu k zdravotným službám, k vhodnému zamestnaniu pri posilnení inkluzívnych opatrení,
- ≡ [Stratégiu v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030](#), najmä jej cieľ zlepšiť život OZP, najmä nezávislý život a posilnenie komunitných služieb, a rovnaký prístup a nediskriminácia,
- ≡ [Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030](#),
- ≡ [Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe](#), najmä v oblasti podpory nezávislého (samostatného) spôsobu života OZP a podpory ich začlenenia do spoločnosti.

Podpora v rámci NP SSRII bude realizovaná prostredníctvom **hlavnej aktivity projektu** – Komplexná pomoc a podpora, aktivizácia a poradenstvo pre trh práce, v súlade so schváleným zámerom NP, na celom území Slovenskej republiky za využitia už zriadenej siete **9 centier včasnej pomoci** (obr. 1) v rámci predchádzajúceho NP Sme si rovní. Tieto centrá prevádzkuje **jediný prijímateľ podpory a realizátor NP**, ktorým je [Slovenský paralympijský výbor](#). SPV realizoval aj oba predchádzajúce projekty – NP Sme si rovní (programové obdobie 2014 – 2020) a DOP PARALELA (programové obdobie 2007 – 2013).

Zámer NP Sme si rovní II deklaruje nasledovný cieľ: zabezpečiť individualizované poradenstvo a komplexný prístup k OZP s cieľom ich integrácie do spoločnosti, osobitne na trh práce.

Projekt bude v zmysle zámeru realizovaný na princípe rovnakej dostupnosti inovatívneho systému včasnej pomoci a potrebnej intervencie pre OZP s cieľom ich návratu do aktívneho života a súčasne s cieľom ich uplatnenia na trhu práce prostredníctvom motivačnej a odbornej intervencie **40 motivátorov-mentorov** so zdravotným postihnutím, a to prenosom vlastných skúseností a poznatkov,

t. j. **metódou peer-to-peer support**¹¹, na komunitnom princípe. Osobitná pozornosť je pritom venovaná osobám, ktoré sa OZP stali počas aktívneho života, spravidla v dôsledku úrazu, zranenia alebo choroby. Včasnosť pomoci sa v týchto prípadoch prejavuje tým, že k prvým intervenciám dochádza už počas pobytu v zariadeniach zdravotnej starostlivosti.

SPV pripravuje motivátorov-mentorov v rámci **systému 160-hodinového zaškolenia** motivátorov, ktorý zahŕňa 94-hodinovú teoretickú časť a 66-hodinovú praktickú časť, s následným 3-mesačným zapracovaním pod dohľadom skúseného kolegu. Vyškolení motivátori-mentori SPV, ktorí pracujú metódou „peer-to-peer support“, využívajú vypracovanú a overenú štandardizovanú „Metodiku poskytovania služieb sociálneho začleňovania v centrách individuálnou formou a skupinovú formou“ (ďalej len „Metodika“). Tento prístup je rokmi preverený ako efektívny systém spolupráce motivátora-mentora s klientom (OZP).

Sieť motivátorov-mentorov je metodicky podporená tromi hlavnými **metodikmi** a 8 **metodikmi-psychológmi**. Projektové riadenie je zabezpečené **interným personálom**: projektový manažér, finančný manažér, asistent projektového manažéra, asistent finančného manažéra, manažér monitoringu a v rámci podporných aktivít aj manažér pre informovanosť a komunikáciu.

Zámer NP Sme si rovní II definuje nasledovné **hlavné aktivity**:

- ≡ poskytovanie služieb včasnej pomoci individuálnou a skupinovú formou,
- ≡ podpora pre trh práce:
 - profilácia – analýza potrieb a kompetencií,
 - individuálne poradenstvo a kariérne plánovanie,
 - odborná príprava a rozvoj zručností,
 - poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia,
 - pomoc pri hľadaní zamestnania.

Okrem hlavných aktivít je zámerom projektu realizovať aj nasledovné **pomocné aktivity**:

- ≡ informačné, motivačné a osvetové skupinové aktivity,
- ≡ zapojenie zamestnávateľov a vytvorenie partnerských vzťahov,
- ≡ zaškoľovanie a špecializácia motivátorov-mentorov,
- ≡ začleňovanie technológií do života cieľovej skupiny,
- ≡ zvýšenie povedomia v spoločnosti,
- ≡ aktualizácia Metodiky poskytovania služieb sociálneho začleňovania OZP v centrách individuálnou formou a skupinovú formou pre potreby realizácie hlavnej aktivity a spracovanie štandardov práce a metodiky zaškoľovania motivátorov-mentorov pre špecializované intervencie,
- ≡ analytické vyhodnocovanie a odporúčania pre legislatívnu úpravu,
- ≡ vytvorenie spolupráce a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu.

¹¹ Metóda P2P znamená priamu výmenu informácií medzi dvoma alebo viacerými rovnocennými partnermi (peers) bez potreby centrálného servera. Tento termín sa používa v rôznych kontextoch: v informatike ako decentralizovaný sieťový model na zdieľanie súborov alebo v pedagogike ako metóda výučby, kde si študenti navzájom vysvetľujú učivo (zdroj: AI prehľad, Google).

V rámci PSK je **pre NP SSR II alokovaných 6 505 840,00 EUR**. Výška celkových oprávnených výdavkov je 7 653 874,23 EUR. Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov SPV vo výške 8 %. NP podporuje výlučne personálne výdavky a paušálne výdavky, pričom paušál tvorí 40 % z vypočítaných personálnych výdavkov. Projekt sa realizuje počas 37 mesiacov, so začiatkom v štvrtom štvrtroku 2023, pričom jeho ukončenie je naplánované na máj 2027. K 31. 12. 2025 **podporilo** NP SSR II spolu 874 osôb CS zapojených do aktivít projektu z cieľovej hodnoty 1 180 (MU PO167). Zároveň projekt prispel k udržaniu alebo získaniu pracovného miesta pre 329 OZP.

1.4 Dopytovo-orientovaná výzva PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ - Krok za krokom II

Cieľom výzvy PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ KzK II, vyhlásenej vo februári 2024, je priblížiť neaktívne osoby, ktoré nie sú zamestnané ani evidované na úrade práce k trhu práce intervenčnými aktivitami priamo v teréne. Tematicky nadväzuje na výzvu KzK financovanú z prostriedkov OP LŽ v programovom období 2014 – 2020.

Intervencie sú zamerané na podporu a pomoc pri hľadaní, získaní a udržaní si zamestnania, vrátane zabezpečenia prístupu k pracovnoprávnemu, finančnému poradenstvu, zisťovanie osobnostných predpokladov, schopností a zručností a rozpoznanie prekážok vstupu na trh práce, a to na dennej báze, na rôznej úrovni. Prijímatelia následne majú vyhľadávať vhodné zamestnanie, jeho sprostredkovanie, vrátane sprevádzania počas skúšobnej doby.

Hlavnými aktivitami sú:

- ≡ Zabezpečovanie individualizovaného a komplexného prístupu k ZUoZ alebo neaktívnym osobám so zameraním na poradenské činnosti a asistenciu pri identifikácii vhodných podporných nástrojov.
- ≡ Zabezpečovanie individualizovaného prístupu pre mladých ľudí ohrozených situáciou NEET
- ≡ alebo v situácii NEET, vrátane podpory pri samozamestnaní.

Oprávnené cieľové skupiny boli definované nasledovne:

- ≡ Neaktívna osoba (fyzická osoba, ktorá nie je UoZ, nie je zamestnancom, nevykonáva alebo neprevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť a sústavne sa nepripravuje na povolanie);
- ≡ Mladí ľudia v situácii NEET, vo veku do 30 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy. Pre účely tejto výzvy sú CS mladí ľudia v situácii NEET, ktorí nie sú evidovanými UoZ.

Pre účely tejto výzvy je CS každá neaktívna osoba, ktorá dosiahla nižšie ako stredoškolské vzdelanie s maturitou. V prípade, že neaktívna osoba dosiahla stredoškolské vzdelanie s maturitou alebo vyššie vzdelanie, je oprávnenou CS, ak:

- ≡ je znevýhodnenou osobou vo vzťahu k majoritnej populácii a zo znevýhodnenia jej vyplývajú také prekážky, ktoré jej znemožňujú aktívnu účasť na trhu práce alebo aktívne hľadanie zamestnania. Podmienkou oprávnenosti CS je v takom prípade podrobný písomný popis znevýhodnenia, ktorý obsahuje identifikáciu osoby, jej vlastnoručný podpis, ako aj podpis osoby, ktorá u prijímateľa overila status tejto osoby formou osobného pohovoru.
- ≡ je neaktívnou osobou aspoň 4 mesiace (t. j. aspoň 120 kalendárnych dní),
- ≡ podiel takýchto osôb môže dosiahnuť najviac 20 % z celkového počtu klientov.

Podmienka oprávnenosti CS je v čase realizácie hlavných aktivít projektu overovaná ku dňu vstupu do projektu. V druhý deň účasti na projekte sa môže status osoby z CS zmeniť, napríklad môže byť zapísaná ako UoZ alebo ako záujemca o zamestnanie alebo môže byť zamestnaná, či zúčastňovať sa vzdelávania a podobne. Aktivity s takouto osobou sú aj naďalej oprávnené. Zmena statusu osoby z CS počas realizácie hlavných aktivít projektu nemá vplyv na oprávnenosť výdavkov.

Osoba CS nemôže počas doby, v ktorej je účastníkom na projekte, byť súčasne účastníkom rovnakých alebo obdobne zameraných aktivít iného projektu spolufinancovaného z prostriedkov EÚ a štátneho rozpočtu alebo iného finančného nástroja a iných dodatočných programov realizovaných v zmysle §54 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Realizáciu individualizovaného a komplexného prístupu realizovali prijímatelia prostredníctvom zamestnancov zaradených do 4 pracovných pozícií (rovnakých ako vo výzve Rozvoj jednotných kontaktných miest). Mzdové náklady zamestnancov boli oprávneným výdavkom projektu. Pre každú pracovnú pozíciu boli definované základné kvalifikačné a odborné predpoklady spolu s opisom pracovnej činnosti.

Manažér/ka pre oblasť sociálneho začlenenia a zamestnanosti

- ≡ minimálne kvalifikačné a odborné predpoklady na pozíciu: I. stupeň VŠ
- ≡ zodpovedá za plánovanie, riadenie a koordináciu činností v oblasti sociálneho začlenenia a zamestnanosti klientov alebo s cieľom podpory riadenia a realizácie činností v oblasti sociálnej inklúzie a zamestnanosti, napríklad aj manažovanie tvorby nástrojov/služieb. Do jeho povinností patrí vedenie tímu, rozvoj a implementácia stratégií a nástrojov/služieb týkajúcich sa sociálnej inklúzie a zamestnanosti, sledovanie výkonnosti jeho tímu, nástrojov/služieb a zabezpečenia plnenia stanovených cieľov. Zabezpečuje efektívne fungovanie organizácie, jej súčastí alebo nástrojov a služieb, riadi personál, zavádza a monitoruje politiky, procedúry a nástroje/služby a je zodpovedný za efektívne spravovanie prideleného rozpočtu.

Odborný/á pracovník/čka pre sociálnu inklúziu a zamestnanosť

- ≡ úplné stredné všeobecné alebo odborné vzdelanie s maturitou (ISCED 3A) a 5 rokov praxe
- ≡ vykonáva odbornú činnosť s cieľom sociálneho začlenenia a zamestnanosti klientov alebo s cieľom podpory odborných činností v oblasti sociálneho začlenenia a zamestnanosti. Rieši špecifickú situáciu klientov alebo podporuje činnosti smerujúce k riešeniu tejto situácie, a to s využitím špecifického súboru znalostí a schopností. Zodpovedá za riešenie komplexných problémov klientov v sociálnej oblasti a v oblasti zamestnanosti, prípadne za rozvoj a aplikáciu nástrojov/služieb pre ich riešenie, často za spolupráce s inými odbornými pracovníkmi, asistentmi, peer pracovníkmi či s inými partnerskými organizáciami alebo špecializovanými povolaniami.

Asistent/ka sociálnej inklúzie a zamestnanosti

- ≡ úplné stredné všeobecné alebo odborné vzdelanie s maturitou (ISCED 3A)
- ≡ vykonáva činnosti s cieľom sociálnej inklúzie a zamestnanosti klientov, v zmysle usmernení a pod vedením odborného pracovníka

Peer pracovník/čka sociálnej inklúzie a zamestnanosti

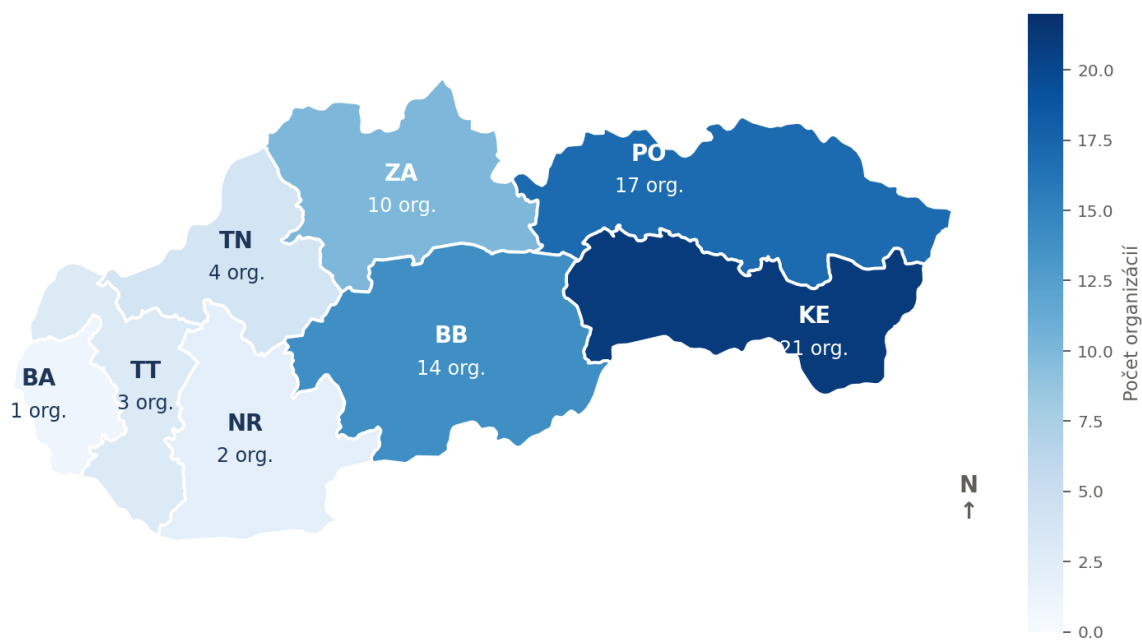
- ≡ nevyžaduje sa preukazovanie vzdelania
- ≡ ide o človeka s podobnými skúsenosťami, aké má klient (motivácia klientov k zmene životnej situácie na základe osobnej skúsenosti), ktorý napomáha svojou činnosťou/aktivitou zlepšiť psychický stav, sebareflexiu, postavenie a začlenenie klientov

V rámci výzvy KzK II bolo podporených a realizuje sa 61 projektov zameraných na poskytovanie individualizovaného a komplexného prístupu k ZUoZ alebo neaktívnym osobám. Približne tretina podporených prijímateľov (21) sa aktívne zapojila aj do predchádzajúcej výzvy KzK financovanej v rámci OP LZ.

Geografické umiestnenie aktivít projektov KzK II sme analyzovali v dvoch fázach projektového cyklu: i) vo fáze prípravy projektov a ii) vo fáze implementácie projektov. Pri analýze prípravy projektov sme vychádzali z údajov uvedených prijímateľmi v predložených ŽoNFP. Z celkového počtu 61 projektov uviedlo okres realizácie 41 prijímateľov, približne tretina prijímateľov v žiadosti neidentifikovala okresy, v ktorých plánujú realizovať projektové aktivity. Z uvedených údajov vyplýva, že prijímatelia plánovali realizovať projektové aktivity v 59 okresoch, resp. vo všetkých krajoch Slovenska. Ďalej je zrejme silná koncentrácia aktivít v juhovýchodnej časti krajiny: v Prešovskom kraji (31 projektov), Banskobystrickom kraji (24 projektov) a Košickom kraji (21 projektov). Medzi najčastejšie uvádzané okresy realizácie patrili okresy na juhu Banskobystrického kraja: Lučenec (13 projektov), Rimavská Sobota (7) a Veľký Krtíš (6).

Regionálna analýza projektových aktivít v implementačnej fáze brala do úvahy údaje získané prostredníctvom dotazníkového prieskumu, do ktorého sa zapojilo 39 prijímateľov. Výsledky dotazníkového prieskumu potvrdili vysokú koncentráciu aktivít v Košickom kraji (38 %), Prešovskom kraji (21,5 %) a Banskobystrickom kraji (19 %). Práve tieto regióny vykazujú najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti, najväčší podiel MRK a najvyššiu koncentráciu osôb v hmotnej núdzi. Naopak, najmenej projektových aktivít podporených v rámci výzvy KzK (menej ako 3 %) sa realizuje v okresoch Trnavského, Bratislavského a Nitrianskeho kraja. Najfrekvencovanejšie okresy sú súčasťou Košického kraja: Košice-okolie (11 prijímateľov), Košice II a Košice IV (zhodne po 9 prijímateľov) a predstavujú územia s najvyššou kumuláciou prijímateľov. Ďalej vynikajú Lučenec a Michalovce (po 8 projektov), čo zodpovedá ich pozícii centier regiónov s vysokou nezamestnanosťou a výraznou koncentráciou MRK. Vysoká koncentrácia organizácií v niektorých okresoch viedla k situácii, keď prijímatelia pracovali s rovnakou CS (najmä v mestských oblastiach) a osoby z CS boli oslovené s ponukou zapojenia do projektu viacerými prijímateľmi.

Kartogram č. 1: Počet prijímateľov



Zdroj hraníc: simplemaps.com, dáta: dotazníkový prieskum

Analýza poukázala na významné rozdiely v geografickom zameraní prijímateľov. Na jednej strane to sú projekty, ktoré prijímatelia (napr. samosprávy) realizujú v jedinom okrese, často v konkrétnej obci. Na druhej strane to sú projekty s nadregionálnym pôsobením (celkovo 36 %), v ktorých prijímatelia realizujú aktivity vo viac ako 5 okresoch, čo zvyšuje náročnosť implementácie a kladie výrazne vyššie požiadavky na kapacity prijímateľov.

1.5 Dopytovo-orientovaná výzva PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+ – Rozvoj jednotných kontaktných miest (JKM)

Výzva Rozvoj JKM – Záruky pre mladých v regiónoch Slovenska bola určená VÚC na celom území Slovenska. Mala podporiť zvýšenie regionálnej zamestnanosti mladých ľudí a ich zručností nevyhnutných pre meniaci sa trh práce prostredníctvom poskytovania koordinovaných a individualizovaných služieb na jednom mieste, respektíve vytvorením JKM pre mladých v regiónoch.

Výzva a podporované aktivity prispievajú k plneniu úloh VÚC v zmysle § 4 ods. 1 písm. a), k), a n) zákona č. 302/2001 o samospráve vyšších územných celkov, konkrétne v zabezpečení tvorby a plnenia programu sociálneho, ekonomického a kultúrneho rozvoja územia samosprávneho kraja, v utváraní podmienok na rozvoj výchovy, vzdelávania a ďalšieho vzdelávania a v starostlivosti o mládež. VÚC prostredníctvom výzvy mali možnosť získať NFP na poskytovanie integrovaných informačných a poradenských služieb pre mladých ľudí. Hlavnou aktivitou bolo zriadenie JKM a zabezpečenie ich udržateľného a efektívneho fungovania.

V zmysle Odporúčania Rady o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí boli CS:

- ≡ mladí ľudia v situácii NEET vo veku do 30 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy;
- ≡ mladí ľudia ohrození situáciou NEET: žiaci základných a stredných škôl, vrátane žiakov so ŠVVP; mladí ľudia so zdravotným postihnutím; mladí ľudia z MRK; mladí ľudia, štátni príslušníci tretích krajín, vrátane migrantov; mladí ľudia, ktorí dosiahli vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie; mladí rodičia; mladí dospelí odchádzajúci z CDR; mladí ľudia po skončení výkonu trestu odňatia slobody.

Východiskom, resp. podmienkou získania podpory na vytvorenie JKM bolo vypracovanie regionálnej analýzy o mladých ľuďoch ohrozených situáciou NEET a v situácii NEET, existencia funkčného a udržateľného regionálneho partnerstva Záruky pre mladých a regionálneho akčného plánu Záruky pre mladých. VÚC mali možnosť zapojiť sa do výzvy PSK-MPSVR-022-2023-DV-ESF+ a spracovať vlastné regionálne analýzy o mladých ľuďoch ohrozených situáciou NEET a v situácii NEET, vytvoriť regionálne partnerstvá a regionálne akčné plány. Do otvorenej výzvy PSK-MPSVR-022-2023-DV-ESF+ sa zapojili všetky samosprávne kraje, projekty realizovalo 7 VÚC (okrem Bratislavského samosprávneho kraja). Následne regionálne partnerstvá odporučili umiestnenie JKM v jednotlivých regiónoch a v akčných plánoch definovali súbor poskytovaných služieb JKM a ďalšie kroky pre riešenie situácie CS v regióne na najbližšie dva roky.

Výzva PSK-MPSVR-022-2023-DV-ESF+ na rozvoj JKM bola vyhlásená MPSVaR SR dňa 22. 12. 2023 a mala charakter otvorenej výzvy. V rámci 3 hodnotiacich kôl bola predložená a schválená jediná ŽoNFP, a to žiadosť BBSK.

Vo výzve bol určený maximálny počet JKM (8) a maximálna výška jednotkových nákladov v skupine 901 pre Banskobystrický kraj (8 671 428,57 EUR). V každom JKM boli vytvorené nasledovné pracovné pozície:

- ≡ Manažér/ka pre oblasť sociálneho začlenenia a zamestnanosti
- ≡ Odborný/á pracovník/čka pre sociálnu inklúziu a zamestnanosť
- ≡ Asistent/ka sociálnej inklúzie a zamestnanosti
- ≡ Peer pracovník/čka sociálnej inklúzie a zamestnanosti

Výzva stanovila maximálny počet 6 FTE (plných pracovných úväzkov) na uvedených pozíciách v rámci regionálneho vedenia všetkých JKM a maximálny počet 7 FTE na uvedených pozíciách v rámci jedného JKM (okrem Peer pracovníka/čky sociálnej inklúzie a zamestnanosti). Projekt BBSK bol v čase hodnotenia v realizácii.

Cieľom projektu BBSK podporeného v rámci výzvy JKM je podpora zvýšenia regionálnej zamestnanosti mladých ľudí vo veku do 30 rokov, v situácii NEET a ohrozených situáciou NEET, a posilnenie ich zručností nevyhnutných pre meniaci sa trh práce cez poskytovanie koordinovaných a individualizovaných služieb na jednom mieste v regióne BBSK. Projekt by mal zabezpečiť udržateľné a efektívne fungovanie SPACE (JKM) pri uplatňovaní partnerského princípu, kde pod jednou strechou poskytujú kvalitné služby profesionálni odborní pracovníci z partnerských organizácií/profesií, pri riešení zložitej životnej situácie osôb z CS a zabezpečujú tak holistický prístup.

V rámci hlavnej aktivity – zriadenie JKM a zabezpečenie ich udržateľného a efektívneho fungovania – BBSK vytvoril SPACE v nasledujúcich okresných mestách:

- ≡ Banská Bystrica,
- ≡ Banská Štiavnica,
- ≡ Brezno,
- ≡ Lučenec,
- ≡ Revúca,
- ≡ Zvolen,
- ≡ Rimavská Sobota.

V rámci projektu sa plánuje zriadenie ďalšieho centra vo Veľkom Krtíši.

Hlavná aktivita pozostáva z nasledujúcich podaktivít:

- ≡ zabezpečenie udržateľného a efektívneho fungovania existujúcich JKM pre poskytovanie existujúcich služieb na partnerskom základe, prípadne zriadenie nových JKM,
- ≡ zriadenie tímov pracovníkov s mládežou JKM,
- ≡ zriadenie alebo spolupráca pri vytvorení alebo fungovaní tzv. mládežníckych workshopov pre získanie pracovných návykov.

2 Zistenia a závery

2.1 Skupiny/kategórie individualizovaných prístupov

Aké hlavné skupiny (kategórie) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce sú aplikované v podporených projektoch?

NP Poradenstvom k zamestnaniu

Na základe analýzy dokumentácie a informácií získaných z dotazníkov a pološtruktúrovaných rozhovorov je zrejmé, že NP Poradenstvom k zamestnaniu bol určený nasledovným **cieľovým skupinám mimo trhu práce**¹²:

- ≡ Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie, a to:
 - dlhodobo nezamestnané osoby (občan v zmysle § 8 ods. 1 písm. c) zákona o službách zamestnanosti vedený v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, ako aj občan, ktorý v období najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ nemal pravidelne platené zamestnanie a nevykonával alebo neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov – § 8 ods. 1 písm. e) zákona o službách zamestnanosti),
 - osoby s nízkym vzdelaním (v zmysle § 8 ods. 1 písm. d) zákona o službách zamestnanosti občanov, ktorí dosiahli vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie),
 - osoby so zdravotným postihnutím – OZP (osoby v zmysle § 8 ods. 1 písm. h) zákona o službách zamestnanosti),
 - migranti (štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana – § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti),
 - rodičia malých detí v evidencii úradov (občan, ktorý ukončil poberanie materského alebo poberanie rodičovského príspevku menej ako dva roky pred zaradením do evidencie UoZ a ktorý počas poberania materského alebo rodičovského príspevku nemal príjem zo zárobkovej činnosti zamestnanca a zo samostatnej zárobkovej činnosti – § 8 ods. 1 písm. i) zákona o službách zamestnanosti),
 - UoZ starší ako 50 rokov (občan starší ako 50 rokov – § 8 ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti).
- ≡ Mladí UoZ vo veku do 30 rokov v situácii NEET – UoZ, ktorí spĺňajú nasledovné podmienky: vek do 30 rokov (30 r. mínus 1 deň), NEET (not in employment, education or training): nie sú zamestnaní = nie sú v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu (netýka sa práce na dohodu, nepokračujú v procese vzdelávania = UoZ, ktorí sú vedení v evidencii UoZ, neštudujú (vrátane externého štúdia) a nie sú zaradení na niektorý z nástrojov AOTP (MUoZ musí byť jeden deň pred vstupom do projektu vedený v evidencii UoZ ako neaktívny (NEET), t. j. v tento deň MUoZ už nemôže vykonávať aktivity na žiadnom nástroji AOTP), nezúčastňujú sa na odbornej príprave (odbornou prípravou je učňovské školstvo), sú vedení v evidencii UoZ: minimálne 1 mesiac a súčasne spĺňajú aspoň 1 z nasledujúcich 3 podmienok: dosiahli vzdelanie

¹² Zdroj pre indikovanie CS je opis NP: [Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti/Poradenstvom k zamestnaniu](#)

nižšie ako stredné odborné vzdelanie, sú občanmi so zdravotným postihnutím, pred zaradením do evidencie UoZ nemali pravidelne platené zamestnanie, resp. neprevádzkovali SZČ, alebo 3 mesiace.

- ≡ Príslušníci MRK – poradenská činnosť sa zabezpečí v rámci vyššie uvedených druhov znevýhodnenia.

Tabuľka č. 2 nižšie poskytuje prehľad zaradenia vyššie uvedených skupín do NP a ich úspešného absolvovania aktivít NP.

Tabuľka č. 2: Zaradenie do NP

| Zákon 5/2004 | Počet ZUoZ | | |
|---------------|--|------------------------|--|
| | Individualizované poradenstvo pre ZUoZ | Profesijné poradenstvo | Individualizované poradenstvo pre MUoZ |
| Celkom | 12 767 | 5 952 | 7 750 |
| § 8a) | 41 | 641 | 2 574 |
| § 8b) | 4 779 | 997 | 0 |
| § 8c) | 9 883 | 3 008 | 2 495 |
| § 8d) | 4 410 | 335 | 2 793 |
| § 8e) | 8 090 | 3 182 | 7 095 |
| § 8f) | 0 | 0 | 0 |
| § 8g) | 142 | 176 | 40 |
| § 8h) | 422 | 273 | 75 |
| § 8i) | 533 | 314 | 212 |

Zdroj: ÚPSVaR, 2026

Hlavnou aktivitou NP Poradenstvom k zamestnaniu je individualizovaný prístup a poradenstvo, v rámci ktorého sa realizujú nasledovné aktivity:

- ≡ individualizovaný a komplexný prístup k ZUoZ alebo neaktívnym osobám so zameraním na poradenskú činnosť a asistenciu pri identifikácii vhodných podporných nástrojov,
- ≡ profesijné poradenstvo pre UoZ,
- ≡ individualizovaný prístup pre mladých ľudí ohrozených situáciou NEET alebo v situácii NEET, vrátane podpory pri samozamestnaní.

V prípade zaradenia UoZ do NP individualizovaný prístup k UoZ preberá odborný poradca, ktorý postupuje v zmysle cieľov a aktivít NP Poradenstvom k zamestnaniu a v **dynamike, ktorý tento projekt určuje**. Podľa tejto dynamiky UoZ prechádza rôznymi fázami individuálneho prístupu:

- ≡ Identita a motivácia, v rámci ktorej sa dôraz kladie na diagnostiku klienta a vzbudenie alebo posilnenie jeho záujmu nielen o aktivity projektu, ale predovšetkým o seba samého a svoj rozvoj v oblasti schopností a zručností potrebných na uplatnenie sa na trhu práce. Hlavným krokom je úvodné skupinové stretnutie a vstupný rozhovor.
- ≡ Silné stránky a potenciál, kde sa pozornosť sústreďuje na identifikáciu silných stránok UoZ a jeho schopnosť porozprávať svoj životný príbeh, identifikovať vzdelávacie potreby, prípadne orientovať sa na pracovných portáloch.
- ≡ Horizonty a plánovanie, v rámci ktorých UoZ dokáže rozpoznať, čo musí urobiť, aby sa mohol vrátiť na trh práce, identifikovať typy zamestnaní, v ktorých by sa vedel uplatniť, stanoviť si priority v oblasti zamestnania a aktívne sledovať pracovné ponuky v tejto oblasti.

- ≡ Sieťe a vzťahy, v rámci ktorých si UoZ overuje, či vie primerane komunikovať a osloviť zamestnávateľov, prípadne aj pozná osoby, ktoré v odbore pracujú.

Dynamika implementácie projektu je založená na **striedaní rôznych foriem individualizovaného prístupu**, ktoré sa zároveň kombinujú rôznym spôsobom s ohľadom na individuálne potreby UoZ. Ide o tieto formy:

- ≡ individuálne stretnutia,
- ≡ skupinové stretnutia,
- ≡ individualizované aktivity.

Počet aktivít v rámci jednotlivých prístupov a časová alokácia pre jednotlivé hlavné CS sú zosumarizované v tabuľke č. 3 nižšie.

Tabuľka č. 3: Počet aktivít v rámci jednotlivých prístupov a časová alokácia

| Aktivita | Povinné aktivity | | | Časová alokácia v hodinách | Voliteľné | Časová alokácia v hodinách | Celková časová alokácia |
|--|------------------|-----------|-------------------|----------------------------|-----------|----------------------------|-------------------------|
| | Individuálne | Skupinové | Individualizované | | | | |
| Individualizované poradenstvo pre ZUoZ | 3 | 3 | 1 | 20,5 | 7 | 28 | 48,5 |
| Profesijné poradenstvo | | 3 | | 13,5 | 1 | 4,5 | 18,0 |
| Individualizované poradenstvo pre MUoZ | 2 | 4 | 1 | 23,0 | 3 | 12,0 | 35,0 |

Zdroj: ÚPSVaR, 2026

Povinné individuálne aktivity, zaradené hlavne na začiatku a konci projektu, sú prínosom pre všetkých UoZ. Mnohí z nich majú pri vstupe do projektu problémy so socializáciou a komunikáciou, len pomaly sa otvárajú a hovoria o svojej situácii. V tejto súvislosti je potrebné zabezpečiť potrebnú mieru intimity, napríklad tým, aby mal poradca k dispozícii vlastnú miestnosť pre individuálne stretnutia, čo však nie je vždy v projekte zabezpečené.

Povinné skupinové aktivity sú užitočné z pohľadu obsahu aj formy. Z obsahového hľadiska pomáhajú zlepšovať zručnosti a vedomosti zúčastnených UoZ potrebné pre orientáciu na trhu práce a hľadanie si zamestnania. Svojou formou vyvádzajú zúčastnených UoZ zo sociálnej izolácie, pomáhajú budovať komunikačné zručnosti a poskytujú im možnosť spoznať ľudí, ktorí sa nachádzajú v rovnakej situácii, a vytvoriť si s nimi aj dlhodobejšie vzťahy.

Voliteľné aktivity môžu byť individuálne, skupinové a tiež individualizované, ich obsah zvažuje poradca podľa potrieb UoZ. Nemusia byť využité všetky voliteľné aktivity; je na poradcovi a na potrebách UoZ, ako budú napokon zaradené do individuálneho programu UoZ.

Individualizované aktivity sú zaradené v individualizovanom prístupe pre ZUoZ a MUoZ a sú povinné. Ich náplňou je vytváranie možnosti pre UoZ hľadať si vlastné osobné kontakty v prospech budúceho zamestnania, napríklad návšteva burzy práce, kontakty zo zamestnávateľmi, čo v praxi znamená, že UoZ sa zúčastní napríklad pracovného pohovoru alebo kontaktuje zamestnávateľov sám telefonicky a e-mailom. Individualizovaná aktivita však môže byť aj voliteľná, ak poradca zvaží, že je pre UoZ užitočná. Po skončení individualizovanej aktivity UoZ podá správu poradcovi a spoločne diskutujú o jej priebehu a výsledku.

Profesijné poradenstvo je poskytované UoZ, ktorí sa rozhodnú založiť si živnosť a začať podnikať. UoZ sa zúčastňuje 3 povinných skupinových aktivít, a ak to poradca považuje za vhodné, môže sa aj voliteľnej skupinovej či individuálnej aktivity. Aktivity sú zamerané na odbornú prípravu UoZ na podnikanie vrátane tvorby podnikateľského plánu. Respondenti dotazníkového prieskumu a účastníci rozhovorov však informovali hodnotiteľov, že záujem o profesijné poradenstvo klesá aj z dôvodu sťažených podmienok na začatie podnikania v Slovenskej republike.

Podľa informácií získaných z dotazníkového prieskumu a pološtruktúrovaných rozhovorov je možné považovať **možnosť individualizovať dynamiku poskytovaného poradenstva podľa potrieb jednotlivých UoZ za vhodne nastavenú, efektívnu a účinnú**. Takýto systém prináša pozitívne výsledky nielen z hľadiska dosahovania povinných merateľných ukazovateľov, ale z pohľadu benefitov, ktoré zúčastnení UoZ získajú po absolvovaní projektu. Medzi tieto benefity patrí: možnosť socializácie a spoločenského začlenenia počas projektu, ale aj po jeho skončení, tvorba nových kontaktov a spoločenských väzieb, získanie nových zručností hlavne v oblasti orientácie na trhu práce, komunikácie s potenciálnymi zamestnávateľmi (životopisy, motivačné listy, príprava na pracovný pohovor). V oblasti digitálnych zručností sa UoZ naučia menej ako v minulosti, a to z jednoduchého dôvodu – prichádzajú v tejto oblasti lepšie pripravení a aj vybavení technikou, a to nielen MUoZ, ale aj ZUoZ.

Počet stretnutí v rámci každého individualizovaného prístupu je dostatočný, avšak ich rozdelenie nie celkom reflektuje potreby hlavných CS, čoho dôsledkom je nízka využiteľnosť voliteľných stretnutí u ZUoZ na úrovni 30 – 35 %, pri mladých uchádzačoch bol pritom podľa poradcov navrhovaný počet voliteľných aktivít (maximálne 3) nedostatočný. Údaje ÚPSVaR čiastočne potvrdzujú informácie získané od poradcov, keď uvádzajú priemer počtu stretnutí na účastníka u ZUoZ 8,9 (za roky 2024 a 2025), z toho je povinných 7. To znamená, že voliteľné aktivity boli u ZUoZ v priemere využité len na 27 %. U MUoZ bol podľa údajov ÚPSVaR za rovnaké obdobie priemer počtu stretnutí spolu na 1 účastníka 8,12, čo predstavovalo 37 % využitia voliteľných aktivít. Poradcovia zároveň uvádzali, že vhodnejšie by bolo namiesto 4 skupinových a 2 individuálnych aktivít zaradiť 4 individuálne a 2 skupinové aktivity.

Časová alokácia pre jednotlivé stretnutia je dostačujúca, rovnako aj časový rozsah v týždňoch pre absolvovanie všetkých aktivít projektu.

NP Sme si rovní II

Jedinou cieľovou skupinou NP SSR II sú OZP (§ 8h) Zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorým sa poskytuje individualizované poradenstvo a komplexný prístup s cieľom ich integrácie do spoločnosti, osobitne na trh práce. Na účely projektu a vzhľadom na poskytovanie včasnej pomoci po náhlej zmene zdravotného stavu sa tým rozumejú aj osoby, ktoré utrpeli náhlu zmenu zdravotného stavu v dôsledku úrazu, zranenia alebo choroby a nemajú ešte status občana so zdravotným postihnutím v zmysle platnej legislatívy.

Prijímateľom NFP je NP SSR II je SPV so sídlom v Bratislave. Projekt sa realizuje prostredníctvom siete centier včasnej pomoci prevádzkovaných prijímateľom NP SSR II.

NP rieši nasledovné **prioritné oblasti**:

- ≡ ťažká životná situácia osôb po náhlej zmene zdravotného stavu,
- ≡ nedostatočné poskytovanie informácií o právach a možnostiach zamestnávania pre OZP,
- ≡ ohrozenie stratou zamestnania z dôvodu náhlej (trvalej) zmeny zdravotného stavu,
- ≡ nedostatok sociálnych služieb poskytovaných na komunitnom základe,

- ≡ nedostatočné zabezpečenie prístupnosti pracovných miest a pracovných prostredí,
- ≡ nedostatočne empatický prístup poskytovateľov služieb pre OZP,
- ≡ problém chýbajúcej siete centier včasnej pomoci a potrebnej podpory na poskytovanie informácií,
- ≡ nedostatočný systém sociálnych služieb podporujúcich sociálne začleňovanie OZP,
- ≡ nedostatočná „mäkká“ podpora pri udržaní alebo získaní zamestnania, ktorá by bola špecificky poskytovaná s ohľadom na potreby OZP,
- ≡ nedostatočné prepojenie poskytovania zdravotnej starostlivosti,
- ≡ problém časového vakuu v poskytovaní poradenstva a sociálnych služieb OZP,
- ≡ relatívne nízka ekonomická aktivita OZP poberajúcich sociálne dávky.

V rámci NP SSR II sa realizujú nasledujúce typy aktivít

- ≡ Poskytovanie služieb včasnej pomoci individuálnou a skupinovú formou, poskytovanie včasnej pomoci a potrebnej intervencie OZP s cieľom ich návratu do aktívneho života prostredníctvom motivačnej a odbornej intervencie rovnako zdravotne postihnutých motivátorov-mentorov na komunitnom princípe,
- ≡ Podpora pre trh práce s konečným cieľom získania úspešného zamestnania a účinnej integrácie OZP na pracovný trh.

Prevažná väčšina aktivít realizovaných s klientmi NP SMRII má individuálny charakter. Skupinové aktivity sú menej časté a ak sa realizujú, ide väčšinou o online formu, organizovanú buď priamo SPV, alebo jednotlivými CVP, najmä v oblasti odbornej prípravy. Celý proces práce s klientom trvá v priemere 6 mesiacov, no nezriedka aj 9, čo je maximálny počet mesiacov povolených v projekte, prípadne aj dlhšie, ak je udelená výnimka. Na začiatku práce s klientom sa realizujú len individuálne aktivity, ktoré vedú motivátori-mentori, spravidla tiež OZP, preškolené projektom podľa dohodnutej metodiky. Vo veľkej väčšine prípadov sa tieto individuálne aktivity uskutočňujú v domácom prostredí klienta, pričom motivátori-mentori komunikujú s klientmi aj na území svojho bydliska, aby sa čo najlepšie využil čas alokovaný pre projekt a klienta. Individuálne aktivity sa plánujú s ohľadom na potreby klientov a to, čo je pre nich dôležité v aktuálnej etape života, berúc do úvahy jeho profiláciu a anamnézu. Takýto prístup sa striktnie dodržiava, postupuje sa mimoriadne citlivo a empaticky, pričom dynamiku procesu si v podstate určuje samotný klient v spolupráci s motivátorom-mentorom. Prostredníctvom individuálnych aktivít sa okrem anamnézy rieši aj celý rad praktických otázok, ako napríklad podpora pri zabezpečení pomôcok, pri úprave pracoviska, pri riešení rehabilitácie, získaní zručností užitočných pri uchádzaní sa o prácu a pod.

Skupinové aktivity, väčšinou realizované online, sa využívajú neskôr pri účasti OZP v projekte a sú orientované na jeho odbornú prípravu pre trh práce alebo pre jeho prípravu na zamestnanie. Ak sú skupinové aktivity prezenčné, sú hodnotené veľmi pozitívne ako príležitosť pre klientov uvedomiť si, že vo svojej situácii nie sú sami, a zároveň nadviazať kontakty, kamarátstva alebo aj priateľstvá, ktoré môžu pretrvať do budúcnosti.

Uplatňujú sa aj **individualizované aktivity**, ak motivátor-mentor zväži ich potrebu, a to najmä účasť na pracovných pohovoroch, návšteva veľtrhov práce a podobne. Motivátori-mentori považujú za užitočné, aby mal klient možnosť vyskúšať si niektoré úkony v súvislosti s hľadaním práce aj

samostatne. Ich úloha je pripraviť klienta na tieto aktivity a následne ich potom počas individuálneho stretnutia vyhodnotiť.

Individualizovaný prístup v rámci NP SSR II je veľmi dobre nastavený a je maximálne užitočný pre podporu zvýšenia zamestnateľnosti, ako aj zamestnávania zapojených OZP. Aktivity sú skutočne šité na mieru aktuálnej zdravotnej, rodinnej, sociálnej a finančnej situácii klienta a umožňujú ho maximálne podporiť v jeho návrate do života. Výhodou je flexibilita, široké odborné zázemie, ako aj inštitucionálna pamäť pracovníkov v projekte. Nevýhodou je, že sa čiastočne potlačil cieľ zapojenia OZP do spoločenského života, čo viedlo k vylúčeniu OZP mimo produktívneho veku z CS projektu.

Výzva Krok za krokom II

V rámci analýzy projektov podporených z výzvy KzK II je možné identifikovať aplikáciu niekoľkých prístupov, resp. ich vybraných aspektov.

Najrozšírenejším je tzv. *Individualizovaný kooperatívny prístup*. Jeho podstatou je spoločné vypracovanie cieľov a intervencií pracovníkom projektu a klientom. Vypracovanie cieľov a intervencií takýmto spôsobom deklarovalo 74 % organizácií pri NEAKTÍVNYCH a 61 % pri NEET. Vyšší podiel kooperatívneho prístupu pri NEAKTÍVNYCH oproti NEET možno interpretovať cez skúsenosti, keď starší klienti spravidla disponujú väčšou životnou skúsenosťou, z ktorej môžu pri definovaní vlastných cieľov čerpať, hoci sú zároveň zaťaženejší kumulovanými bariérami. Posun smerom k vyššej participácii klienta pri NEET odráža trend v práci s mladými ľuďmi.

Menšia časť organizácií pristupuje k práci s neaktívnymi osobami spôsobom, keď pracovníci projektu navrhujú ciele a intervencie s menšou mierou zapojenia klientov. *Prístup zameraný na úlohy (task-centered)* je vhodný najmä v prípadoch, keď klient z akýchkoľvek dôvodov nemá kapacitu zvládnuť túto úlohu sám. Nachádza uplatnenie pri práci s neaktívnymi osobami, najmä s osobami s nižším vzdelaním, zdravotnými a psychickými problémami, osobami bez domova, závislými, atď. Cieľovým stavom predmetného prístupu je zvyšujúca sa autonómia klienta. Systémové riziko tohto prístupu je nižší záväzok klienta k plneniu krokov, na ktorých tvorbe sa len okrajovo podieľal.

Pre skupinu NEET až 92 % organizácií poskytuje podporu v oblasti pripravenosti na vstup na trh práce: tvorba životopisu, registrácia na úrade práce, orientácia v pracovných portáloch, sprevádzanie na pohovory. *Prístup orientovaný na pracovnú pripravenosť* preferuje skorý vstup klienta na trh práce pred dlhodobou rekvalifikáciou. Umožňuje reagovať na potreby CS, keď podľa vyjadrení respondenta „NEET chýba predovšetkým pracovná skúsenosť, sebadôvera a zručnosti na vstup na trh práce.“ Sprevádzanie na pracovné pohovory využíva pri NEET o takmer 18 % viac organizácií než pri NEAKTÍVNYCH. Toto zistenie je v súlade s výsledkami výskumu o mladých neaktívnych – pracovný pohovor predstavuje pre mnohých z nich prvý formálny profesionálny kontakt, pri ktorom je asistencia obzvlášť cenná.

Pre skupinu NEAKTÍVNYCH (nad 30 rokov) môžeme identifikovať odlišnú intervenčnú logiku. Finančné a dlhové poradenstvo pri tejto skupine využíva 38,5 % organizácií (v porovnaní s 17,9 % pri NEET). Tento stav možno vysvetliť kumulatívnym efektom dlhodobej neaktivity. Dlhodobo neaktívni sú zaťažení dlhmi, zdravotnými problémami a akumulovanými životnými bariérami, ktoré treba odstrániť ako prvé. *Prístup sociálnej stabilizácie* vychádza z predpokladu, že efektívna integrácia na trh práce je podmienená vyriešením základných životných podmienok. Skúsenosti podporených organizácií to potvrdzujú – pracovníci projektov v úvodných fázach práce s klientom musia vyriešiť široké spektrum inštitucionálnych, finančných a logistických prekážok pred samotnou registráciou na úrade práce alebo prípravou na pracovný pohovor.

Výsledky analýzy prístupov aplikovaných v rámci projektov KzK II poukazujú na silnú väzbu na TSP, ktorej výkon na Slovensku je štandardizovaný. Aktívne vyhľadávanie klientov v teréne namiesto čakania na ich príchod je jedna zo základných metód TSP. Prístupy uplatňované v projektoch KzK II tento princíp plne naplňajú: až 86,5 % organizácií využíva priamy kontakt s klientom, pričom pasívne formy oslovenia CS (letáky, oznamovacie tabule) do veľkej miery považujú za neefektívne. Kombinovanie interných a externých zdrojov pri identifikácii klientov (81 % organizácií KzK II) zodpovedá odporúčaniam Príručky TSP spolupracovať s terénnymi sociálnymi pracovníkmi a miestnymi organizáciami.

Sociálna diagnostika – Príručka TSP zdôrazňuje, že „sociálna diagnóza nie je produktom – triedičom klientov, ale stanovením adekvátnych foriem pomoci.“ Obsah diagnostiky aplikovanej v KzK II zodpovedá štruktúre sociálnej anamnézy definovanej v metodike TSP:

- ≡ osobná a rodinná anamnéza (95 %),
- ≡ ekonomická situácia (90 %),
- ≡ pracovná anamnéza,
- ≡ bytová situácia,
- ≡ zdravotný stav.

Individuálny plán a kooperatívne formulovanie cieľov – štandardy MPSVR v kritériu 1.5 požadujú, aby bol individuálny plán výsledkom spolupráce prijímateľa a pracovníka, nie jednostranného rozhodnutia odborníka. Kooperatívny prístup deklarovaný 74 % organizácií pri NEAKTÍVNYCH a 61 % pri NEET je priamym odrazom tejto požiadavky. Pravidelný kontakt a dokumentácia – minimálny mesačný kontakt, ktorý dosiahli všetky organizácie v KzK II, zodpovedá štandardom terénnej sociálnej práce, kde pravidelnosť kontaktu je jedným z merateľných ukazovateľov kvality. Dokumentačná prax (záznamy o pracovnej činnosti, intervenčný hárok, anamnéza) korešponduje so štruktúrou pre TSP: sociálna anamnéza, záznam z intervencií s obsahom stanovenia pracovnej sociálnej diagnózy, formuláciou cieľov a plánom ďalšej práce (Sociálne poradenstvo, IMPLEA 2017).

K vyššie uvedenému záveru je potrebné uviesť, že silná väzba podporených projektov a aplikovaných prístupov na TSP vyplýva z rozsiahlych predchádzajúcich skúseností prijímateľov a ich pracovníkov s využívaním metodiky TSP. Prijímatelia a zapojení pracovníci boli schopní flexibilne využívať vhodné prístupy TSP v rámci individualizovaných prístupov k neaktívnym osobám na trhu práce a zároveň priniesť nové prvky/prístupy pre plnenie špecifických cieľov výzvy. Zatiaľ čo TSP je primárne orientovaná na poskytnutie základných služieb pre klientov, projekty KzK II. sa orientovali na prácu neaktívnymi osobami za účelom podpory uplatnenia na trhu práce, čomu zodpovedal výber podporných intervencií.

Výzva Jednotné kontaktné miesta

Projekt JKM SPACE kladie do popredia potrebu vybudovania vzťahu dôvery pred akoukoľvek odbornou intervenciou. Tento princíp nie je formálnou deklaráciou, ale praktickým dôsledkom toho, s kým centrá pracujú. Mladí ľudia v situácii NEET (ohrození situáciou NEET) zažili opakované zlyhania, často nemajú funkčné rodinné zázemie a majú hlboko zakorenenú skúsenosť, že inštitúcie od nich vyžadujú, nie pomáhajú. Dobrovoľnosť účasti je základnou charakteristickou črtou aplikovaného prístupu. Centrum klienta nemôže k ničomu nútiť – motivácia je jediný dostupný nástroj. To kladie mimoriadne vysoké nároky na pracovníkov, a to aj v prípadoch, keď klienti nedodržia vzájomnú dohodu. Pracovníci projektu tieto situácie nevyhodnocujú ako nezaujem, ale ako symptóm nestabilného prostredia a dávajú klientom opätovne šancu.

Miera a kombinácia intervencií sa nastavuje podľa aktuálnej situácie a potrieb každého jednotlivca. Niektorí klienti potrebujú len niekoľko stretnutí – impulz, vzor, pocit prijatia. Iní sa stávajú pravidelnými návštevníkmi centra a vnímajú ho ako bezpečné prostredie. Práca s nimi je pomalá a komplexná, začína neformálnymi aktivitami, cez ktoré sa klient dostáva k vyjadreniu svojich záujmov aj v kontexte uplatnenia na trhu práce. V priebehu práce s klientom sa môžu odкрыť problémy s duševným zdravím vyžadujúce psychologické poradenstvo. Práve preto zahŕňa tím sociálneho pracovníka, psychológa, kariérneho poradcu, kouča aj peer pracovníka.

Zamestnanie je formálnym cieľom projektu, no v praxi nie je vždy prvou témou. Keď klient potrebuje najprv stabilitu, psychickú pohodu alebo základné životné zručnosti, centrá nezačínajú od trhu práce. Pokrok sa meria širšie: viditeľné zmeny v správaní, sebadôvere, komunikácii a schopnosti fungovať sú dôležitými úspechmi na ceste k uplatneniu sa na trhu práce, aj keď klient prácu zatiaľ nezískal.

Poznatky z výskumu potvrdzujú, že mladí ľudia v situácii NEET alebo v ohrození situáciou NEET preferujú intervencie s vysokou mierou individualizácie. Komplexná podpora osobného rozvoja, duševného zdravia a získavania zručností potrebných na trhu práce sú sústredené do jedného miesta – centra JKM SPACE. Multidisciplinárne tímové zloženie (sociálny pracovník, psychológ, kariérny poradca, kouč, peer pracovník) a spolupráca s ďalšími poskytovateľmi odborných služieb reflektuje holistický prístup – klient je chápaný komplexne, nie je redukovaný na deficitné stránky z pohľadu požiadaviek trhu práce. Predmetný prístup možno charakterizovať ako integrovaný, multidisciplinárny a individualizovaný prístup k mladým ľuďom v situácii NEET, resp. ohrozených situáciou NEET.

Zhrnutie hlavných zistení a záverov

- ≡ Zo zistení hodnotenia oboch NP je zrejmé, že došlo ku kvalitatívnemu posunu v individualizovanom prístupe k CS smerom k zvýšeniu ich zamestnateľnosti, zamestnanosti, ale aj spoločenskej integrácie v porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím.
- ≡ Záujem o oba projekty svedčí tiež o tom, že dokážu adresne reagovať na potreby CS a poskytovať im účinnú podporu.
- ≡ Najmä v NP SSRII sú aktivity nastavené s vysokou mierou flexibility, pokiaľ ide o ich realizáciu aj časové usporiadanie, čo vyhovuje OZP. Významným prvkom je aj zabezpečenie kvalitného a vysoko empatického odborného zázemia, najmä prostredníctvom školenia a práce motivátorov-mentorov a prítomnosti metodikov-psychológov.
- ≡ Aj v prípade NP Poradenstvom k zamestnaniu existuje určitá flexibilita pri stanovení poradia a rozsahu aktivít pre individuálneho klienta. Požiadavka účasti na skupinových aktivitách sa javí ako užitočná najmä pri klientoch, ktorí pred zaradením do NP čelili sociálnej izolácii po strate zamestnania a ktorým chýbajú zručnosti orientácie na trhu práce alebo uchádzania sa o nové zamestnanie. Objem voliteľných aktivít sa však naplno nevyužíva ani jednou cieľovou skupinou: pre ZUoZ je využitie voliteľných aktivít v priemere len 27 %, v skupine MUoZ je ich využiteľnosť vyššia – 37 %. Pre skupinu MUoZ v štruktúre povinných aktivít prevažujú skupinové aktivity, čo čo poradcovia navrhujú zmeniť v prospech individuálnych stretnutí.
- ≡ Záujem o profesijné poradenstvo je vo všeobecnosti nízky a klesá aj z dôvodu sťažených podmienok na začatie podnikania v Slovenskej republike.
- ≡ V podporených projektoch možno identifikovať štyri odlišné prístupy k práci s neaktívnymi osobami, ktoré sa líšia logikou intervencie, nie len nástrojmi. Individualizovaný kooperatívny prístup (74 % organizácií pri NEAKTÍVNYCH) stavia na spoločnom definovaní cieľov s klientom. Prístup zameraný na úlohy (task-centered) vychádza z potreby väčšej direktívnosti pri klientoch s obmedzenými schopnosťami definovať ciele a intervencie. Prístup orientovaný na pracovnú pripravenosť (dominantný pri NEET, 92 % organizácií) preferuje skorý vstup na trh práce. Prístup sociálnej stabilizácie (prevažujúci pri NEAKTÍVNYCH nad 30 rokov) podmieňuje vstup na trh práce riešením základných životných bariér. Projekt JKM SPACE pridáva piaty, metodicky najkomplexnejší model – integrovaný multidisciplinárny prístup, v ktorom budovanie dôvery a osobnostný rozvoj predchádzajú akejkoľvek intervencii smerujúcej k integrácii na trh práce.
- ≡ Výber prístupu nie je náhodný. Systematicky súvisí s charakterom CS a mierou kumulácie znevýhodnenia. Analyzované údaje ukazujú, že odlišné prístupy reagujú na štrukturálne odlišné potreby dvoch CS. Skupina NEET (do 30 rokov) je charakteristická primárnou absenciou pracovnej skúsenosti a sebadôvery, čo odôvodňuje dominanciu prístupu pracovnej pripravenosti. Skupina NEAKTÍVNYCH (nad 30 rokov) nesie kumuláciu dlhodobých bariér – dlhy, exekúcie, zdravotné problémy – pre ktorú je stabilizačný prístup predpokladom, nie doplnkom integrácie.
- ≡ Napriek rozmanitosti prístupov existuje spoločný metodický základ zodpovedajúci štandardom terénnej sociálnej práce: aktívne vyhľadávanie, komplexná diagnostika, individuálny plán. Všetky identifikované prístupy, bez ohľadu na intervenčnú logiku, zdieľajú tri procedurálne charakteristiky, ktoré zodpovedajú metodike TSP. Po prvé, aktívne terénne vyhľadávanie namiesto pasívneho čakania na klienta (86,5 % priamy osobný kontakt). Po druhé, multidimenzionálna diagnostika pokrývajúca osobnú, rodinnú, pracovnú, ekonomickú a zdravotnú anamnézu. Po tretie, individuálny plán vypracovaný v spolupráci s klientom ako záväzný nástroj sledovania pokroku.

- ≡ Projekt JKM SPACE reprezentuje metodicky najrozvinutejší prístup, ktorý systematicky prekonáva deficit dôvery CS voči inštitúciám a integruje podporu duševného zdravia, osobnostného rozvoja a zamestnanosti do jedného miesta. Centrá pracujú s CS (NEET a ohrození NEET), u ktorej je silná nedôvera voči inštitúciám a autoritám. Tento prístup explicitne nepovažuje zamestnanosť za primárny cieľ, ale za výsledok dlhodobého procesu budovania dôvery, stabilizácie a rozvoja. Multidisciplinárny tím (sociálny pracovník, psychológ, kariérny poradca, kouč, peer pracovník) a integrovaná ponuka na jednom mieste zodpovedá preferenciám samotných mladých ľudí v situácii NEET.
- ≡ Aplikované prístupy sú metodicky relevantné a v súlade s medzinárodnou praxou, no ich efektivita je ohrozená systémovými medzerami, ktoré prístupy samotné nedokážu kompenzovať. Ich efektivita je však limitovaná faktormi, ktoré nesúvisia s prístupom a metodikou práce s klientom. Ekonomická pasca dávkového systému spôsobuje, že legálne zamestnanie je pre viacdetné rodiny krátkodobo ekonomicky nevýhodné. Systémová diskriminácia Rómov na trhu práce znehodnocuje investíciu do prípravy klienta. Absencia oprávnených výdavkov na premostenie prvého mesiaca zamestnania (cestovné, pracovné oblečenie, zdravotné prehliadky) vytvára praktickú bariéru v momente, keď je klient na nástup do práce pripravený.

2.2 Praktická implementácia individualizovaných prístupov

Ako prebieha praktická implementácia individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce v rámci podporených projektov?

Oba národné projekty sú síce zamerané na individualizovaný prístup k svojim CS s cieľom podporiť ich uplatnenie na trhu práce a zvýšiť ich zamestnateľnosť, medzi projektmi však existujú rozdiely v procese implementácie, ktoré reflektujú špecifické charakteristiky a potreby jednotlivých CS.

NP Poradenstvom k zamestnaniu

Praktická implementácia projektu prebieha v nasledovných krokoch:

- ≡ zaradenie UoZ do NP,
- ≡ vstupný rozhovor,
- ≡ zaradenie UoZ do aktivít,
- ≡ záverečný pohovor,
- ≡ zaradenie UoZ do následných/súvisiacich/paralelných aktivít (napr. vzdelávania).

Na základe informácií zozbieraných z analýzy dokumentácie, pološtruktúrovaných rozhovorov s pracovníkmi ÚPSVaR a dotazníkov vyplnených pracovníkmi úradov práce zapojenými do NP možno opísať praktický priebeh jednotlivých krokov.

Zaradenie UoZ do NP

UoZ z oprávnených CS **sú zaraďovaní do individualizovaného poradenstva** na základe návrhu svojho sprostredkovateľa, ktorý im poskytne ponukový list a informačný leták s informáciami o projekte a dohodne prvé stretnutie s odborným poradcom NP. UoZ môže návrh na zaradenie odmietnuť, musí však mať na to vážny dôvod, napríklad nástup na kúpeľnú liečbu, rehabilitáciu alebo nájdenie zamestnania. Dôležitú úlohu pri zaraďovaní do aktivít NP zohráva motivácia UoZ. Podľa respondentov prieskumu sa však pri zaraďovaní stále objavuje nedostatok vhodných kandidátov na napĺňanie stanovených cieľových ukazovateľov.

Vybraní UoZ sú pozvaní **na prvé skupinové stretnutie s odborným poradcom**, počas ktorého získajú informácie o projekte, podpíšu zmluvu a dohodnú sa s odborným poradcom na termíne prvého individuálneho stretnutia, počas ktorého sa uskutoční vstupný rozhovor.

V prípade, že niektorí z oslovených UoZ má záujem založiť si živnosť a začať podnikáť, odborný poradca odporučí UoZ podať si žiadosť o zaradenie do aktivity 3 – profesijné poradenstvo. Na túto aktivitu ho môže ešte predtým odporučiť aj sprostredkovateľ.

Najčastejším faktorom, ktorý ovplyvňuje zaraďovanie UoZ do projektu, je podľa respondentov oprávnenosť UoZ, definovaná charakteristikou CS uvedených vyššie s odvolaním na príslušné ustanovenia zákona o službách zamestnanosti; tento faktor uviedlo 74 % respondentov. Druhým najčastejšie uvádzaným faktorom je motivácia UoZ zúčastniť sa na NP a jeho ochota spolupracovať, ktorú uviedlo 41 % respondentov. V menšej miere ovplyvňuje zaraďovanie UoZ aj potreba úradov práce napĺňať ukazovatele projektu, ktorú uviedlo 25 % respondentov, ako aj dobrá spolupráca medzi OSP a oddelením AOTP príslušného úradu práce, ktorú uviedlo 21 % respondentov. Dobrá spolupráca medzi uvedenými oddeleniami zároveň znamená, že medzi nimi existuje súlad v pochopení cieľov a aktivít projektu ako základného predpokladu výberu vhodných účastníkov, čo presahuje rámec čisto administratívneho zaraďovania UoZ, ktorí splnili požadované kritériá.

Pri zaradovaní UoZ sa vyskytovali aj určité **prekážky**. Respondenti najčastejšie uvádzali nízku motiváciu až odpor niektorých UoZ, ktoré viedli k slabšej alebo žiadnej spolupráci s odbornými poradcami, ako aj nedostatok vhodných kandidátov na zaradenie do NP. Menej často respondenti považovali za prekážku zhoršenú schopnosť UoZ komunikovať a vyjadrovať sa, ako aj zdĺhavý proces ich zaradovania do NP.

Zaradovanie UoZ do jednotlivých aktivít projektu prostredníctvom ponukových listov a informačných letákov sa osvedčilo už **v predchádzajúcich projektoch OP ĽZ** podporujúcich individualizované poradenstvo a aj v súčasnosti sa tento postup javí ako efektívny a účinný. Pozitívom oproti minulosti je, že skúsenosti z viacerých projektov sa pretavili do jedného komplexného projektu, čo zjednodušilo administratívu a manažment poskytovania individualizovaného poradenstva pre UoZ. Ďalšími pozitívami sú spresnenie kritérií pri výbere UoZ, presnejšie členenie CS a snaha o vytváranie homogénnych skupín pri skupinových aktivitách. Na druhej strane však v porovnaní s minulosťou existuje v rámci NP vyššia administratívna záťaž.

Na rozdiel od projektov realizovaných v rámci OP ĽZ **v programovom období 2014 – 2020** sa manažment individualizovaného poradenstva zjednodušil prostredníctvom jedného projektu, ktorý pokrýva všetky CS, čo so sebou prinieslo spresnenie výberových kritérií, výraznejšie členenie CS, a tým aj homogénnejšie skupiny. Na druhej strane sa však NP stal administratívne náročnejším. Medzi pozitívne zmeny podľa respondentov patrí posilnenie individuálneho prístupu a jeho lepšie zacielenie. Negatívne zmeny okrem vyššej administratívnej záťaže priniesli aj riziko väčšej formálnosti procesu, keďže sa kladie dôraz na splnenie jednotlivých krokov.

Vstupný rozhovor

Vstupný rozhovor prebieha medzi odborným poradcom a účastníkom NP a má individuálny charakter. Odborný poradca pri ňom využíva štandardizovaný a štruktúrovaný dokument s názvom **Analýza situácie**. Tento dokument pomáha poradcovi usmerňovať vstupný rozhovor a slúži na to, aby UoZ získal čo najpravdivejší obraz o sebe. Z tohto dôvodu ho odborný poradca vypĺňa v papierovej podobe prvýkrát počas vstupného rozhovoru a následne aj pri záverečnom rozhovore, aby bolo možné zhodnotiť zmenu u UoZ. Po záverečnom rozhovore sa informácie získané prostredníctvom Analýzy situácie vložia do databázy a slúžia na posúdenie výsledkov NP. Prostredníctvom databázy sa zároveň monitoruje proces z hľadiska kvality realizácie projektu.

Počas vstupného rozhovoru sa odborný poradca snaží navodiť pozitívnu atmosféru a zistiť od UoZ čo najviac o jeho silných a slabých stránkach, životnej situácii, schopnostiach, napríklad o schopnosti nadväzovať kontakty v prospech získania zamestnania, orientovať sa na trhu práce, získavať informácie o možnostiach zamestnania, ako aj o jeho vedomostiach a predstavách o budúcej profesii. Analýza situácie zároveň pomáha pochopiť, či si je UoZ vedomý prekážok, ktoré ho čakajú na ceste k zamestnaniu, a či je schopný im čeliť.

Okrem Analýzy situácie si odborný poradca vedie aj **vlastné záznamy o UoZ v samostatnom záznamovom hárku** vo forme podrobnejšieho profilu UoZ (osobného portfólia). Tento hárok slúži na zaznamenávanie ďalších pozorovaní, anamnestických údajov a kľúčových výstupov z práce s UoZ počas celého obdobia projektu, napríklad informácií o rodinnom stave, zdravotnom stave, ako aj podrobnejších údajov o praxi a vzdelaní, ktoré sa v stručnejšej forme zaznamenávajú aj do „Analýzy situácie“. Odborným poradcom sa odporúča najskôr zaznamenať informácie do tohto hárku a až následne ich preniesť do Analýzy situácie.

Na konci vstupného rozhovoru sa odborný poradca dohodne s UoZ na ďalšej aktivite a na termíne jej realizácie. Podpisom prezenčnej listiny sa UoZ zaväzuje okrem iného aj k účasti na tejto aktivite.

Z informácií získaných z dotazníkov a pološtruktúrovaných rozhovorov s pracovníkmi úradov práce možno identifikovať relatívne jednotný postup pri realizácii vstupného rozhovoru, ktorý prebieha v nasledujúcich krokoch:

- ≡ úvod a navodenie bezpečia (privítanie, „prelomenie ľadov“, zníženie stresu, vytvorenie dôvery a diskrétného prostredia),
- ≡ vysvetlenie rámca (účel stretnutia, ciele NP, spôsob priebehu, časový rámec; často aj informácia o zapisovaní poznámok),
- ≡ hĺbková profilácia/anamnéza (minulosť – súčasnosť – budúcnosť; detailné zisťovanie situácie UoZ),
- ≡ identifikácia bariér a posúdenie motivácie (prekážky uplatnenia sa na trhu práce, pripravenosť spolupracovať, reálnosť očakávaní),
- ≡ výstup: cieľ, plán a výber aktivít (stanovenie kariérneho alebo poradenského cieľa, dohoda o ďalšom postupe, odporúčané aktivity).

Obsah rozhovoru je podľa respondentov dotazníkového prieskumu orientovaný najmä na zamestnateľnosť, teda na pracovný profil, bariéry a motiváciu. Medzi najčastejšie uvádzané oblasti patria vzdelanie a kvalifikácia, pracovná história (prax, skúsenosti, absolvované kurzy, zručnosti), sociálna a zdravotná situácia (rodinné okolnosti, obmedzenia, dostupnosť a dochádzka), bariéry vstupu na trh práce (dlhodobá nezamestnanosť, nízka kvalifikácia, vek, starostlivosť o dieťa, zdravotné a sociálne bariéry), motivácia a aktivita pri hľadaní práce vrátane odlišenia medzi reálnym záujmom pracovať a formálnym záujmom, ako aj preferencie a ciele povolania (kariérna predstava, plán do budúcnosti, potreba podpory, kurzy, prípadne samostatná zárobková činnosť).

Medzi **rizikami, ktoré ovplyvňujú kvalitu vstupného pohovoru a validitu diagnostiky**, a tým skresľujú analýzu situácie UoZ alebo sťažujú stanovenie realistického cieľa, respondenti najčastejšie uvádzali počiatočnú nedôveru a uzavretosť UoZ, ich obavy alebo dokonca pocity hanby, prejavy odporu a nedôvery voči úradu práce, napríklad na základe zlých vlastných alebo sprostredkovaných skúseností, obmedzenú schopnosť UoZ vyjadrovať sa a komunikovať, najmä pri nízko kvalifikovaných a mladých uchádzačoch, a občas aj preceňovanie vlastných schopností a nedostatočnú sebareflexiu. Nedôvera a uzavretosť klienta viedli vo viacerých prípadoch aj k tzv. únikovému správaniu pred nástupom do projektu, napríklad k dočasnej pracovnej neschopnosti tesne pred začiatkom, účelovému vyradeniu z evidencie, odchodu na vlastnú žiadosť alebo krátkodobému založeniu živnosti.

Na otázku, či nástroj **Analýza situácie umožňuje objektívne posúdiť situáciu**, v ktorej sa UoZ pri vstupe do NP nachádza, odpovedalo kladne iba 12 respondentov a čiastočne 10 respondentov. Ostatní odpovedali záporne (16) alebo neurčito (23). Podľa informácií, ktoré poskytli poradcovia v dotazníkovom prieskume a riadených rozhovoroch, nie je dokument Analýza situácie vždy zrozumiteľný pre UoZ (hlavne pre tých s nižším vzdelaním), a to z hľadiska zrozumiteľnosti a abstraktnosti použitého textu a niekedy aj pre samotných poradcov, čo môže byť podľa ÚPSVaR spôsobené aj pomerne vysokým počtom nových poradcov zaradených do NP v programovom období 2021 - 2027 a tiež tým, že nepracujú správne s dokumentom.

Podľa poradcov Analýza situácie dostatočne nezohľadňuje rozdiely medzi ZUoZ a MUoZ (napr. niektoré otázky v dokumente nezodpovedajú situácii MUoZ) a navrhnutá percentuálna škála pre posúdenie situácie UoZ neumožňuje v každom prípade vystihnúť situáciu konkrétneho UoZ. Podľa pracovníkov ÚPSVaR však ide o štandardizovaný text, ktorého podoba musí byť univerzálna bez ohľadu na cieľové skupiny. Účelom tohto dokumentu je na začiatku poradenstva zhodnotiť úroveň zručností pre riadenia

vlastnej kariéry konkrétneho klienta a identifikovať jeho najslabšie položky a na tie sa potom v procese zamerať tak, aby sa práve tie najviac trénovali/rozvíjali. Podľa ÚPSVaR je nevyhnuté ďalej pracovať s poradcami tak, aby súčasnú podobu Analýzy situácie vedeli lepšie používať.

Priebeh vstupného pohovoru je najviac determinovaný kombináciou ľudských faktorov, ako sú motivácia, dôvera, komunikačné zručnosti poradcu aj klienta, aktuálny psychický stav, otvorenosť a kvalita vzťahu medzi poradcami a klientom, a podmienok prostredia, ako sú diskretnosť, časové možnosti, rušenie a administratívna záťaž.

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím respondenti s inštitucionálnou pamäťou uvádzali lepšie zacielenie podpory individualizovaného poradenstva, ako aj skvalitnenie diagnostiky UoZ prostredníctvom Analýzy situácie, vyššiu mieru individualizácie a širší rozsah aktivít pri práci s UoZ, čo zároveň umožňuje lepšiu spoluprácu medzi poradcami a účastníkmi NP. Na druhej strane sa však zvýšila administratívna a procesná náročnosť projektu. Problémom sú aj zmeny metodiky, kapacitné limity, časový tlak a nesúlad alebo nedostatočná koordinácia s OSP pri výbere účastníkov projektu.

Zaradenie UoZ do aktivít

Počas vstupného rozhovoru sa odborný poradca dohodne s UoZ (ZUoZ a MUoZ v rámci individualizovaného poradenstva) na jeho účasti na skupinových alebo individuálnych aktivitách.

Aktivity, či už skupinové alebo individuálne, povinné alebo voliteľné, sú **zoradené tak, aby rešpektovali dynamiku práce s UoZ v rámci jednotlivých fáz na individuálnej báze**. Odborný poradca môže podľa vlastného uváženia prispôbiť priebeh, nadväznosť a do určitej miery aj obsah poradenského procesu potrebám každého UoZ a jeho preferenciám, pri zachovaní celkového počtu a časového rozsahu individuálnych a skupinových aktivít. Medzi jednotlivými stretnutiami by nemala byť prestávka dlhšia ako 10 dní, zároveň by však stretnutia nemali nasledovať v príliš rýchlych sledoch za sebou.

Respondenti dotazníkového prieskumu uviedli tieto hlavné úkony súvisiace so zaraďovaním do aktivít NP:

- ≡ kontaktovanie a informovanie UoZ (pozvánka, vysvetlenie, súhlas s aktivitami – 24,6 % respondentov),
- ≡ dosiahnutie dohody medzi odborným poradcami a UoZ o cieľoch a aktivitách počas projektu a vypracovanie IPO na zvýšenie možností uplatnenia sa na trhu práce, ktorý UoZ vyplní v spolupráci s poradcami (63,9 % respondentov),
- ≡ organizačné zabezpečenie aktivít, konkrétne dohoda o termínoch skupinových a individuálnych stretnutí a logistika (45,9 % respondentov),
- ≡ administratívne úkony, ako sú uzatváranie dohôd, podpisovanie dokumentov a zabezpečenie evidencie v IS (31,1 % respondentov).

Medzi **najviac cenené skupinové aktivity** respondenti zaradili prípravu na pohovor, vrátane náviku a sebaaprezentácie (72,1 %), aktivity orientované na sebaopoznanie, motiváciu účastníkov a spoznávanie silných stránok UoZ (50,8 %), prípravu CV a motivačného listu (41,0 %), tréning komunikačných a mäkkých zručností (26,2 %) a pomoc pri aktívnom hľadaní práce a orientácii na trhu práce (23,0 %).

Priebeh skupinových aktivít najviac ovplyvňovala celková dynamika a zloženie skupiny (83,6 %), motivácia a aktivita účastníkov (57,4 %), časová organizácia, teda dĺžka stretnutia a jeho režim vrátane zaradenia tém a prestávok (47,5 %), kvalita facilitácie a práce odborného poradcu, teda jeho prístup k účastníkom a vedenie stretnutia (41,0 %), kvalita komunikácie a disciplína účastníkov, prípadné rušenie

stretnutia alebo konflikty medzi účastníkmi navzájom či s poradcom (32,8 %), ako aj existujúce jazykové a kognitívne bariéry alebo úroveň vzdelania UoZ (32,8 %).

Za **najviac cenené individuálne aktivity** respondenti, podobne ako pri skupinových aktivitách, považovali individuálnu prípravu CV a prípravu na pohovor (45,9 %), samotný koučing počas stretnutí, psychickú podporu a motivovanie zo strany poradcu (31,1 %), prácu na individuálnom pláne opatrení na zvýšenie možností uplatnenia sa na trhu práce a kariérne smerovanie UoZ (29,5 %), pomoc pri sprostredkovaní práce a kontakt so zamestnávateľom (13,1 %) a konzultácie spojené s individuálnym prístupom pri riešení problémov UoZ, najmä sociálnych, zdravotných a rodinných (9,8 %).

V rámci kariérneho smerovania bola užitočnou individualizovanou aktivitou aj priama skúsenosť UoZ, v rámci ktorej si mohol „na vlastnej koži“ vyskúšať fungovanie trhu práce. Išlo o povinnú individualizovanú aktivitu, v rámci ktorej si UoZ samostatne vyhľadal informáciu o pracovnom mieste, napríklad prostredníctvom inzerátu, a následne sa mal o túto ponuku sám zaujímať u zamestnávateľa. Ak zvažoval podnikanie, mal sa samostatne informovať na živnostenskom úrade a zistiť podmienky na vybavenie živnosti. Iní účastníci dostali úlohu nájsť si vhodné vzdelávanie na prípravu na zamestnanie, napríklad prostredníctvom internetu. O výsledkoch takýchto individualizovaných aktivít, realizovaných bez priamej asistencie odborného poradcu, UoZ následne informovali svojich poradcov.

Priebeh individuálnych aktivít najviac ovplyvňovali prístup a kompetencie poradcu (54,1 %), motivácia a spolupráca klienta, ako aj jeho aktuálny psychický a emocionálny stav (47,5 %), vzťah a dôvera medzi poradcom a UoZ (45,9 %), komunikačné schopnosti klienta (18,0 %), dochvilnosť, disciplína a spoľahlivosť UoZ pri účasti na aktivitách NP (14,8 %) a administratívna náročnosť, ktorá zaberá značnú časť času (14,8 %).

Respondenti uvádzali tieto **prekážky pri realizácii skupinových a individuálnych aktivít**: odmietnutie ešte pred nástupom na aktivity alebo vyhýbanie sa účasti počas trvania projektu, napríklad z dôvodu PN, nezájmu alebo vyradenia z evidencie (26,2 % respondentov), a to aj v dôsledku nízkej motivácie, pasivity či nesplnenia podmienok oprávnenosti (kritériá CS, často spomínaný § 70). Ďalšími prekážkami boli existencia dlhov alebo pohľadávok voči štátu a poisťovniam, nedostatok vhodných kandidátov, konkurencia iných projektov, komunikačné, jazykové a digitálne bariéry, ako aj administratívna záťaž. Časť respondentov zároveň zdôrazňovala, že zaraďovanie do projektu nevykonáva poradca, ale OSP, resp. sprostredkovateľ.

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím sa väčší dôraz kladie na skupinovú dynamiku a na kombináciu skupinových a individuálnych aktivít, čo podľa pološtruktúrovaných rozhovorov predstavuje významný pokrok v realizácii projektu v tomto programovom období. Zvýšil sa aj počet stretnutí a pribudli nové voliteľné skupinové a individualizované aktivity. Výrazne sa rozšírila individualizácia a adresnosť prístupu, skvalitnila sa diagnostika UoZ a zlepšila sa aj štruktúra práce počas projektu s dôrazom na spoluprácu odborného poradcu a UoZ. Zároveň sa zvýšil počet hodín určených na prácu so ZUoZ z 28 na 48,5 hodiny, ako aj počet stretnutí (tabuľka č.3). Na druhej strane sa však zvýšila administratívna a časová náročnosť projektu, najmä v súvislosti s dokumentáciou, procesmi a celkovou záťažou. Zmeny nastali aj v kompetenciách pri zaraďovaní UoZ do projektu, keďže výber realizuje OSP, resp. sprostredkovateľ.

Záverečný pohovor

Záverečný rozhovor predstavuje záverečnú aktivitu projektu. Ide o individuálnu aktivitu odborného poradcu s UoZ po ukončení všetkých ostatných aktivít, ktorá slúži na rekapituláciu činností UoZ v rámci projektu, zhodnotenie dosiahnutých a nedosiahnutých cieľov, ako aj plánov do budúcnosti.

Záverečný rozhovor prebieha nasledovne:

- ≡ odborný poradca spolu s UoZ zhrnie a vyhodnotí priebeh spolupráce počas projektu s využitím všetkých svojich záznamov, teda hárku a prípadne ďalších poznámok poradcu (75 % respondentov); zároveň spolu s UoZ opätovne vyplní dokument Analýza situácie na výstupe (57 % respondentov), v rámci čoho vyhodnotia dosiahnutie cieľov stanovených na začiatku projektu pri vstupnom rozhovore (48 % respondentov),
- ≡ poradca zároveň pomôže UoZ nastaviť ďalšie kroky po skončení účasti na projekte (93 % respondentov), najmä v oblasti orientácie na hľadanie alebo získanie zamestnania (46 % respondentov), a to s využitím ďalšieho nástroja, ktorým je individuálny plán opatrení na zvýšenie možností uplatnenia sa na trhu práce.

Na otázku, či nástroj Analýza situácie umožňuje objektívne posúdiť situáciu, v ktorej sa UoZ nachádza pri výstupe z NP, odpovedalo kladne 23 respondentov a čiastočne 8 respondentov. Ostatní odpovedali záporne (14) alebo neurčito (16), teda vo väčšej miere v prospech objektivity ako pri vstupe do projektu. Napriek tomu si približne tretina respondentov myslí, že nástroj je subjektívny, najmä preto, že percentuálna škála nedokáže vždy reflektovať individuálnu situáciu konkrétneho klienta, nástroj je menej zrozumiteľný pre UoZ, osobitne pre tých s nižším vzdelaním, a zároveň zvyšuje časovú a administratívnu náročnosť procesu.

Priebeh záverečného rozhovoru najčastejšie ovplyvňujú tieto faktory: motivácia, otvorenosť a spolupráca UoZ (48 %), reálny výsledok a situácia UoZ, najmä zamestnanie, pokrok dosiahnutý vďaka projektu a naplnenie cieľov (46 %), časové a priestorové podmienky, vrátane organizácie a rušenia (36 %), a doplnkovo aj dôvera a vzťah medzi odborným poradcom a UoZ, ako aj ich komunikačné schopnosti (20 %).

Prípravu individuálneho plánu najčastejšie ovplyvňuje kvalita informácií a diagnostiky o UoZ (38 %), motivácia a ciele UoZ (36 %), situácia na trhu práce v regióne (36 %), životná situácia UoZ, najmä existujúce sociálne, zdravotné, rodinné a iné problémy (30 %), kapacita a časové možnosti poradcu (20 %), ako aj nedostatočná koordinácia s inými zapojenými aktérmi, napríklad s OSP alebo zamestnávateľmi (23 %).

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím je záverečný rozhovor viac individualizovaný a obsahuje viac diagnostických prvkov. Postavenie UoZ na konci projektu zlepšuje nielen väčší rozsah aktivít, ktoré počas projektu absolvoval, ale aj celkovo lepšia organizácia práce počas projektu. Na druhej strane, rovnako ako v predchádzajúcich krokoch, respondenti poukazovali na vyššiu administratívnu a časovú náročnosť v porovnaní s minulosťou, ako aj na niektoré nejasnosti v metodike, hoci bez ich bližšej špecifikácie.

Zaradenie UoZ do následných/súvisiacich/paralelných aktivít (napr. vzdelávania)

Po skončení projektu môže poradca odporučiť **zaradenie UoZ do následných, súvisiacich alebo paralelných aktivít.** Najčastejšie ide o kurzy, rekvalifikáciu alebo vzdelávanie (80,3 %), ako aj o priamy kontakt s konkrétnym zamestnávateľom alebo sprostredkovanie práce (52,5 %). UoZ môže tiež začať aktívne hľadať zamestnanie (50,8 %) alebo si založiť živnosť (29,5 %). Podľa odpovedí respondentov sa následných, súvisiacich alebo paralelných aktivít zúčastní takmer dve tretiny zapojených UoZ, pričom v prípade založenia živnosti ide približne o polovicu zapojených UoZ. Variabilita medzi respondentmi však bola pri poskytovaní informácií o zapojení UoZ do týchto aktivít pomerne vysoká. Následné, súvisiace alebo paralelné aktivity neukončili všetci UoZ, ktorí sa do nich zapojili. Približne dve tretiny UoZ sa napokon zamestnali, pričom živnosť si založila približne jedna desatina až jedna pätina UoZ.

Zaradenie do následných, súvisiacich alebo paralelných aktivít najčastejšie ovplyvňovala motivácia UoZ a dobrá spolupráca s poradcom alebo sprostredkovateľom (67,2 %). Negatívne toto zapojenie ovplyvňovala finančná a sociálna situácia UoZ (37,7 %), ich zdravotný stav (24,6 %), rodinné povinnosti (24,6 %), dopravná dostupnosť (21,3 %) alebo časové a organizačné kolízie (24,6 %).

Respondenti hodnotili pomerne pozitívne komunikáciu a výmenu informácií s príslušnými oddeleniami úradov práce, ktorú považovali za pravidelnú (62,3 % respondentov). Menej často však uvádzali spoločné riešenie sporných prípadov alebo spoluprácu pri zaraďovaní UoZ do projektu a následných aktivít (31,1 % respondentov). V menšej miere respondenti uvádzali aj jasné rozdelenie rolí v procese projektu (18,0 % respondentov) alebo existujúce problémy v spolupráci medzi oddeleniami (8,2 % respondentov).

Dôležitým paralelným nástrojom je dohoda o pracovnej integrácii, ktorú Európska komisia odporúča ako významný nástroj podpory dlhodobo nezamestnaných. Dohoda o pracovnej integrácii sa ponúka UoZ do 18 mesiacov od straty zamestnania. Táto dohoda zahŕňa¹³:

- ≡ určenie jednotného kontaktného miesta, ktoré pomôže UoZ získať zamestnanie,
- ≡ individualizované posúdenie zamerané na zamestnateľnosť, prekážky zamestnania a predchádzajúce úsilie pri hľadaní zamestnania,
- ≡ kombinovanie relevantných služieb poskytovaných rôznymi organizáciami,
- ≡ individualizované poradenstvo zo strany služieb zamestnanosti a ďalších partnerov,
- ≡ jednoznačné ciele a povinnosti, ako sú aktívne kroky pri vyhľadávaní zamestnania, prijatie vhodnej práce a účasť na vzdelávaní a odbornej príprave.

Podľa respondentov uzatváranie dohody o pracovnej integrácii zahŕňa okrem samotného podpisu takejto dohody aj monitorovanie jej plnenia a jej pravidelnú aktualizáciu. Dohoda je zároveň podmienkou evidencie UoZ v IS a podporuje pravidelný kontakt UoZ so zamestnávateľmi.

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím 2014 – 2020 respondenti uvádzajú len minimálne zmeny, ktoré sa týkajú najmä spresnenia adresnosti podpory a posilnenia individualizácie prístupu k UoZ, no na druhej strane aj zvýšenia administratívnej a časovej záťaže.

NP Sme si rovní II

Hlavná aktivita NP SSR II – individualizované poradenstvo a komplexný prístup k OZP – sa realizuje prostredníctvom poskytovania služieb včasnej pomoci OZP, a to individuálnou a skupinovú formou, a tiež podporou OZP pre trh práce.

Praktická implementácia NP SSR II podporená z dotácie P SK v rámci oprávnených priamych výdavkov prebieha v nasledujúcich krokoch:

1. Zaradenie OZP do NP
2. Služby sociálneho začlenenia do NP, konkrétne:
 - 2.1. profilácia – analýza potrieb a kompetencií,
 - 2.2. individuálne poradenstvo a kariérne plánovanie,
 - 2.3. odborná príprava a rozvoj zručností,
 - 2.4. poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia,

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/SK/legal-content/summary/reintegrating-the-long-term-unemployed-into-the-labour-market.html>

2.5. pomoc pri hľadaní zamestnania.

Okrem hlavnej aktivity sa v rámci NP realizujú aj pomocné aktivity, ktoré rozširujú portfólio činností mimo oprávnených priamych výdavkov projektu, teda aktivít nepodporených z dotácie P SK. Tieto aktivity sú vymenované v kapitole 1.3.

Propagácia projektu

Podľa informácií z pološtruktúrovaného rozhovoru s manažmentom NP SSRII v SPV je projekt na verejnosti pomerne intenzívne propagovaný, podobne ako súvisiace predchádzajúce projekty DOP PARALELA a NP Sme si rovni I. Medzi základné spôsoby propagácie patrí webová stránka SPV a profil Sme si rovni II na sociálnych sieťach (Meta, Instagram), ktoré propagujú aktivity projektu a zároveň poskytujú informácie pre potenciálnych záujemcov o zapojenie sa do NP, ako aj rôzne užitočné informácie pre CS, napríklad v oblasti sociálneho správania vo vzájomných vzťahoch a vo vzťahu k majoritnej spoločnosti.

Respondenti dotazníkového prieskumu uvádzali **množstvo prostriedkov, prostredníctvom ktorých sa projekt propaguje**. Za najdôležitejší považujú osobný kontakt motivátora-mentora s potenciálnymi klientmi, v rámci ktorého motivátori-mentori predstavujú ciele, aktivity a prínosy NP pre OZP, ako aj odporúčania existujúcich klientov. Podľa respondentov sa projekt veľmi dobre propaguje aj prostredníctvom prezentácie projektu na veľtrhoch práce, konferenciách, komunitných a osvetových podujatiach, distribúcie letákov, plagátov, vizitiek a ďalších propagačných materiálov, ako aj cez webovú stránku projektu a sociálne siete. Dôležitým nástrojom propagácie je aj spolupráca s partnerskými organizáciami, ako sú samosprávy, školy, najmä špeciálne školy, rehabilitačné zariadenia, zariadenia sociálnych služieb, chránené dielne a pracoviská, komunitné centrá, sociálne podniky, občianske združenia či úrady práce. Dostať projekt do médií podľa respondentov nepredstavuje problém; SPV funguje pod záštitou prezidenta SR a príbehy klientov NP sú zaujímavé aj pre televíziu a rozhlas.

Napriek širokej propagácii NP sa stále objavujú aj slabšie miesta, ako napríklad pretrvávajúce nízke povedomie verejnosti o projekte, ťažšia dostupnosť klientov v niektorých regiónoch, skepsa alebo počítačová nedôvera potenciálnych klientov, a to aj na základe zlých predchádzajúcich skúseností, slabší dosah klasických propagačných materiálov bez osobného vysvetlenia, ako aj občas nízka odozva zo strany niektorých inštitúcií.

Podľa respondentov je **možné propagáciu NP SSRII ešte zlepšiť** najmä posilnením osobnej a terénnej propagácie vrátane prítomnosti zástupcov projektu na lokálnych podujatiach a jej kombináciou s online propagáciou, intenzívnejšou spoluprácou s regionálnymi partnermi a efektívnejším využívaním pozitívnych referencií podporených OZP.

Oproti minulosti sa podľa respondentov dotazníkového prieskumu propagácia zlepšila, aj vďaka tomu, že sa obnovila možnosť osobnej účasti motivátorov-mentorov na rôznych aktivitách, v porovnaní s obdobím realizácie projektu počas pandémie Covid-19. Okrem toho respondenti pozitívne hodnotia posilnenie propagácie projektu smerom k zamestnanosti a sociálnemu začleneniu, efektívnejšie využívanie sociálnych sietí, webovej stránky, regionálnych podujatí a sieťovania zainteresovaných subjektov. Propagácii v súčasnosti napomáhajú aj veľmi dobré skúsenosti s predchádzajúcimi projektmi.

Zaradenie OZP do NP

Zaradenie OZP do projektu predstavuje prvý krok hlavnej aktivity. V rámci tohto kroku je OZP vyhľadaná, prípadne sa sama prihlási v centre včasnej pomoci, alebo ju do centra privedie blízka osoba na základe informácií získaných z vyššie uvedených zdrojov. Pracovník centra musí overiť oprávnenosť záujemcu o účasť na projekte, teda jeho príslušnosť k CS OZP.

V centre je OZP podrobne informovaná o projekte, potrebných kontaktoch, súvisiacom právnom rámci a podmienkach ochrany osobných údajov podľa GDPR. Ak má OZP obmedzenú spôsobilosť na právne úkony, pracovník centra zabezpečí aj povinné informovanie rodinného príslušníka, ktorý v takom prípade taktiež musí udeliť súhlas so spracovaním osobných údajov.

Pracovník centra **počas vstupného rozhovoru zisťuje potreby, očakávania a motiváciu záujemcu** o účasť na projekte a následne navrhuje jeho zaradenie do aktivít projektu. Centrum a OZP podpíšu tzv. „priateľskú dohodu“, ktorá obsahuje informácie o projekte a opis aktivít, ktoré bude účastník počas svojej účasti na projekte absolvovať.

Respondenti dotazníkového prieskumu uvádzali aj **problémy súvisiace so zaraďovaním OZP do projektu**, najmä administratívnu náročnosť procesu, často neúplnú alebo chýbajúcu dokumentáciu klienta, počiatočnú neistotu alebo nedôveru klientov, vyplývajúcu aj z nedostatku informácií o projekte, a niekedy aj nerealistické očakávania záujemcu od projektu. Podľa respondentov spočíva riešenie v individuálnom sprevádzaní pri vstupe do projektu so zohľadnením zdravotnej a sociálnej situácie klienta, v pomoci centra pri kompletizácii dokumentov klienta, ako aj v trpezlivom, prípadne opakovanom vysvetľovaní podmienok, cieľov a aktivít projektu.

Zlepšením oproti predchádzajúcemu obdobiu je presnejšie nastavenie procesu zaraďovania klientov do NP, väčší dôraz na pracovnú oblasť a budúce uplatnenie klienta, ako aj lepšia metodická podpora pri vstupe do projektu. Po novom existuje aj možnosť overiť prostredníctvom systému ITMS, či je klient zamestnaný. Projekt je však zameraný len na produktívnu časť populácie OZP, čo vylučuje mládež do 15 rokov, ktorá sa však v blízkej budúcnosti môže stretávať s problémami na trhu práce v dôsledku svojho zdravotného stavu.

Po zaradení OZP do projektu postupujú centrá podľa **metodiky SPV pre poskytovanie služieb sociálneho začleňovania**. Metodika je založená na jednotlivých krokoch, ktorých implementácia je opísaná nižšie.

Profilácia – analýza potrieb a kompetencií

Tento krok metodiky zahŕňa diagnostiku, analýzu potrieb a kompetencií OZP zapojených do projektu, ako aj posúdenie a plánovanie individuálnych podporných opatrení, ktoré umožnia týmto osobám získať a udržať si zamestnanie a účinne sa zapojiť do pracovného života. Krok sa realizuje formou individuálnych stretnutí s využitím dotazníkov, najmä tzv. anamnestického listu klienta, ktorý zároveň určuje obsah a dynamiku rozhovorov a umožňuje motivátorovi-mentorovi a metodikovi-psychológovi nielen získať údaje o účastníkovi projektu, ale aj sprostredkovať mu potrebné informácie týkajúce sa jeho vlastnej profilácie. Zisťované informácie sa zameriavajú na vzdelanie klienta a jeho priebeh, profesionálne skúsenosti z doterajších zamestnaní a očakávania týkajúce sa pracovného uplatnenia. V rozhovore sa zároveň získavajú aj informácie o možnostiach klienta s ohľadom na jeho zdravotný stav vo vzťahu k udržaniu alebo získaniu konkrétneho pracovného miesta, prípadne k začatiu alebo udržaniu samostatnej zárobkovej činnosti.

Anamnestický list klienta obsahuje informácie o rodinnej anamnéze, zdravotnej anamnéze, sociálnej anamnéze, vzdelaní, profesijnej orientácii, opise problému účastníka a jeho plánoch a spracúva sa v

priebehu troch mesiacov. Počet stretnutí je individuálny a závisí od konkrétnej situácie klienta, najčastejšie ide o 3 až 6 stretnutí, pričom v prípade potreby môže OZP s motivátorom-mentorom absolvovať aj viac ako 6 stretnutí. Osobné stretnutia môžu byť doplnené aj telefonickou alebo online komunikáciou. V prípade, že motivátor-mentor potrebuje odbornú pomoc pri práci s klientom, požiada o účasť metodika na stretnutí s klientom v online forme. V takom prípade sa metodik musí vopred oboznámiť s anamnestickým listom. Motivátor-mentor si v priebehu profilácie zároveň vypracúva aj vlastný interný plán pre ďalšiu prácu s klientom.

Počas stretnutí sa podľa dotazníkového prieskumu medzi pracovníkmi centier včasnej pomoci najčastejšie vyskytujú **tieto problémy**: nízka otvorenosť klienta na začiatku spolupráce, skreslené sebahodnotenie klienta, jeho nerealistické očakávania a sťažené získavanie úplných a pravdivých informácií. Respondenti pri riešení týchto problémov navrhujú postupné budovanie dôvery, priebežné spresňovanie informácií o klientovi počas viacerých stretnutí a v prípade potreby aj konzultácie s metodikom-psychológom, ktorý sa pred online konzultáciou oboznámi s anamnestickým listom, aby mohol odborne zasiahnuť. Veľmi dôležitý je citlivý a individuálny prístup motivátora-mentora.

V porovnaní s predchádzajúcim obdobím majú motivátori-mentori k dispozícii presnejšie metodické usmernenie a jasnejšiu štruktúru profilácie. Využívajú sa aj nové nástroje, ako napríklad SWOT alebo RIASEC, a väčší dôraz sa kladie na sebazpoznanie klienta vo vzťahu k trhu práce. Na druhej strane môže byť užšie zameranie profilácie na oblasť zamestnanosti aj prekážkou širšieho poznania klienta a celý proces profilácie môže byť celkovo dlhší a náročnejší.

Profilácia tvorí základ pre nastavenie individuálneho poradenstva a kariérneho plánovania. Výstupy z profilácie určujú ciele, rozsah aktivít a ďalší smer spolupráce.

Individuálne poradenstvo a kariérne plánovanie

Tento krok metodiky **zahŕňa intenzívne individuálne poradenstvo a ciele plánovanie kariéry OZP**, ktoré nadväzuje na profiláciu a individuálny plán účastníka. Aktivita prebieha niekoľko mesiacov, spravidla počas celej aktívnej spolupráce. V rámci aktivity sa realizujú individuálne monitorovacie stretnutia, počas ktorých motivátori-mentori spolu s metodikmi-psychológmi spolupracujú s osobami CS na stanovení reálnych kariérnych ciest a poskytujú im podporu pri určovaní krátkodobých a dlhodobých cieľov sebarozvoja a sociálneho začlenenia, pri plánovaní krokov na dosiahnutie týchto cieľov a pri rozvoji individuálnych kariérnych plánov, pričom sa zohľadňujú zručnosti, obmedzenia a ciele jednotlivcov. Zároveň sa rozlišuje medzi zamestnanými a nezamestnanými klientmi. Ak si napríklad klient v spolupráci s mentorom stanoví cieľ hľadať zamestnanie, spoločne vypracujú SWOT analýzu klienta, zostavia alebo upravujú jeho životopis a vyhľadávajú vhodné pracovné ponuky vrátane práce s portálmi ponúkajúcimi zamestnanie. Časť týchto činností pritom realizuje klient samostatne, prípadne spolu s motivátorom-mentorom, ak je to potrebné. Najčastejšie účastník absolvuje 4 až 6 individuálnych stretnutí, v mnohých prípadoch ide o 2 až 4 stretnutia mesačne. Pri intenzívnej práci s klientom na príprave jeho kariéry, prípadne pri perspektíve získania zamestnania klient absolvuje aj 6 až 9 individuálnych stretnutí.

Individuálne aktivity dopĺňajú **skupinové aktivity** zamerané na nadobúdanie rôznych zručností potrebných pri hľadaní práce, napríklad tréning pracovného pohovoru, orientáciu na pracovných portáloch, zostavovanie motivačných listov a životopisov a podobne. Skupinové stretnutia sú organizované vo forme online diskusných podvečerov, zvyčajne raz za štvrtok. Trvajú približne dve hodiny a opakujú sa spravidla šesťkrát. Každý podvečer je tematicky zameraný a jeho náplňou môže byť napríklad kariérne poradenstvo, hľadanie pracovného uplatnenia po úraze alebo chorobe, udržiavanie dobrých vzťahov a psychológia vzťahov doma aj na pracovisku, starostlivosť o zdravie a

podobne. Témy pripravujú metodici, niekedy aj v spolupráci so psychológmi, následne o nich informujú motivátorov-mentorov a tí zisťujú záujem medzi účastníkmi projektu. Okrem skupinových stretnutí môže motivátor-mentor účastníkovi odporučiť aj vzdelávací kurz alebo rekvalifikáciu.

Podľa respondentov prieskumu **sa motivátor-mentor rozhoduje o počte individuálnych stretnutí, ako aj o druhu a počte skupinových stretnutí na základe výsledkov profilácie**, zdravotného stavu a funkčných obmedzení klienta, jeho cieľov a motivácie, pracovných skúseností, zručností, pripravenosti na trh práce a časových možností klienta. Pri skupinových aktivitách sa zohľadňuje aj vhodnosť klienta na účasť na konkrétnej aktivite a ich aktuálna ponuka. Počet a druh stretnutí sú vždy predmetom dohody medzi motivátorom-mentorom a účastníkom.

Motivátori-mentori sa pri práci s OZP stretávajú aj s **viacerými problémami**. Ide napríklad o kolísajúcu motiváciu klienta, jeho nerealistické očakávania vo vzťahu k trhu práce, prípadne o nižšiu pripravenosť časti klientov aktívne sa zapájať do skupinových stretnutí. Vo všeobecnosti je potrebné počítať aj s vyššou časovou náročnosťou koordinácie aktivít, a to najmä z dôvodu potreby dlhodobej individuálnej podpory účastníka. Podľa respondentov sú riešením priebežná motivácia a podpora zo strany motivátora-mentora, nastavovanie realistických cieľov, pravidelnosť konzultácií, ale zároveň aj flexibilné tempo práce a prepájanie individuálnych a skupinových aktivít podľa potrieb klienta. V prípade potreby je nevyhnutné zabezpečiť aj užšiu spoluprácu s metodikom-psychológom.

V porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami sa v NP SSR II kladie väčší dôraz na kariérne plánovanie a zamestnanosť, zabezpečené je lepšie metodické vedenie a využívajú sa nové nástroje a prístupy. Pracovné tímy majú viac skúseností a lepšie prepojenie so zamestnávateľmi. Na druhej strane je však NP časovo náročnejší a zložitejší je aj koordinácia aktivít, keďže projekt je výraznejšie než v minulosti orientovaný na zamestnanie klienta, čo sa v niektorých prípadoch nestretáva s dostatočnou ústretovosťou zo strany klientov.

Individuálne poradenstvo zároveň určuje, ktoré zručnosti je potrebné ďalej rozvíjať, a priamo vedie k odbornej príprave a rozvoju pracovných a digitálnych zručností.

Odborná príprava a rozvoj zručností

Táto činnosť je zameraná na poskytovanie príležitostí na vzdelávanie a rozvoj zručností relevantných pre pracovné pozície, na ktoré sa klienti orientujú. Zahŕňa aj praktické tréningy, ktoré zvyšujú odbornú pripravenosť klientov v konkrétnych oblastiach a posilňujú ich zamestnateľnosť. V rámci odbornej prípravy sa realizujú skupinové aktivity a workshopy zamerané na konkrétne oblasti zručností, a to praktických aj sociálno-psychologických, napríklad na zvládanie stresu. Súčasťou tejto činnosti je aj sprostredkovanie online kurzov alebo materiálov na samoštúdium, ako aj zabezpečenie prístupu k odborným lektorom a trénerom.

Podľa respondentov prieskumu sa klienti pre odbornú prípravu rozhodujú počas individuálnych a skupinových stretnutí. V rámci odbornej prípravy a rozvoja zručností sa formou tréningu rozvíjajú pracovné, sociálne, komunikačné a digitálne zručnosti, nacvičujú sa konkrétne situácie, s ktorými sa klienti stretávajú pri hľadaní práce, a podporuje sa rozvoj praktických kompetencií. Odborná príprava prebieha priebežne podľa potrieb klienta, spravidla v časovom horizonte 1 až 3 mesiacov, niekedy aj dlhšie, v závislosti od typu aktivity.

Respondenti uvádzajú viaceré problémy, ktoré sa vyskytujú počas odbornej prípravy, najmä nízku digitálnu gramotnosť klientov, ich slabšiu motiváciu zotrvať v aktivite, ako aj rozdielnu vstupnú úroveň pripravenosti na odbornú prípravu. Nie vždy sú kurzy vhodné pre klientov s určitými zdravotnými problémami a pre niektoré typy zdravotného postihnutia môžu byť zároveň aj časovo náročné. Podľa

respondentov je preto potrebné ešte viac individualizovať prístup k odbornej príprave, poskytovať vyššiu mieru motivácie a podpory, flexibilnejšie pristupovať k termínom skupinových stretnutí a voliť jednoduchšie a praktickejšie formy nácviku.

Oproti minulému obdobiu sa zvýšil dôraz práve na odbornú prípravu klientov, najmä na väčšie prepojenie rozvoja zručností s pracovným uplatnením. Zároveň sa volia tematicky presnejšie a cielenejšie aktivity reflektujúce potreby OZP pri získavaní zamestnania. Tento posun však zároveň kladie vyššie nároky na koordináciu a plánovanie a celý proces je časovo náročný, najmä pre zamestnané OZP.

Rozvoj zručností pripravuje klienta na konkrétne pracovné miesto, na čo nadväzuje poradenstvo pri úprave pracovného prostredia.

Poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia

Ak sa klient úspešne zamestná, ďalšia fáza NP sa zameriava na **úpravu a adaptáciu pracovného prostredia** tak, aby bolo prístupné a funkčné vzhľadom na typ jeho zdravotného postihnutia, či už ide o zamestnanca, alebo SZČO. Táto fáza spravidla trvá 1 až 2 mesiace. Poradenstvo sa poskytuje aj klientom, ktorí sú už zamestnaní. V tejto fáze sa realizujú najmä tieto činnosti: konzultácie zamerané na prispôsobenie pracovného prostredia, poradenstvo pri technických úpravách pracovných miest a kancelárií s ohľadom na ergonómiu zamestnanca, ako aj poradenstvo pri úprave pracovného času a pracovných podmienok. Súčasťou tejto fázy je aj komunikácia s ÚPSVaR, ktorý poskytuje potrebné pomôcky, napríklad na debarierizáciu. Respondenti prieskumu majú vo všeobecnosti s pracovníkmi ÚPSVaR dobré skúsenosti, uvádzajú však aj menej pozitívne skúsenosti. Závisí to najmä od prístupu konkrétnych zamestnancov ÚPSVaR, ktorí bývajú niekedy pracovne preťažení a reagujú na požiadavky menej pružne.

Poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia prebieha najmä v týchto krokoch:

- ≡ posúdenie individuálnych bariér klienta vo vzťahu ku konkrétnemu pracovnému miestu,
- ≡ návrh úprav pracoviska, pracovného času alebo organizácie práce,
- ≡ identifikácia vhodných kompenzačných pomôcok, ergonomických prvkov a technických riešení,
- ≡ konzultácie so zamestnávateľom a prijatie vhodných riešení.

Respondenti prieskumu sa **pri poskytovaní poradenstva pre prispôsobenie pracovného prostredia niekedy stretávajú s rôznymi ťažkosťami**, ako sú nízka informovanosť zamestnávateľov, všeobecne stále vysoká bariérovosť pracovísk, ako aj finančná a technická náročnosť požadovaných úprav. Zamestnávatelia majú niekedy celkovo obavy zo zamestnávania OZP. Podľa respondentov spočíva riešenie v osвете a poradenstve pre zamestnávateľov, v návrhoch konkrétnych technických úprav a pomôcok, vo zvýšenej informovanosti o príspevkoch a možnostiach podpory, ako aj v dohode o realistických a jednoduchých riešeniach šitých na mieru. Úpravy pracovného prostredia zvyšujú reálnu šancu klienta nastúpiť do zamestnania a udržať sa v ňom.

V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím sa táto fáza výrazne posilnila a rozpracovala. Posilnila sa aj spolupráca so zamestnávateľmi, tímy majú bohatšie skúsenosti s pracovnými bariérami OZP a väčší dôraz sa kladie na pracovné zaradenie klienta vrátane vytvorenia vhodných podmienok pre jeho úspešné zamestnanie.

Pomoc pri hľadaní zamestnania:

Táto fáza, ktorá trvá 3 až 6 mesiacov, zahŕňa poskytovanie **praktickej pomoci pri hľadaní vhodných pracovných príležitostí**. Zahŕňa najmä pomoc pri vypracovaní profesionálneho životopisu a príprave na pracovný pohovor, poskytovanie informácií o voľných pracovných miestach a zamestnávateľoch, nácvik pohovorov a rozvoj komunikačných zručností. Zároveň závisí od individuálnej práce motivátora-mentora, ktorý rozhoduje, či je možné začať okamžite s hľadaním zamestnania, alebo je najskôr potrebné riešiť iný problém klienta, napríklad zabezpečenie kompenzačnej pomôcky, a až následne jeho zamestnanie, prípadne či nie je vhodnejšia skupinová terapia a príležitosť nadviazať sociálny kontakt a spoznať osoby s podobnou životnou skúsenosťou.

Podľa respondentov dotazníkového prieskumu sa pri podpore OZP pri **hľadaní práce osvedčujú** najmä podrobná analýza možností klienta a regionálneho trhu práce, aktívne vyhľadávanie vhodných pracovných miest, pomoc pri príprave životopisu a motivačného listu, ako aj pri registrácii na pracovných portáloch, kontaktovaní zamestnávateľov a sprostredkovaní komunikácie s nimi, príprava na pracovné pohovory a podpora po nástupe do zamestnania.

V súvislosti s pomocou pri hľadaní zamestnania pre účastníkov projektu sa centrá včasnej pomoci stretávajú s nedostatkom vhodných pracovných miest pre OZP a vo všeobecnosti aj s nízkym záujmom časti zamestnávateľov, s nesúladom medzi schopnosťami klienta a požiadavkami trhu práce, ako aj s problémami súvisiacimi s dopravou, dostupnosťou pracoviska a jeho bariérovosťou. Občas sa vyskytne problém aj na strane klienta, ktorý neprejavuje dostatočnú aktivitu pri hľadaní zamestnania. Aktívne vyhľadávanie a oslovovanie zamestnávateľov, chránených dielní a sociálnych podnikov, ako aj osvetová práca s nimi, najmä v oblasti potreby flexibilných foriem práce, spolu s intenzívnou individuálnou prípravou klienta na pracovný pohovor a pracovné nároky či priebežnou motivačnou podporou klienta, môžu hľadanie práce OZP výrazne uľahčiť. V niektorých prípadoch klient založí chránenú dielňu alebo sociálny podnik s podporou NP SSRIL.

Na podporu tejto fázy projektu centrá rozvíjajú spoluprácu s rôznymi inštitúciami podporujúcimi zamestnávanie, ako sú ASES Slovensko a Aliancia pre sociálnu ekonomiku na Slovensku, ktorá združuje približne 200 podnikov. Na individuálnej báze centrá spolupracujú aj s konkrétnymi podnikmi, ako sú Tesco, IKEA, FaxCOPY a DHL. V rámci NP sa kontaktom so zamestnávateľmi venuje mentor, ktorý zabezpečuje komunikáciu s týmito subjektmi. Centrá včasnej pomoci v súčasnosti so zamestnávateľmi uzatvárajú aj partnerské zmluvy. Bežnou súčasťou podpory sa stala aj účasť na veľtrhoch práce, na ktoré motivátori-mentori usmerňujú klientov. Doposiaľ sa centrá zúčastnili na 9 takýchto veľtrhoch.

Oproti predchádzajúcim obdobiam sa oprávneným regiónom stal aj Bratislavský samosprávny kraj, posilnila sa decentralizácia riadenia projektu, zvýšil sa počet metodikov-psychológov z 5 na 8 a zároveň sa rozšírili ich kompetencie o priamy kontakt s klientom. V predchádzajúcich projektoch psychológovia s klientmi do priameho kontaktu nevstupovali, ale poskytovali odbornú podporu metodikom a motivátorom-mentorom.

V predchádzajúcich obdobiach sa projekt nezameriaval na zamestnanosť OZP, ale predovšetkým na ich sociálne začlenenie. V súčasnosti je však orientácia na trh práce jednou z hlavných aktivít projektu, pričom sa kladie podstatne väčší dôraz na kariérne a pracovné poradenstvo. Centrá klienta dlhodobo sledujú a usilujú sa buď o jeho udržanie na trhu práce, alebo o pomoc pri získaní zamestnania. Z tohto dôvodu udržiavajú pomerne rozsiahle kontakty so zamestnávateľmi, a to nielen s cieľom podporiť klienta pri získaní zamestnania, ale aj pri jeho udržaní. Tento prístup zároveň kladie vyššie nároky na samotného klienta aj na motivátora-mentora.

V rámci národného projektu budú realizované aj nasledujúce aktivity, ktoré patria medzi nepriame výdavky projektu. Ide o tieto aktivity a ich obsah:

Informačné, motivačné a osvetové skupinové aktivity sa realizujú prezenčnou alebo online formou, a to priamo v jednotlivých regionálnych centrách, prípadne u poskytovateľov sociálnych služieb alebo zamestnávateľských služieb podľa záujmu účastníkov projektu, ktorí sa nachádzajú v blízkosti príslušného centra, alebo u príslušného poskytovateľa sociálnych služieb alebo zamestnávateľských služieb. Podľa respondentov prieskumu centrá vyberajú témy týchto aktivít podľa potrieb klientov, pričom sa najčastejšie zameriavajú na motiváciu, posilňovanie sebadôvery, rozvoj sociálnych zručností, pracovnú orientáciu a digitálne kompetencie.

Pred zaradením klienta do skupinovej aktivity sa posudzuje jeho vhodnosť na účasť v danej aktivite. Prvotný záujem o skupinové aktivity je však podľa respondentov pomerne nízky. Často sa stáva, že klienti sa na aktivite napokon nezúčastnia alebo ju predčasne ukončia, a to aj napriek tomu, že o ňu pôvodne prejavili záujem. Medzi najčastejšie uvádzané dôvody patria nedostatok času, technické problémy alebo nedostatok odvahy vystupovať na verejnosti.

K zvýšeniu účasti čiastočne prispieva flexibilita pri určovaní termínov podujatí, osobné pozývanie klientov, podpora zo strany motivátorov a školiteľov, ako aj priebežné riešenie technických problémov. V porovnaní s minulosťou sú tieto aktivity podľa respondentov prieskumu tematicky lepšie prispôsobené potrebám klientov a vo väčšej miere prepojené s pracovnou a digitálnou oblasťou. Pre zamestnaných klientov však účasť naďalej predstavuje výraznejšiu časovú záťaž.

Zapojenie zamestnávateľov a vytváranie partnerských vzťahov prispieva k začleneniu zamestnávateľov do procesu a k podpore inkluzívneho pracovného prostredia. V rámci tejto aktivity CVP realizujú činnosti zamerané najmä na spoluprácu so samosprávami, sociálnymi podnikmi, zamestnávateľmi a ďalšími relevantnými subjektmi pri identifikácii vhodných pracovných pozícií pre CS a pri zavádzaní opatrení podporujúcich prístup CS k zamestnaniu alebo jej zotrvanie v zamestnaní. Súčasťou aktivity je aj sociálna pracovná integrácia a umiestňovanie účastníkov projektu na pracovné miesta.

Aktivita sa začína mapovaním zamestnávateľov v regióne, ich oslovovaním a prezentáciou projektu. Následne zahŕňa vytváranie databáz kontaktov a partnerstiev so zamestnávateľmi a prepájanie klientov s konkrétnymi pracovnými príležitosťami. Podľa respondentov prieskumu sa však centrá stretávajú s nízkym záujmom zamestnávateľov, nedostatkom pracovných miest vhodných pre OZP, nízkou informovanosťou potenciálnych zamestnávateľov o možnostiach zamestnávania tejto CS, ako aj s obavami OZP z bariérového prostredia a nedostatočných úprav pracoviska. V porovnaní s minulým programovým obdobím sa však kontakty so zamestnávateľmi celkovo posilnili, hoci ide o časovo náročnú činnosť a dosahované výsledky sú rozdielne, keďže vo významnej miere závisia od situácie na regionálnom trhu práce.

Zaškolenie a špecializácia motivátorov-mentorov pre potenciálnych motivátorov zahŕňa problematiku zamestnanosti vrátane právneho minima, prácu s metodickými materiálmi a diagnostickými nástrojmi, ako aj konzultácie s hlavnými metodikmi a metodikom-psychológom. Školenie je intenzívne, obsahovo rozsiahle a pomerne časovo náročné, keďže trvá 160 školiacich hodín, čo predstavuje výraznú záťaž najmä pre zamestnaných uchádzačov. V roku 2024 sa uskutočnilo jedno školenie a v roku 2025 rovnako len jedno školenie.

Potenciálny motivátor-mentor sa môže uchádzať o túto pracovnú pozíciu až po absolvovaní predmetného školenia, a to prostredníctvom výberového konania. Obsah školení sa priebežne aktualizuje, najmä vo vzťahu k aktuálnej legislatíve v oblasti právneho minima a metodickým

postupom. Tento proces je však náročný vzhľadom na dynamiku legislatívnych zmien, aj na potrebu priebežného metodického dopĺňania obsahu. Školenie zatiaľ nie je akreditované. Podľa respondentov pološtruktúrovaných rozhovorov však SPV komunikuje s Alianciou sektorových rád a MŠVVV SR o jeho akreditácii. Odozva týchto inštitúcií je podľa respondentov pozitívna a akreditácia by mala byť ukončená v prvom polroku 2026. V porovnaní s minulosťou sa posilnilo metodické vedenie a zlepšilo sa využívanie odborných nástrojov, na druhej strane sa však zvýšili aj nároky na odbornú pripravenosť motivátorov.

Začleňovanie technológií do života cieľovej skupiny prebieha priebežne, spravidla v časovom horizonte 1 až 2 mesiacov, pričom podľa individuálnych potrieb klienta môže trvať aj dlhšie. Aktivita zahŕňa využívanie technológií, ktoré OZP pomáhajú pri sociálnom začleňovaní, práci a komunikácii. Realizuje sa najmä prostredníctvom skupinových aktivít zameraných na technologické nástroje vrátane sprostredkovania prístupu k špeciálnym aplikáciám a pomôckam, ako aj využívania dostupných technických prostriedkov na šírenie relevantných informácií.

Počas skupinových aktivít alebo v rámci individuálnej podpory zo strany motivátora sa OZP oboznamujú s technologickými novinkami dostupnými na trhu, prípadne zdieľajú vlastné skúsenosti s ich používaním. Podľa respondentov prieskumu sa táto aktivita zameriava najmä na identifikáciu technologických potrieb klienta, individuálny nácvik práce s počítačom, smartfónom a aplikáciami, skupinové aktivity orientované na rozvoj digitálnych zručností, pomoc pri registrácii na pracovných portáloch a pri využívaní online nástrojov, ako aj na podporu používania technológií ako kompenzačného alebo pracovného nástroja.

Pri realizácii tejto aktivity sa centrá často stretávajú s nízkou úrovňou digitálnej gramotnosti klientov, ich nedostatočným technologickým vybavením, nezaujmom klientov alebo ich obavami z technológií, ako aj s finančnou náročnosťou niektorých IKT riešení. Ako čiastočné riešenia sa uplatňujú motivovanie klientov prostredníctvom praktického využitia technológií, odporúčanie možností podporného financovania pri obstarávaní technológií a individuálny výcvik. V porovnaní s minulosťou kladie NP väčší dôraz na rozvoj digitálnych zručností a na lepšie prepojenie technológií so zamestnateľnosťou klienta.

Zvyšovanie povedomia v spoločnosti zahŕňa verejné osvetové aktivity zamerané na podporu integrácie OZP. Ide najmä o mediálne kampane orientované na inklúziu a rovnaké príležitosti, workshopy pre študentov a mládež venované témam inklúzie a diverzity, ako aj otvorené fóra a diskusie o témach zdravotného postihnutia a pracovného začleňovania OZP.

Súčasťou tejto aktivity je aj systém prednášok o projekte a o problematike OZP, realizovaných počas veľtrhov, na ktorých má SPV vlastné stánky, na stredných školách alebo v rámci podujatí organizovaných mestami a obcami, v ktorých pôsobia centrá včasnej pomoci. SPV zároveň publikuje informačné letáky, organizuje vlastné semináre a zúčastňuje sa aj na vzdelávacích aktivitách organizovaných inými inštitúciami, napríklad vysokými školami alebo lekáorskými komorami v rámci odborných podujatí a sympózií. Na zvyšovanie povedomia SPV využíva aj vlastný časopis a sociálne siete, najmä YouTube, Meta a Instagram. Za osobitne účinné respondenti považujú zdieľanie príbehov úspešných klientov a osobné vystúpenia motivátorov-mentorov a klientov.

Napriek vynaloženému úsiliu a vyššej viditeľnosti pracovnej a spoločenskej integrácie OZP v porovnaní s minulosťou majú uvedené aktivity podľa respondentov stále obmedzený dosah. V spoločnosti naďalej pretrvávajú skepsa, stereotypy a predsudky voči OZP. Dosah aktivít zameraných na zvyšovanie povedomia je zároveň obmedzovaný aj nedostatkom finančných zdrojov určených na propagáciu.

Aktualizácia Metodiky poskytovania služieb sociálneho začleňovania OZP bola pripravená už v predchádzajúcom projekte, pričom pre aktuálne programové obdobie bola ďalej aktualizovaná. Hlavní

metodici národného projektu zároveň priebežne sledujú vývoj projektu a pokračujú v aktualizácii metodiky aj v súčasnosti. Posledná aktualizácia bola realizovaná formou usmernenia v roku 2025 a priniesla zmeny v postupoch práce s klientom. Podľa respondentov sa v budúcnosti očakáva aj rozsiahlejšia aktualizácia metodiky.

Analytické vyhodnocovanie a formulovanie odporúčaní pre legislatívne úpravy predstavuje ďalšiu oblasť aktivít SPV. V tomto rámci SPV realizuje prieskumy, na základe ktorých pripravuje návrhy na legislatívne zmeny, ako aj podnety na úpravu metodiky práce s klientmi. Jedným z aktuálnych cieľov je zaradenie pozície motivátora-mentora do klasifikácie NACE SK, ako aj príprava návrhov na úpravy Zákonníka práce a zákona o službách zamestnanosti. Respondenti zároveň poukazovali na to, že niektoré z týchto návrhov sú podmienené možnosťami štátneho rozpočtu. V oblasti legislatívnych zmien SPV komunikuje najmä s Výborom Národnej rady SR pre sociálne veci a rodinu, s ktorým má podľa respondentov veľmi dobrú spoluprácu, ako aj s legislatívnym odborom MPSVaR SR. Prostredníctvom týchto subjektov SPV predkladá návrhy na legislatívne úpravy, predovšetkým vo vzťahu k zákonu č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, prípadne aj k ďalším právnym predpisom upravujúcim zamestnávanie OZP. Tieto návrhy vychádzajú aj z podnetov metodikov a mentorov získaných pri realizácii projektu.

Spolupráca s metodikmi a SPV prebieha najmä prostredníctvom pravidelných konzultácií, v rámci ktorých sa riešia individuálne prípady klientov, a to napríklad počas profilácie a individuálneho plánovania, ale aj pri ďalších aktivitách projektu. Konzultácie s metodikom-psychológom sa realizujú už pred vstupom klienta do projektu. Prebiehajú prostredníctvom e-mailu, telefonicky alebo osobne. Niektorí respondenti uvádzali, že im chýbajú častejšie celoslovenské stretnutia, pričom administratívnu evidenciu klientov zároveň považujú za náročnú. V porovnaní s minulým obdobím sa však podľa respondentov zintenzívnila spolupráca medzi motivátormi-mentormi a metodikmi národného projektu, posilnila sa metodická podpora motivátorov-mentorov zo strany SPV a zároveň sa zvýšilo zapojenie metodika-psychológa do práce s klientmi.

Výzva Krok za krokom II

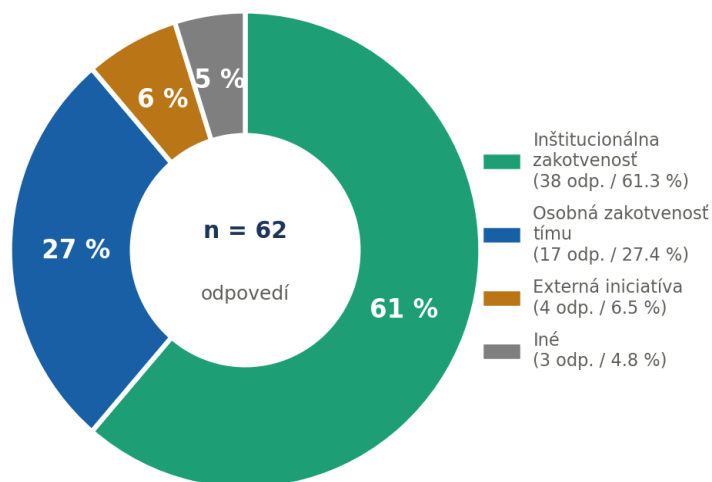
Výber miesta realizácie projektových aktivít

V prvom kroku žiadatelia, resp. prijímatelia identifikovali cieľové lokality pre realizáciu projektových aktivít. Geografická analýza projektov je uvedená v kapitole 1.4. Kľúčovým dôvodom pre výber konkrétnej lokality bola priama väzba organizácie na lokalitu. Takmer 90 % respondentov zapojených do dotazníkového prieskumu uviedlo, že organizácia dlhodobo pôsobí vo vybranej lokalite alebo člen/členka projektového tímu dlhodobo pôsobí v lokalite. Tento fakt odráža inštitucionálnu alebo osobnú zakotvenosť prijímateľov v miestach realizácie projektov. Ako sa vyjadril jeden z respondentov v rámci osobných pohovorov: „V prvom rade je to o spolupracovníkoch a zamestnancoch, ktorí ten terén poznajú, sú v tých rodinách etablovaní.“

Najčastejšou kombináciou odpovedí v dotazníkovom prieskume bola práve inštitucionálna a osobná prepojenosť s lokalitou. Z toho vyplýva, že výber miest realizácie projektových aktivít bol prevažne vnútorne motivovaný a vychádzal z predchádzajúcich skúseností. Výber konkrétnej lokality na projektovej úrovni preto nie je výsledkom strategickej analýzy, ale predovšetkým racionálnym rozhodnutím organizácie vstúpiť do prostredia, kde organizácia a jej pracovníci majú vybudované osobné vzťahy. Nový pracovník projektu uviedol: „Prišiel som z obce Košické Poľany, kde som bol na terénnej sociálnej práci – mám tam potenciálnych klientov, viem o nich a oni o mne.“ Poznanie prostredia a CS považujeme za dôležitý predpoklad pre efektívnu prácu s neaktívnymi osobami prostredníctvom individualizovaného prístupu. Malá časť prijímateľov v rámci výzvy KzK II (4

respondenti) realizuje projektové aktivity na základe iniciatívy (oslovenia) externých subjektov, ako sú napr. miestne samosprávy alebo iné organizácie pôsobiace v lokalite.

Graf č. 1: Typy zakotvenia v lokalite

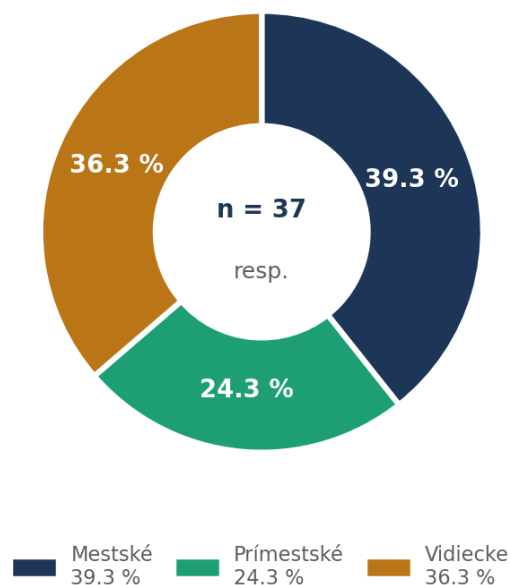


Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Typ územia, v ktorom sa realizujú projektové aktivity

Popri geografickej analýze zameranej na identifikáciu okresov, v ktorých sa realizujú projektové aktivity, sme analyzovali typ územia vo vzťahu k projektovým aktivitám. Respondenti mali kvantifikovať podiel jednotlivých typov území – mestské oblasti, prímestské oblasti a vidiecke oblasti, v ktorých implementujú intervencie. Z výsledkov vyplýva, že priemerné podiely aktivít v mestských oblastiach (39,3 %) a vidieckych oblastiach (36,3 %) sú porovnateľné. Zároveň môžeme konštatovať, že približne dve tretiny projektových aktivít sa orientuje na mestské a oblasti v bezprostrednom okolí miest (prímestské oblasti). V tomto type osídlenia je vysoká koncentrácia obyvateľstva, vrátane CS. Dostupnosť a práca s CS vo vidieckych oblastiach je náročnejšia, čo limituje pokrytie lokalít na vidieku. V tomto smere je potrebné si uvedomiť, že projekty nepracujú s celými komunitami, ale s jednotlivými neaktívnymi osobami, ktoré sa zapojili do projektu.

Pri niektorých lokalitách bolo pre prijímateľov náročné popísať typ územia, resp. MRK sú prítomné vo všetkých typoch územia, v ktorých pracujú. Niektoré lokality – segregované osady sa nachádzajú v poli, mimo intravilánu obcí, žiadna z obcí sa k osade nehlási a nie sú pre komunity dostupné takmer žiadne podporné služby. Na druhej strane sa nachádzajú projektové lokality priamo v obciach, ale životné podmienky v týchto fakticky vyčlenených komunitách sú rovnako hrozná.

Graf č. 2: Typ územia realizácie projektových aktivít

Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Prevažná časť projektov realizuje svoje aktivity vo všetkých typoch územia, rozdiely existujú v podiele aktivít jednotlivých typov územia. Výnimkou sú obce (miestna samospráva), ktoré pracujú s neaktívnymi osobami žijúcimi výlučne alebo takmer výlučne na území obce, a preto vykazujú 100 % aktivít vo vidiecky oblastiach. Organizácia Depaul Slovensko naopak pracuje s osobami bez domova len v mestskom prostredí (v Bratislave). Významnejšie zastúpenie (24 %) majú projekty s prevažne mestskou orientáciou, tzn. že viac ako 60 % projektových aktivít sa implementuje v mestských oblastiach. Projekty s vyváženým zameraním (všetky typy územia sú zastúpené medzi 30 – 59 %) a projekty so zameraním na vidiecke oblasti (min. 60 % aktivít vo vidieckych oblastiach) majú 19 % podiel na všetkých projektoch zapojených do dotazníkového prieskumu.

Samostatná analýza bola venovaná realizácii projektových aktivít v obciach, ktoré sú zaradené do Atlasu rómskych komunít. Z výsledkov vyplýva, že projektové intervencie sú významne sústredené do obcí s MRK – v priemere sa 70 % projektových aktivít realizuje v obciach z Atlasu rómskych komunít. Z platných odpovedí vyplýva, že okrem 2 projektov sa všetky projekty realizujú aj v obciach zaradených do Atlasu rómskych komunít. Viac ako 40 % respondentov pracuje výlučne v obciach zaradených do Atlasu rómskych komunít, ďalších 32 % respondentov uviedlo, že poskytujú individuálne intervencie pre neaktívne osoby prevažne v obciach zaradených do Atlasu rómskych komunít (viac ako 50 % obcí). Predmetné zistenia potvrdzujú, že najvýznamnejšiu CS v rámci neaktívnych osôb tvoria príslušníci MRK, preto sa projekty realizujú najmä v obciach s MRK. Zaujímavým zistením korelačnej analýzy je, že čím väčší počet projektových lokalít prijímatelia vykazujú, tým viac obcí je zaradených do Atlasu rómskych komunít. Prijímatelia dlhodobu pôsobiaci v cieľových lokalitách majú vyšší podiel obcí, ktoré na nachádzajú v Atlase rómskych komunít.

Cieľové skupiny

V ďalšej časti sa venujeme bližšej profilácii CS výzvy KzK II. Konkrétne neaktívnym osobám – do 30 rokov (NEET) a nad 30 rokov (NEAKTÍVNI). Profilácia bola realizovaná prostredníctvom priradenia klientov k 8 základným podskupinám, ktoré vyjadrujú aktuálne znevýhodnenie/životnú situáciu klientov. To

znamená, že konkrétny klient (účastník projektu) mohol patriť k viacerým podskupinám. Podskupiny boli definované nasledovne:

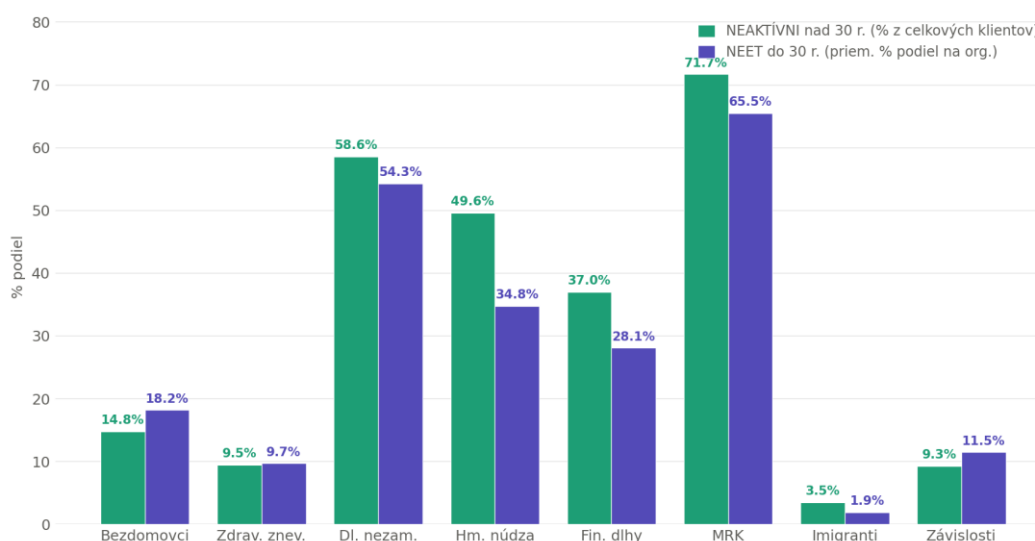
- ≡ osoby z MRK,
- ≡ dlhodobo nezamestnaní a osoby bez pracovných skúseností,
- ≡ osoby v hmotnej núdzi,
- ≡ osoby s finančnými dlhmi,
- ≡ osoby bez domova a osoby ohrozené stratou bývania,
- ≡ zdravotne znevýhodnení,
- ≡ osoby so závislosťami,
- ≡ imigranti (odídenci).

V rámci CS NEAKTÍVNI boli identifikované tri dominantné podskupiny: príslušníci MRK (71,7 %), dlhodobo nezamestnaní a osoby bez pracovných skúseností (58,6 %) a osoby v hmotnej núdzi (49,6 %). Tieto tri rizikové faktory sa zároveň výrazne prelínajú – väčšina klientov z MRK je zároveň dlhodobo nezamestnaná a/alebo sa nachádza v hmotnej núdzi. Klienti sa najmenej vyskytovali v podskupinách: zdravotne znevýhodnení (9,5 %) a osoby so závislosťami (9,3 %). Imigranti a odídenci sú zďaleka najmenej zastúpenou podskupinou (3,5 %).

Príslušnosť k podskupinám v rámci CS NEET (klienti do 30 rokov) do veľkej miery kopírovala výsledky CS NEAKTÍVNI. Najpočetnejšími boli rovnaké podskupiny, avšak zastúpenie klientov v týchto podskupinách bolo nižšie (vrátane podskupiny „osoby s finančnými dlhmi“).

Za výrazne nižšie môžeme považovať zastúpenie mladších neaktívnych osôb v podskupinách „osoby v hmotnej núdzi“ (rozdiel 15 %) a „osoby s finančnými dlhmi“ (rozdiel 9 %). Tento stav odráža kumulatívny efekt dlhodobej nezamestnanosti – čím dlhšie je osoba nezamestnaná, tým vyššia je pravdepodobnosť, že sa dostane do finančných dlhov a/alebo hmotnej núdze. Mierne vyššie zastúpenie mali NEET v podskupinách „osoby so závislosťami“ a „osoby bez domova a ohrozené stratou bývania“. Tieto situácie môžu predstavovať špecifické riziká pre mladých ľudí. Zistenia potvrdzujú správnosť nastavenia výzvy KzK a potreby aplikácie komplexného individualizovaného prístupu k osobám, ktoré čelia viacnásobnému znevýhodneniu.

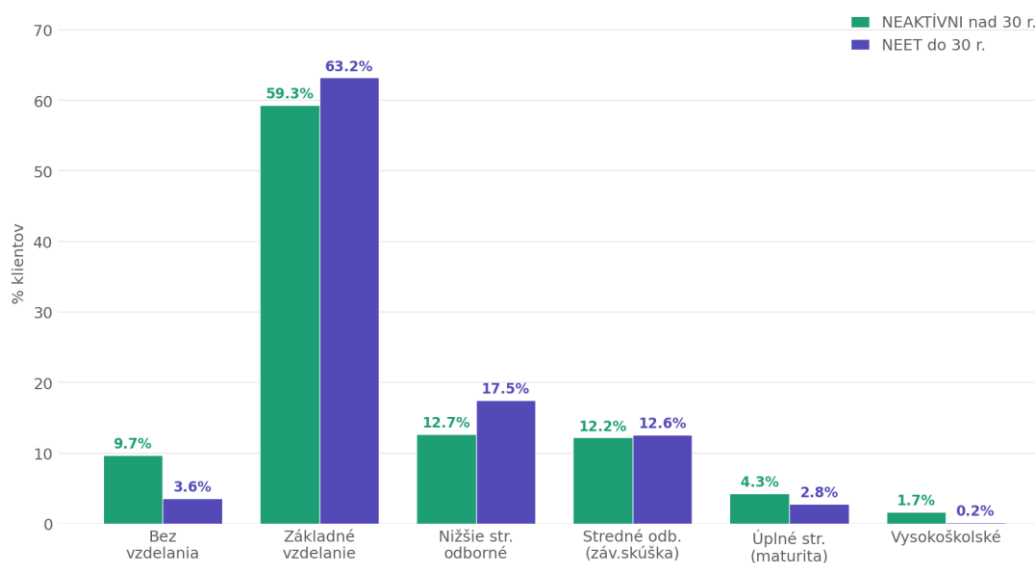
Graf č. 3: Zastúpenie podskupín v cieľových skupinách



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Viacnásobné znevýhodnenie neaktívnych osôb je faktom, ktorý jednoznačne potvrdzujú aj výsledky dotazníkového prieskumu. V tomto smere je potrebné dodať, že projekty v prevažnej väčšine pracujú s najchudobnejšími a najodkázanejšími skupinami obyvateľov. Veľká časť CS nie je schopná vymaniť sa z dlhodobej chudoby a vylúčenia bez intenzívnej podpory. Poskytovanie individualizovaných služieb však v praxi naráža na svoje limity, keď významná časť neaktívnych osôb nejaví záujem o podporu, prípadne nie je schopná sa zapojiť do aktivít projektov (napr. osoby s viditeľným fyzickým alebo mentálnym znevýhodnením bez oficiálnej lekárskej diagnózy). Častým problémom, ktorý sa len čiastočne objavuje v oficiálnych štatistikách, je vysoký počet neaktívnych osôb bez domova. Ďalšia obrovská skupina klientov a ich rodín žije v obydliach, ktoré nespĺňajú ani minimálne požiadavky na bývanie v 21. storočí a prakticky sa nachádzajú v situácii bytovej núdze.

Graf č. 4: Vzdelanostná štruktúra klientov podľa cieľovej skupiny



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Klientov CS NEET a NEAKTÍVNI sme analyzovali aj z hľadiska vzdelanostnej úrovne, t. j. najvyššieho dosiahnutého vzdelania klientov. V tomto prípade bol jeden klient priradený len k jednej kategórii vzdelanostnej úrovne. Pri oboch CS je dominantná kategória klientov s nízkym vzdelaním (59,3 % NEAKTÍVNI a 63,2 % NEET). Najvýraznejší rozdiel medzi CS je v kategórii bez vzdelania – u klientov nad 30 rokov je to 9,7 %, čo predstavuje rozdiel 6,1 % oproti NEET. To odráža generačný efekt – v staršej kohorte je vyšší podiel neaktívnych osôb, ktoré nikdy nezískali žiadne formálne vzdelanie, najmä v MRK.

Celkovo môžeme konštatovať, že pre obe CS je charakteristická nízka vzdelanostná úroveň, keď takmer 70 % tvoria osoby bez vzdelania a osoby so základným vzdelaním. Vzdelanostná úroveň je rozhodujúcim faktorom pre ďalšie uplatnenie osôb v živote. Analýza štruktúry klientov projektov podporených z výzvy KzK II ukazuje, že prijímatelia pracovali s tou najnáročnejšou CS z pohľadu umiestnenia na trhu práce. Inými slovami, klienti z CS NEAKTÍVNI a NEET sú viacnásobne znevýhodnení pri hľadaní pracovných príležitostí a zamestnaní sa.

Identifikácia a oslovenie neaktívnych osôb

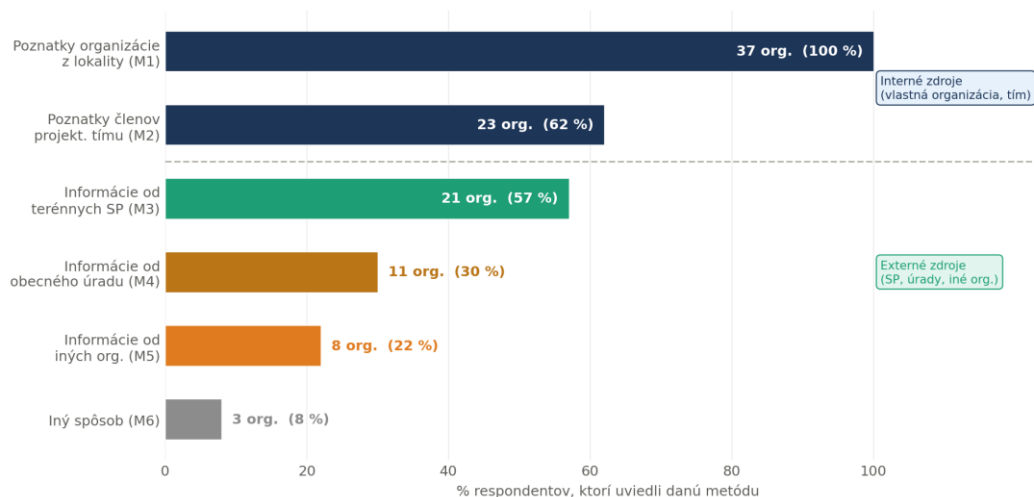
Efektívna identifikácia neaktívnych osôb je predpokladom nadviazania kontaktov s CS a následnej realizácie intervencie. Schopnosť prijímateľov identifikovať, osloviť a zapojiť neaktívne osoby má priamy vplyv na plnenie cieľov projektov, tzn. uplatnenie klientov na trhu práce. Profilácia cieľovej skupiny ukázala, že neaktívne osoby sú vystavené viacnásobnému znevýhodneniu a nadviazanie

kontaktnu si vyžaduje dobrú znalosť prostredia a CS. Schopnosť aktívne vyhľadávať a oslovovať CS je jednou z oblastí, v ktorých sa prejavujú rozdiely v odbornosti a kapacite prijímateľov efektívne pracovať s neaktívnymi osobami.

Organizácie zapojené do výzvy KzK II pri identifikácii najčastejšie využívajú poznatky z aktuálneho alebo predchádzajúceho pôsobenia v lokalite. Túto identifikačnú stratégiu v kombinácii s ďalšími využíva 81 % respondentov. Ďalším prístupom k identifikácii potenciálnych klientov, založeným na interných kapacitách prijímateľov, bolo využívanie poznatkov členov projektového tímu, ktoré v dotazníkovom prieskume deklarovalo 62 % respondentov. Najviac aplikovanou identifikačnou stratégiou založenou na externých zdrojoch bolo využívanie informácií o neaktívnych osobách od terénnych sociálnych pracovníkov (57 % prijímateľov). Externé zdroje využívané s nižšou intenzitou vo fáze identifikácie neaktívnych osôb sú informácie od obecného úradu a od iných organizácií pôsobiach vo vybraných lokalitách.

Respondenti sa v rámci osobných pohovorov zhodli na tom, že pasívne formy oslovovania CS, akou sú napr. letáky, informačné stretnutia a oznámenia na obecnom úrade, sú neúčinné. Jednou z charakteristických črt neaktívnych osôb je celkový nízky záujem, v zásade nevenujú pozornosť informáciám a ponukám dostupným na verejných miestach. V rámci implementácie projektov KzK I mali niektorí prijímatelia negatívne skúsenosti so starostami obcí, ktorí na ponuku spolupráce reagovali tým, že v obci sa žiadne neaktívne osoby nenachádzajú. Kvalitatívna analýza poukázala na zistenie, že organizácie sa vracajú do lokalít, v ktorých v minulosti priamo alebo prostredníctvom svojich zamestnancov pôsobili. Vstup do nových lokalít/komunit je veľmi náročný, na čo poukázal účastník osobného pohovoru: „Musí to byť človek, ktorý pozná ten terén – mnohokrát sa nám stalo, že vyhneli našich zamestnancov z osady.“

Graf č. 5: Metódy identifikácie neaktívnych osôb



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

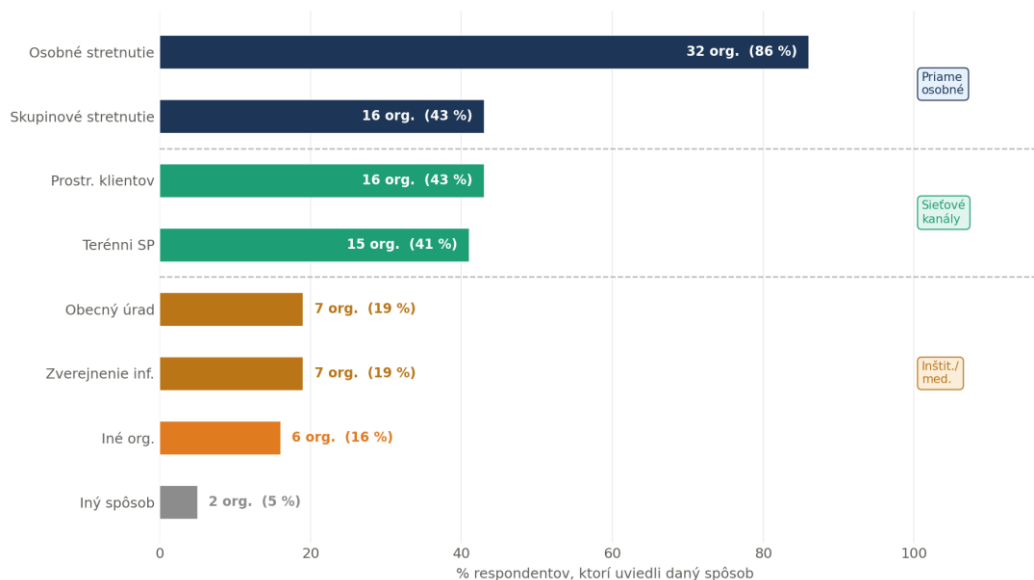
Aplikáciu 3 metód (maximum v rámci zadania dotazníka) uviedlo 68 % organizácií, aplikáciu 2 metód deklarovalo 24 % organizácií. Len 3 organizácie zapojené do dotazníkového prieskumu (8 %) uviedli iba jednu identifikačnú stratégiu: Human Point Slovakia, Obec Chvojnica a ReFresh 7G. Tento výsledok naznačuje, že väčšina prijímateľov uplatňuje kombinovaný prístup pri identifikácii osôb z CS, čo je v súlade s dobrou praxou pre prácu s ťažko dostupnými CS. Kľúčovými sú v tomto procese prístupy založené na interných kapacitách, externé zdroje informácií plnia väčšinou komplementárnu úlohu. Z hľadiska charakteru zdrojov – 81 % organizácií kombinuje interné a externé zdroje vo fáze identifikácie neaktívnych osôb. Čisto interné zdroje využíva 5 organizácií, čisto externé iba 2 organizácie.

Zaujímavým prístupom, ktorý prijímatelia v praxi využívajú, je odporúčanie zo strany zapojených účastníkov projektu, ktorí dokážu identifikovať osoby s podobnými potrebami.

Ďalším krokom organizácií zapojených do výzvy KzK bolo oslovenie neaktívnych osôb s konkrétnou ponukou zapojenia do projektu. Nie všetky identifikované osoby po oslovení boli ochotné zapojiť sa do projektových aktivít, resp. výber a aplikácia vhodnej metódy oslovenia CS determinovala mieru úspešnosti prijímateľov v tejto fáze implementácie individualizovaného prístupu. V tomto kontexte, výber komunikačného kanála nie je len technickým rozhodnutím, ale prejavom rešpektovania dynamiky prostredia a potrieb CS.

Priame osobné oslovenie je dominantným komunikačným kanálom prijímateľov. Osobné stretnutia pri oslovení osôb CS využíva 86,5 % prijímateľov a skupinové stretnutia 43 % prijímateľov. Tieto dominantné metódy oslovovania neaktívnych osôb sú vhodne dopĺňané tzv. sieťovými kanálmi, medzi ktoré patrí kontakt prostredníctvom zapojených klientov (43 %), prostredníctvom terénnych sociálnych pracovníkov (40,5 %) a prostredníctvom iných organizácií (16,2 %). Menej využívaným bolo oslovenie prostredníctvom obecného úradu (18,9 %) alebo prostredníctvom zverejnenia informácií na verejnom priestranstve alebo sociálnych sieťach (18,9 %).

Graf č. 6: Spôsoby oslovovania neaktívnych osôb



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Kombinácia osobného kontaktu a sieťových odporúčaní (prostredníctvom klientov a terénnych sociálnych pracovníkov) je vhodnou kombináciou na oslovenie a zapojenie neaktívnych a dlhodob marginalizovaných skupín. V tomto smere sú výsledky analýzy v súlade s odporúčaniami vyplývajúcimi zo záverov výskumu aktívnych politik trhu práce realizovaných OECD. Dominancia osobného stretnutia v kombinácii so sieťovými kanálmi zodpovedá nárokom na oslovovanie členov MRK s vysokými bariérami dôvery a sociálnou stigmu.

Prístup k diagnostike neaktívnych osôb

V rámci dotazníkového prieskumu dostali prijímatelia možnosť odpovedať na otázku, či uplatňujú rozdielne prístupy k CS, t. j. neaktívnym osobám do 30 rokov (NEET) a nad 30 rokov (NEAKTÍVNI). Viac ako polovica organizácií (56,8 %) zapojených do implementácie výzvy KzK II deklaruje, že nediferencuje a uplatňuje jednotný prístup naprieč oboma CS. 43,2 % organizácií sa vyjadrilo, že aplikuje rozdielne prístupy k diagnostike a podpore neaktívnych osôb podľa príslušnosti k vekovej skupine. Zaujímavým

zistením je, že diferenciaciu prístupov k CS deklarovala prevažná väčšina samospráv, celkovo až 83 %. Samosprávy sú pritom považované za menej metodicky pripravené v oblasti sociálnej inklúzie v porovnaní so špecializovanými neziskovými organizáciami. Zároveň miestna samospráva ako zriaďovateľ sociálnych služieb a zamestnávateľ terénnych sociálnych pracovníkov má praktické skúsenosti s rozlišovaním medzi vekovými kategóriami pri poskytovaní aktivačných príspevkov a TSP. Naopak pri organizáciách, ktoré sa dlhodobo venujú práci s MRK, je diferenciácia prístupov relatívne nízka, a to 25 %.

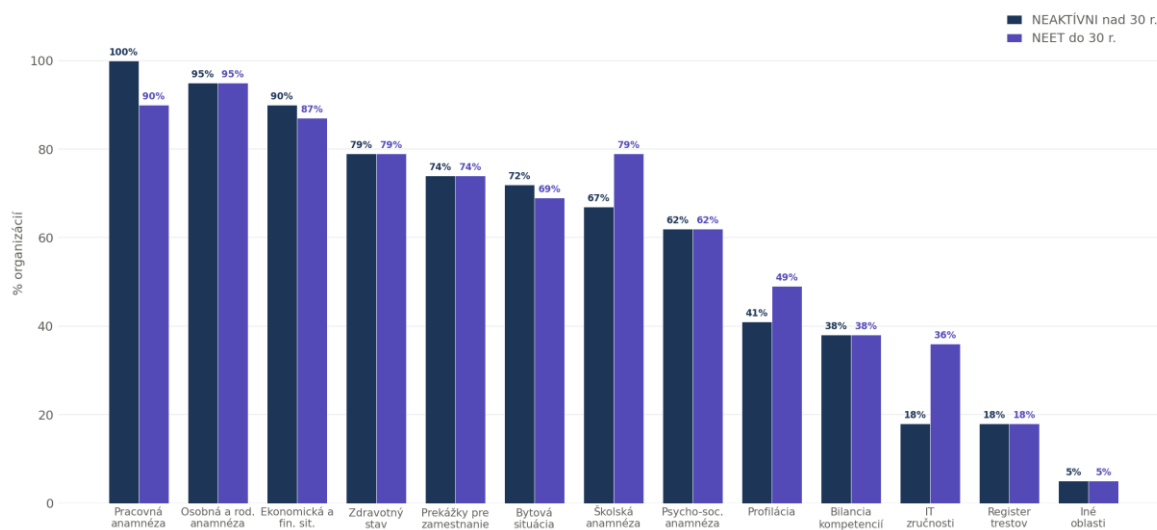
Načasovanie diagnostiky je z metodického hľadiska jedným z dôležitých parametrov kvality práce s klientmi. Zámerom analýzy bolo zistiť, v ktorej fáze prijímatelia vykonávajú diagnostiku klientov. Diagnostika vykonaná príliš skoro – skôr, ako je vybudovaný základný vzťah dôvery – môže byť nespoľahlivá, keďže klient ešte nie je pripravený poskytovať otvorené a úprimné odpovede. Naopak, príliš neskoré diagnostikovanie oddiaľuje nastavenie intervenčného plánu podpory. Z výsledkov analýzy je zrejmé, že polovica prijímateľov vykonáva vstupnú diagnostiku klientov na prvom stretnutí. Druhá polovica prijímateľov preferuje výkon diagnostiky na druhom alebo treťom stretnutí, čo v praxi znamená, že majú určitý priestor na osobné poznanie klienta a budovanie dôvery. Medzi CS NEET a NEAKTÍVNI sú len minimálne rozdiely v načasovaní diagnostiky. 92 % prijímateľov aplikuje rovnaké načasovanie diagnostiky pre obe CS. Hlavným dôvodom je, že organizácie majú jednotné interné štandardy pre diagnostiku, ktoré uplatňujú pre obe skupiny. Rozdielne časovanie pre CS uviedli len 2 organizácie (obec Ružiná a obec Zubrohlava) a ETP Slovensko pracuje len s jednou CS a diagnostiku vykonáva na prvom osobnom stretnutí. Nezávisle na zvolenom prístupe, v praxi sú informácie o klientovi (napr. niektoré pracovné skúsenosti) dopĺňané v priebehu práce s klientom.

Popri načasovaní vstupnej diagnostiky sa analýza sústredila aj na obsah diagnostiky, tzn. ktoré oblasti štandardne pokrýva. Šírka a štruktúra diagnostiky priamo podmieňuje kvalitu intervencií na podporu klientov a závisí od nej aj schopnosť organizácie efektívne riešiť viacnásobné znevýhodnenia klientov. Respondenti mali možnosť vybrať neobmedzený počet z 12 preddefinovaných možností, zároveň mali priestor na doplnenie ďalších oblastí diagnostiky.

Z výsledkov analýzy vyplýva, že oblasti diagnostiky klientov boli vysoko konzistentné naprieč CS. Viac ako 60 % prijímateľov zameriava diagnostiku klientov na nasledujúce oblasti:

- ≡ pracovná anamnéza,
- ≡ osobná a rodinná anamnéza,
- ≡ ekonomická a finančná situácia,
- ≡ zdravotný stav,
- ≡ prekážky pre zamestnanie,
- ≡ bytová situácia,
- ≡ školská anamnéza,
- ≡ psychosociálna anamnéza.

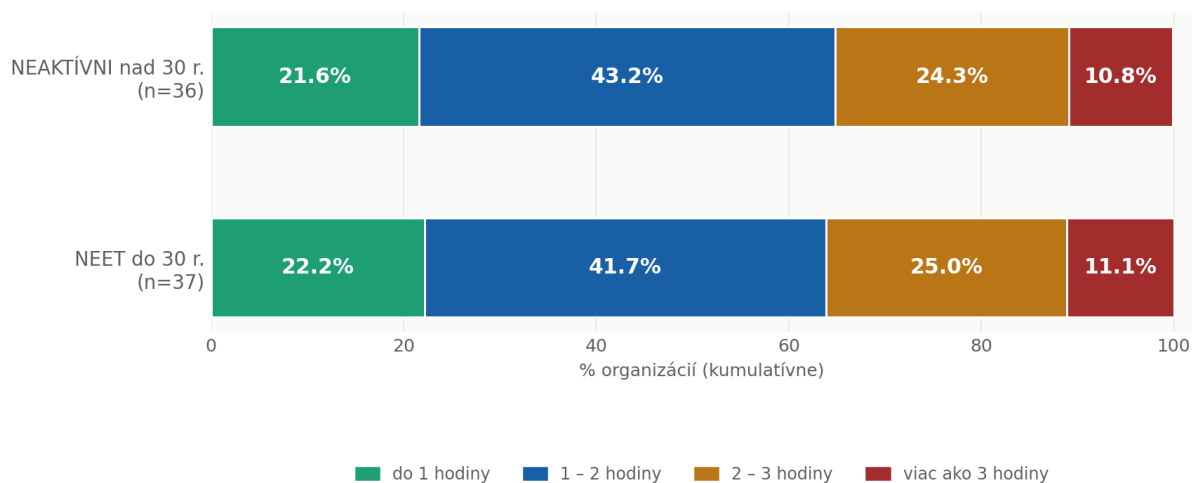
Dôležitým zistením je, že pre skupinu NEET využíva pracovnú anamnézu 90 % organizácií, čo odráža fakt, že časť NEET nemá žiadnu pracovnú históriu (najmä najmladší klienti bez akejkoľvek predchádzajúcej zamestnanosti). Rozdiel 10 p. b. v porovnaní so skupinou NEAKTÍVNI (nad 30 rokov) je štatisticky aj metodicky významný. Po druhé, osobná a rodinná anamnéza (94,9 %) a ekonomická situácia (89,7 %) patria medzi oblasti s najvyšším pokrytím pri oboch skupinách, zároveň sú v súlade s odporúčaniami metodiky TSP. IT zručnosti vykazujú dramaticky nižšie pokrytie pri skupine nad 30 rokov (17,9 %) v porovnaní s NEET (35,9 %). Spolu so školskou anamnézou predstavujú najväčšie rozdiely v obsahovom zameraní diagnostiky klientov medzi CS.

Graf č. 7: Frekvencia oblastí diagnostiky klientov


Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

V súlade so zameraním výzvy je možné identifikovať symetriu medzi oblasťami zameranými na diagnostiku sociálnej situácie klientov (osobná a rodinná anamnéza, psychosociálna anamnéza, ekonomická a finančná situácia, bytová situácia), ktorá tvorí 40/42 % diagnostického záujmu a zamestnanosti a vzdelania (pracovná anamnéza, školská anamnéza, prekážky zamestnania, profilácia, bilancia kompetencií), ktorá tvorí 42 % u oboch skupín. Organizácie vo všeobecnosti využívajú široké spektrum diagnostikovaných oblastí, v priemere ide o 8 oblastí na organizáciu. Približne tretina prijímateľov v rámci diagnostiky skupiny NEET a NEAKTÍVNI sleduje 5 a menej oblastí.

Výsledky o časovej náročnosti vstupnej diagnostiky sú opäť konzistentné naprieč oboma CS. Najvýznamnejšou kategóriou z pohľadu frekvencie je diagnostika klienta v rozsahu jednej až dvoch hodín – viedlo ju 41,7 % organizácií pre skupinu nad 30 rokov a 43,2 % pre skupinu do 30 rokov (NEET). Toto je v súlade so štandardmi pre vstupné sociálne pohovory v medzinárodnej praxi, kde sa za optimálny rozsah prvého diagnostického stretnutia považuje práve 60 – 90 minút. Približne štvrtina prijímateľov je schopná vykonať vstupnú diagnostiku klientov do 1 hodiny a rovnaká časť prijímateľov vykonáva diagnostiku 2 – 3 hodiny. Viac ako 3 hodiny venuje diagnostike približne 10 organizácií.

Graf č. 8: Priemerná dĺžka diagnostiky klientov


Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Na základe výsledkov je možné definovať štyri typologické modely vstupnej diagnostiky podľa jej dĺžky:

- ≡ skríning (do 1 hodiny),
- ≡ štandardný pohovor (1 – 2 hodiny),
- ≡ rozšírený pohovor (2 – 3 hodiny),
- ≡ hĺbkový pohovor (viac ako 3 hodiny).

V kvalitatívnych odpovediach respondenti uviedli, že dĺžka diagnostiky je prispôsobená individuálnym potrebám klientov, resp. odráža postoje a záujem klientov. Jedna organizácia uviedla, že vstupná diagnostika CS NEAKTÍVNI si vyžaduje viac času, keďže starší klienti sú komunikatívnejší, detailne odpovedajú na otázky pracovníkov projektu a dokážu udržať dlhšie pozornosť. V ďalšom prípade diagnostika prebieha na viacerých stretnutiach z dôvodu získavania dôvery zo strany klientov. Diagnostika neaktívnych osôb nie je plne štandardizovaná, prijímatelia aplikujú rôzne prístupy k diagnostike klientov v zmysle formalizácie procesu a časovej náročnosti.

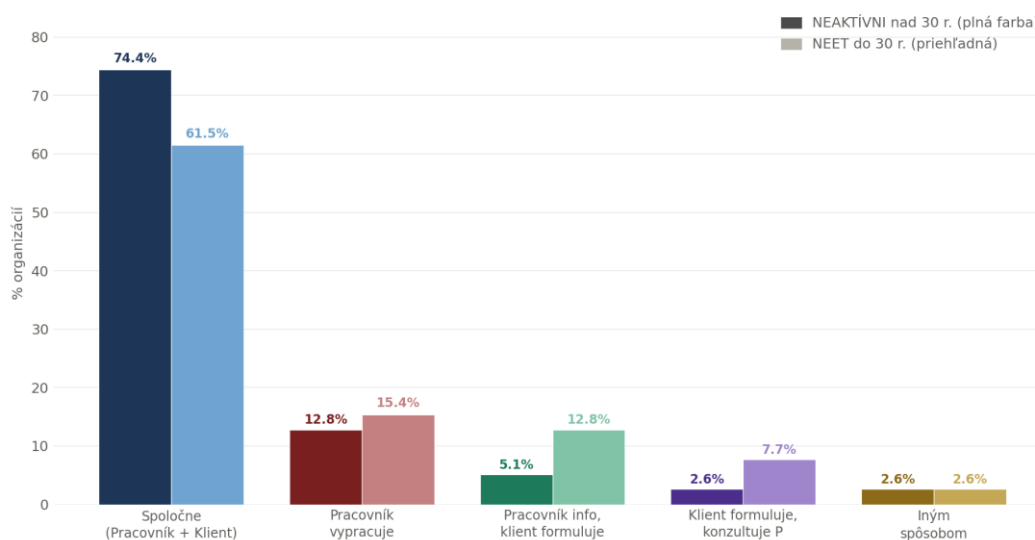
Plánovanie a implementácia podporných intervencií

Ďalšia časť analýzy sa sústredila na spôsob, akým organizácie zapojené do výzvy KzK II formulujú ciele a intervencie pre vlastných klientov. Respondenti volili jednu z piatich možností osobitne pre skupinu NEAKTÍVNI (nad 30 rokov) a pre skupinu NEET (do 30 rokov). Išlo o výber z nasledujúcich možností:

- ≡ pracovník projektu a klient spoločne vypracujú návrh cieľov a intervencií;
- ≡ pracovník projektu vypracuje návrh;
- ≡ pracovník projektu poskytuje informácie a klient samostatne formuluje;
- ≡ klient formuluje ciele samostatne a s pracovníkom konzultuje intervencie;
- ≡ iným spôsobom.

Najčastejšie aplikovaným prístupom je spoločné vypracovanie návrhu cieľov a intervencií pre klienta (tzv. kooperatívny prístup). Využíva ho 74,4 % organizácií pri práci s CS NEAKTÍVNI a 61,1 % organizácií pri klientoch z CS NEET.

Graf č. 9: Spôsob formulácie cieľov a intervencií



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

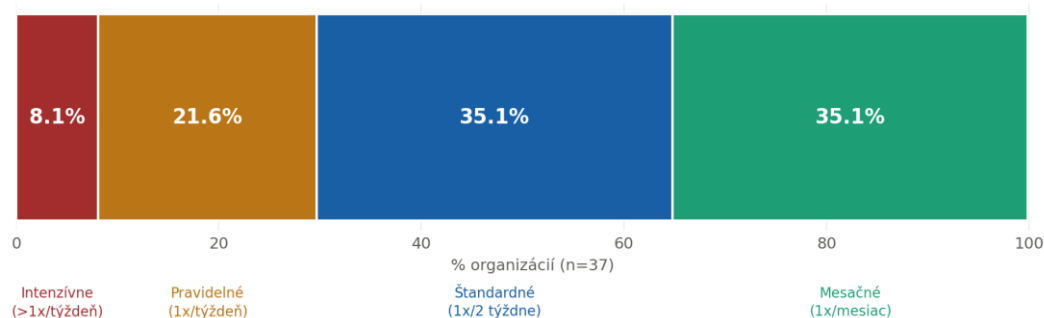
Predmetné zistenie považujeme za pozitívne, pretože kooperatívny model zaručuje minimálnu mieru participácie klienta na tvorbe plánu podpory. Pri časti klientov je potrebné, aby ciele formuloval a intervencie navrhol pracovník projektu, čo prináša riziká pre plnenie dohodnutých krokov zo strany

klienta v implementačnej fáze. Určitý posun smerom k vyššej participácii klienta pri formulovaní cieľov a intervencií sme zaznamenali pri NEET.

Jeden z respondentov popísal svoj prístup nasledovne: pri oboch skupinách organizácia aplikuje individuálny prístup zohľadňujúci vzdelanie, zručnosti, psychický a zdravotný stav. Pri klientoch s vyšším vzdelaním si klient vie cieľ stanoviť sám, pracovník ho rozširuje o ďalšie možnosti. Pri klientoch s nižším vzdelaním, zdravotnými a psychickými problémami, bezdomovcoch a závislých je miera participácie pracovníka projektu vyššia. Pri CS NEET rozlišujeme podľa toho, či ide o MRK a v tom prípade je potrebná vyššia miera zapojenia pracovníkov projektu.

Po definovaní cieľov a intervencií pre klienta nasleduje implementačná fáza. Pravidelný kontakt s klientom umožňuje sledovanie pokroku, úpravu individuálneho plánu a včasné zachytenie krízy. Príliš nízka frekvencia môže viesť k stagnácii, zatiaľ čo príliš vysoká môže byť kapacitne neudržateľná pre prijímateľov. Výsledky ukazujú pomerne vyrovnané rozloženie medzi štyrmi kategóriami. Mierne vyššie zastúpenie majú organizácie, ktoré sa stretávajú so svojimi klientmi v priemere raz za 2 týždne a raz za mesiac (rovnako po 35,1 %). Spolu reprezentujú 70,3 % portfólia – teda tú časť, ktorá volí menej intenzívny rytmus kontaktu. Aspoň raz za týždeň sa stretáva s klientom 29,7 %. Získané údaje poukazujú na fakt, že najvyššiu frekvenciu stretnutí s klientami majú charitatívne organizácie a pobočky Slovenského červeného kríža, i keď aj medzi nimi existujú rozdiely.

Graf č. 10: Intenzita kontaktov s klientmi



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

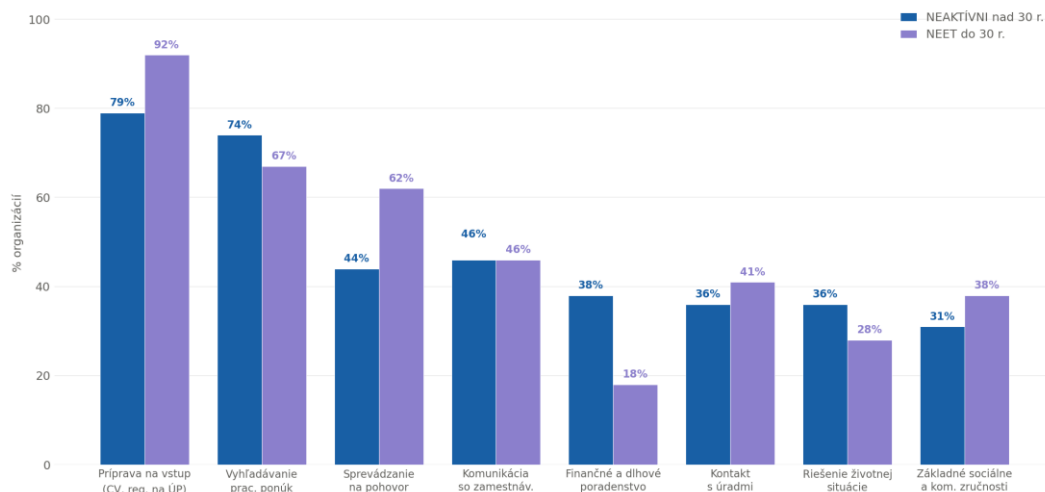
Kvalitatívna analýza frekvencie stretnutí s klientom naznačuje, že uvedené hodnoty možno chápať ako cieľ, resp. priemernú hodnotu. Skutočná frekvencia sa dynamicky mení v závislosti od potreby klienta, fázy projektu a ochoty klienta participovať. Tento poznatok je dôležitý pre interpretáciu výsledkov: organizácie, ktoré uviedli nižšiu frekvenciu (napr. mesačnú), môžu v praxi kontaktovať klientov výrazne intenzívnejšie v kľúčových fázach, ako sú napr. príprava životopisu, príprava na pohovor u zamestnávateľa a pred nástupom do práce. V praxi sa pracovníci projektov stretávajú s nedodržiavaním dohodnutých termínov, v mnohých prípadoch sa klienti nedostavia na stretnutia bez udania dôvodu, čo sťažuje pravidelný kontakt. Niektoré organizácie sa snažia v takýchto prípadoch získať informácie o klientovi a udržať kontakt prostredníctvom sietí v cieľových lokalitách. Praktickú komunikáciu s klientmi sťažuje aj častá zmena telefónnych čísel klientov. Pozitívnym zistením je, že všetky organizácie sa stretávajú s klientmi aspoň raz mesačne – čo je minimálny štandard metodiky TSP. Diagnostická fáza slúži aj na identifikáciu formálnych prekážok, hlavne neexistencii dokladov potrebných pre registráciu na úrade práce, prípadne riešenie dlhov a exekúcií. Pracovníci projektu musia spoločne s klientmi vyriešiť vystavenie chýbajúcich dokladov, čo je časovo a logisticky náročné.

Analýza sa v ďalšej časti zamerala na formy práce s neaktívnymi klientmi. Z hľadiska metodiky je dôležité, že každá z troch hlavných foriem kontaktu má odlišnú terapeutickú a podpornú hodnotu. Individuálne stretnutia umožňujú hĺbkovú prácu s klientom, reagovanie na jeho špecifické potreby a

budovanie dôvery. Skupinové stretnutia poskytujú peer podporu, zdieľanie skúseností a sociálnu motiváciu. Telefonické konzultácie slúžia na rýchlu odpoveď v situáciách, ktoré nevyžadujú osobný kontakt, alebo na udržanie kontinuity medzi stretnutiami. Celkovo možno konštatovať, že všetky organizácie podporené vo výzve KzK kombinujú viac foriem práce s klientom. Najvýznamnejším je individuálny model, v rámci ktorého väčšina kontaktov s klientmi prebieha prostredníctvom osobných stretnutí. Tento model aplikujú dve tretiny všetkých prijímateľov a môžeme ho považovať za štandard pre individualizovaný a komplexný prístup. Druhou najčastejšou formou práce s klientom je tzv. vyvážený model, v ktorom žiadna forma práce neprevyšuje 60 %. Skupinový model s výraznou orientáciou na skupinovú prácu, peer podporu a aktivizáciu komunity, uplatňuje takmer 11 % organizácií. Telefonické konzultácie sú časté, ale väčšinou súvisia s riešením konkrétnych situácií a otázok. Táto forma práce s klientom nemá potenciál komplexne riešiť situáciu klienta a prípravu na trh práce. Z tohto dôvodu nepovažujeme telefonický kontakt za vhodnú dominantnú formu práce s klientom. Medzi iné formy respondenti zaradili sprevádzanie klientov na úrady a k zamestnávateľovi, vybavovanie nových dokladov.

V nasledujúcej časti sa venujeme identifikácii oblastí podpory, ktorú projektové tímy poskytovali klientom. Oblasti podpory sme sledovali samostatne pre CS NEET a NEAKTÍVNI, pričom respondenti mali možnosť vybrať maximálne 4 najvýznamnejšie oblasti podpory z ponúkaných 10 možností, resp. doplniť informácie o ďalších oblastiach podpory. Najčastejšou oblasťou podpory, ktorú poskytuje klientom prevažná väčšina organizácií, je príprava na trh práce, čo zahŕňa spracovanie životopisu, registráciu na úrade práce, informácie o portáloch s pracovnými príležitosťami. Pre skupinu NEET poskytovalo podporu v tejto oblasti 92 % prijímateľov, pre skupinu NEAKTÍVNI 80 % poskytovateľov. Druhou najčastejšou oblasťou podpory je aktívne vyhľadávanie pracovných ponúk a vyhľadávanie informácií o voľných pracovných miestach (67 % NEET a 74 % NEAKTÍVNI).

Graf č. 11: Oblasti podpory klientov



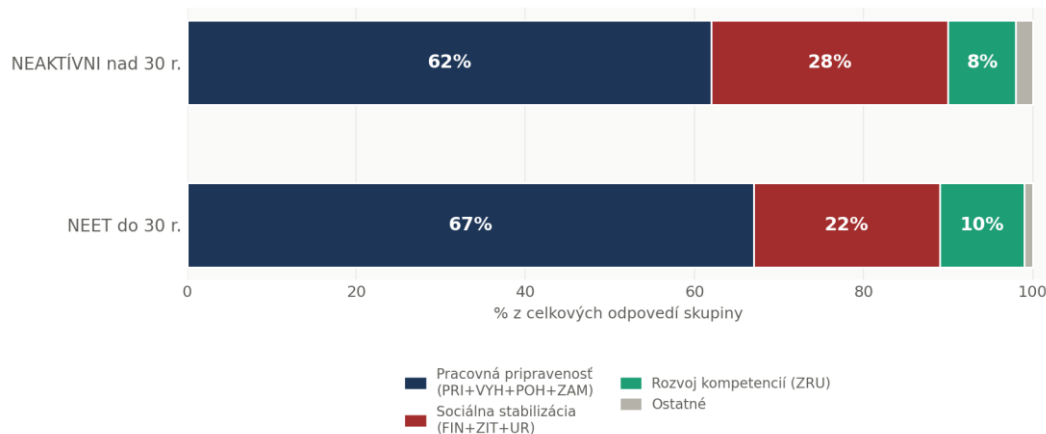
Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Najvýznamnejšie rozdiely medzi CS sa objavili pri sprevádzaní klientov na pohovory, kde frekvencia podpory pre neaktívne osoby do 30 rokov bola o takmer 18 % vyššia ako pri klientoch nad 30 rokov. V prípade poskytovania finančného a dlhového poradenstva bol vyšší dopyt v CS NEAKTÍVNI od 20,5 % vyšší v porovnaní s NEET (38,5 % vs. 17,9 %).

Oblasti podpory klientov sme zaradili do tematických skupín. Z výsledkov vyplýva, že podstatná časť podpory smerovala do oblasti pracovnej pripravenosti (67 % a 62 %), čím priamo reagovala na ciele

výzvy KzK II. Pre CS nad 30 rokov je väčší podiel odpovedí v oblasti sociálnej stabilizácie, čo považujeme v súlade s rámcovými charakteristikami CS. NEET chýba predovšetkým pracovná skúsenosť, sebadôvera a zručnosti na vstup na trh práce. Pracovná pripravenosť je ich primárnou potrebou, zatiaľ čo životná situácia je relatívne menej zaťažená. V prípade NEAKTÍVNYCH (nad 30 rokov) je dlhodobá neaktivita spojená s akumulovanými životnými bariérami – dlhy, zdravotné problémy. Tieto bariéry treba odstrániť ako prvé, aby bolo možné podporovať integráciu na trh práce.

Graf č. 12: Skupiny oblastí podpory



Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Až 81 % organizácií deklaruje aplikáciu flexibilného (kombinovaného) prístupu k hľadaniu vhodného pracovného uplatnenia pre klientov. V praxi to znamená, že sa snažia reagovať na potreby a schopnosti klienta a zároveň zohľadňujú možnosti na trhu práce a požiadavky zamestnávateľov – kombinujú prípravu klienta a následné hľadanie vhodného miesta a pomoc klientovi naplniť vlastnú predstavu o uplatnení na trhu práce.

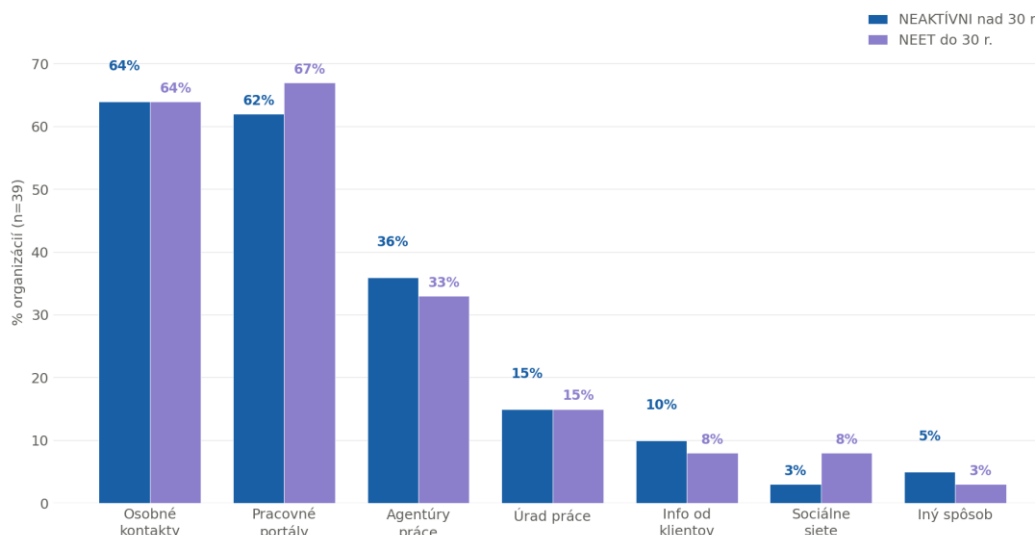
Podpora klientov zahŕňa široké spektrum intervencií prispôbených individuálnym potrebám klientov. Klienti z prímestských a vidieckych oblastí, ktorí nemajú skúsenosti s využívaním verejnej dopravy, potrebujú sprievod na pohovor alebo v prvých dňoch do zamestnania. Odchod z prostredia, v ktorom neaktívne osoby žili celý život, je náročný nielen po psychickej stránke, ale prináša klientom mnoho praktických problémov. Prijímatelia musia v mnohých prípadoch podporiť klientov vo forme zakúpenia cestovných lístkov, základných hygienických potrieb a nového oblečenia. Pre dlhodobu neaktívne osoby s viacnásobným znevýhodnením predstavuje požiadavka hradiť si cestovné náklady a pracovné oblečenie z vlastných zdrojov (pred prvou výplatom) reálnu prekážku pre nástup do zamestnania. Prijímatelia sa snažia pomôcť klientom finančnou podporou z vlastných zdrojov, ale tento typ podpory by mohol byť súčasťou projektových výdavkov. Sprevádzanie klientov v čase nástupu do nového zamestnávania považuje časť organizácií za kľúčové pre podporu udržania si zamestnania. Čakanie na prvú výplatu mesiac od nástupu do zamestnania je významným problémom pre klientov, ktorí boli zvyknutí na neformálne pracovné vzťahy a výplatu po každom odpracovanom dni. Respondent to zhrnul slovami: „Oni nemajú na ten prvý mesiac, aby prežili u toho zamestnávateľa.“ Fyzicky a mentálne náročné je pre neaktívne osoby začať zo dňa na deň pracovať na plný pracovný úväzok (minimálne 8 hodín denne).

Identifikácia zamestnávateľov

Prijímatelia pristupujú konzistentne k identifikácii vhodných zamestnávateľov pre klientov naprieč CS. Dominujú osobné kontakty so zamestnávateľmi (64,1 % v oboch skupinách) a využívanie existujúcich pracovných portálov (66,7 % NEET a 61,5 % NEAKTÍVNI). Tieto dva kanály tvoria jadro identifikačnej

stratégie prijímateľov, takmer každá organizácia volí práve tieto dve možnosti. Za významné považujeme spoluprácu s agentúrami práce, ktoré ponúkajú širšie spektrum pracovných ponúk, či už v regióne, alebo na území celého Slovenska. Ide o komplementárny kanál, ktorý využívajú organizácie s kapacitou na spoluprácu so sprostredkovateľmi. Ďalší prijímateľ považuje transparentnosť a otvorenosť za zásadnú vo vzťahu so zamestnávateľmi – organizácia informuje o silných a slabých stránkach klientov a o prostredí, z ktorého prichádzajú (napr. znížené hygienické štandardy) a spoločne hľadajú riešenia. Uviedol prípad ženy bez domova, ktorá pracuje vo firme a chodí do práce o hodinu skôr, aby sa osprchovala na pracovisku.

Graf č. 13: Spôsoby identifikácie zamestnávateľov

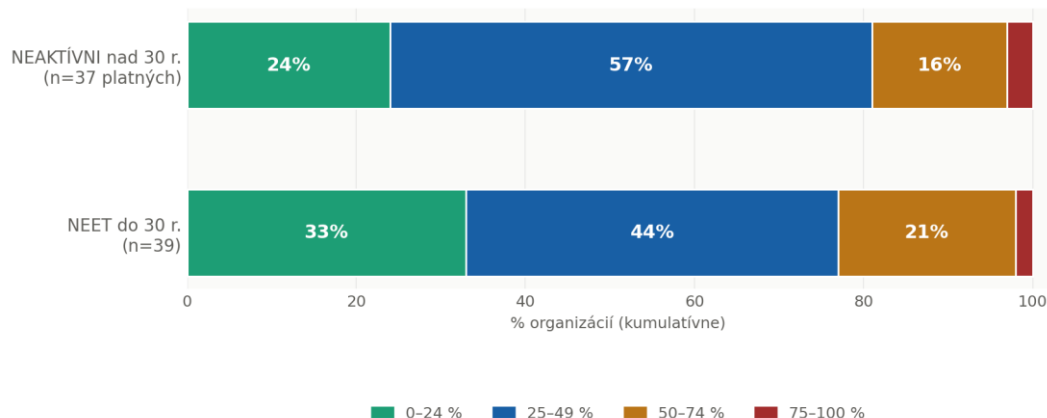


Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Výsledky kvalitatívnej časti analýzy kládli ešte väčší dôraz na osobné vzťahy so zamestnávateľmi a poznanie trhu práce v regióne. Viacerí respondenti sa vyjadrili v zmysle: „Na pracovných portáloch je kopec pracovných miest, ale v drvivej väčšine sú pre klientov nepoužiteľné. Spolupráca s pracovnými agentúrami nie je vhodná – agentúry potrebujú spoľahlivú dodávku pracovnej sily (8-hodinový pracovný čas, pásová výroba) a rigidné podmienky nie sú pre túto cieľovú skupinu vhodné.“

Priebežné výsledky pri integrácii klientov na trh práce

Konečným cieľom individualizovaného prístupu k neaktívnym osobám je ich podpora pri uplatnení na trhu práce. Vo februári 2026 sme prostredníctvom dotazníkového prieskumu zisťovali podiel klientov zapojených do projektu, ktorí absolvovali pracovný pohovor. Treba pripomenúť, že v čase hodnotenia boli projekty v implementačnej fáze, preto poskytnuté údaje vyjadrujú priebežný stav. V CS NEET podstatná časť prijímateľov (44 %) bola schopná dosiahnuť, že 25 – 49 % klientov sa zúčastnilo. 33 % organizácií uviedlo, že pracovné pohovory absolvovalo do 24 % klientov a 21 % organizácií zabezpečilo pracovné pohovory pre 50 – 74 % ich klientov. V CS NEAKTÍVNI boli výsledky porovnateľné, najvýznamnejší rozdiel bol pri podiele 25 – 49 % klientov, ktorí absolvovali pohovor u zamestnávateľa (57 % organizácií). V praxi nie sú ojedinelé prípady, keď klienti z rôznych dôvodov neprídu na dohodnutý pracovný pohovor, čo znižuje hodnovernosť prijímateľov u zamestnávateľov.

Graf č. 14: Podiel klientov, ktorí absolvovali pracovný pohovor

Zdroj: Autori na základe dotazníkového prieskumu

Absolvovanie pracovného pohovoru je predpokladom výberu klienta a získania ponuky na pracovné miesto u zamestnávateľa. Z výsledkov analýzy vyplýva, že úspešnosť pri umiestňovaní klientov na trh práce, resp. pri udržaní si pracovného miesta na trvalý pracovný pomer po dobu viac ako 3 mesiace, je výrazne nižšia v porovnaní s absolvovanými pohovormi. Väčšina organizácií (64,1 % NEET a 51,3 % NEAKTÍVNI) uviedla, že pracovné miesto si bolo v doterajšom priebehu projektu schopných udržať menej ako 10 % klientov. Vyššiu úspešnosť, udržanie pracovného miesta 10 – 19 % klientov, vykazuje 36 % prijímateľov v CS NEAKTÍVNI a 23 % prijímateľov v CS NEET. Vyššia úspešnosť v oboch CS je ojedinelá, čo zodpovedá náročnosti práce s neaktívnymi osobami a prekážkam pri ich uplatnení na trhu práce.

Medzi hlavné prekážky pre udržanie pracovných miest v skupine NEET patria:

- ≡ absencia alebo nedostatočné pracovné návyky a chýbajúca pracovná prax,
- ≡ nízka tolerancia autorít v pracovnom prostredí, nevhodné správanie, generačné konflikty,
- ≡ neadekvátne platové očakávania vzhľadom na skúsenosti a kvalifikáciu klienta,
- ≡ sociálny tlak komunit, v ktorých väčšina mladých ľudí je neaktívnych (nepracuje),
- ≡ rodinná situácia – najmä starostlivosť o deti.

Medzi hlavné prekážky pre udržanie pracovných miest v skupine NEAKTÍVNI patria:

- ≡ absencia pracovných návykov, nedostatočná dochádzka, nespoľahlivosť,
- ≡ nerealistické platové požiadavky, preferencia minimálnej práce pri maximálnom príjme,
- ≡ exekúcie a dlhy, exekučná zrážka znižuje čistú mzdu, práca na čierno,
- ≡ náklady na dochádzanie, absencia vlastného auta, nevhodné pracovné zmeny,
- ≡ nepriaznivý zdravotný stav, práceneschopnosť počas skúšobnej doby.

Na strane zamestnávateľov sme zaznamenali nasledujúce prekážky:

- ≡ predsudky a diskriminácie MRK zo strany zamestnávateľov,
- ≡ preferencia krátkodobých a flexibilných foriem úväzkov pred trvalým pracovným pomerom,
- ≡ zvýšený dopyt po pracovnej sile na sezónne práce, krátkodobé práce cez agentúry,
- ≡ nízka tolerancia porušenia disciplíny, prípadne práceneschopnosti v skúšobnej lehote.

Podľa väčšiny respondentov má dnes diskriminácia MRK na trhu práce takmer systémový charakter, čo zásadným spôsobom znižuje možnosti uplatnenia aj aktívnych príslušníkov MRK na trhu práce. Bežnou praxou je odmietanie záujemcov o prácu s „podozrivým“ priezviskom, ale aj otvorená otázka počas telefonického rozhovoru týkajúca sa etnicity klienta. Ak je záujemca Róm/Rómka, potenciálni zamestnávateľia ukončujú komunikácie s informáciou, že prácu nemajú. Objavujú sa prípady, keď

zamestnávateľ zneužil nízke povedomie neaktívnych osôb o pracovno-právnom vzťahu a klientov nezaevidoval a nehradil za nich odvody.

Výzva JKM

Projekt SPACE je realizovaný prostredníctvom siete centier rozmiestnených v BBSK. BBSK (Rozvojová agentúra BBSK) prevádzkuje sedem centier, pričom je plánované zriadenie ôsmeho centra vo Veľkom Krtíši. Výber lokalít pre jednotlivé centrá nebol náhodný. Medzi hlavné ukazovatele patrili: reprezentatívnosť pre pilotné overenie modelu v menej rozvinutých okresoch, súlad s oblasťami zamerania kraja podľa PHSR na roky 2015 – 2023 a miera potreby podpory okresu na základe integrovanej územnej stratégie. Dôležitým doplnkovým faktorom bol vývoj nezamestnanosti mladých ľudí do 30 rokov. Výber lokalít bol následne potvrdený regionálnou analýzou, ktorú pre projekt vypracovala Univerzita Mateja Bela.

Z hľadiska typu územia projekt pokrýva výrazne diferencovaný priestor. Centrá sú situované predovšetkým v centrách okresných miest, čo zodpovedá odporúčaniam projektu umiestňovať JKM tam, kde sa prirodzene koncentrujú mladí ľudia. Kraj pritom vykazuje výrazné vnútorné regionálne rozdiely – severná časť s okresmi Zvolen a Banská Bystrica disponuje lepšou dopravnou infraštruktúrou, rozvinutejšou sieťou škôl a sociálnych služieb, kým južné okresy (Lučenec, Rimavská Sobota) vykazujú vyšší podiel mladých ľudí v situácii NEET. Posledné centrum, ktorého vznik bol plánovaný, je určené pre okres Veľký Krtíš. Tento výber bol podmienený štatistickými dátami o nezamestnanosti mladých a zároveň nízkym počtom aktérov pracujúcich s touto CS v danom území – čo predstavuje jeden z kľúčových argumentov pre rozšírenie siete centier práve do tohto okresu.

Dôležitou charakteristikou modelu SPACE je, že fyzická prítomnosť centra v okresnom meste nepredstavuje geografickú hranicu jeho pôsobnosti. Centrá aktívne vykonávajú terénnu prácu v okolitých obciach a menších sídlach, čím si rozširujú záber nad rámec svojho priameho umiestnenia. Napríklad centrum v Banskej Štiavnici pokrýva terénnou prácou Žarnovicu, Žiar nad Hronom, Kremnicu a Novú Baňu; centrum vo Zvolene zastrešuje Detvu a čiastočne Krupinu; centrum v Lučenci pokrýva Poltár. Tento model terénneho dosahu je podmienený existenciou vhodných lokálnych partnerov – stredných alebo základných škôl, komunitných centier či kontaktov so starostami obcí – s ktorými centrá dohadujú spoluprácu a realizujú aktivity priamo v teréne.

Ekonomická bariéra dopravy zohráva v tomto kontexte zásadnú úlohu. Klienti zo vzdialených obcí sa do centier dostávajú len príležitostne, spravidla pri príležitosti inej návštevy mesta (napr. úradu práce). Práve preto model SPACE preferuje proaktívny prístup – pracovníci idú za klientmi, nie naopak. Tento prístup zároveň odráža filozofiu projektu, ktorou je odstraňovanie bariér k prístupu k službám pre najzraniteľnejšie skupiny mladých ľudí.

JKM SPACE pracujú s mladými ľuďmi do 30 rokov, pričom ich CS je formálne definovaná ako osoby v situácii NEET – teda osoby, ktoré nie sú zamestnané, nevzdelávajú sa, ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy – a osoby ohrozené situáciou NEET. V praxi je však vymedzenie CS výrazne širšie a variabilnejšie, než naznačuje táto formálna definícia.

Z monitorovacích údajov za rok 2024 vyplýva, že centrá evidovali celkovo 4 270 účastníkov. Z toho výraznú väčšinu – 3 235 osôb – tvorili mladí ľudia do 18 rokov, kým skupina od 18 do 30 rokov predstavovala 1 035 osôb. Tento výrazný podiel mladších účastníkov súvisí so skutočnosťou, že centrá realizujú rozsiahle preventívne aktivity priamo na stredných školách, kde je možné v krátkom čase osloviť väčší počet ľudí. Práca s mladšou vekovou skupinou – teda v rámci prevencie pred samotným vznikom situácie NEET – je vnútorne považovaná za súčasť poslania centier. Skupina nad 18 rokov, teda

tí, ktorí sú skutočne v situácii NEET alebo jej bezprostrednej blízkosti, si zároveň vyžaduje výrazne väčší objem individuálnej práce.

CS je veľmi široká a je rozdielna v závislosti od konkrétneho regiónu, v ktorom centrum pôsobí. Je to aj dievča zo súkromného gymnázia so športovým zameraním, ktoré čelí intenzívnemu psychologickému tlaku ohľadom svojej budúcnosti, ale aj chlapec z rómskej osady, ktorý po dlhodobej spolupráci s centrom úspešne zmaturoval s výborným výsledkom. Obaja patria do rovnakej CS, no ich situácia, potreby a výzvy sú veľmi odlišné. Tento príklad poukazuje na to, že situácia NEET alebo ohrozenie ňou nie sú výlučne viazané na sociálne znevýhodnenie, ale môžu sa vyskytovať aj v zdanlivo lepšie situovaných skupinách.

Napriek heterogenite klientely možno identifikovať niekoľko spoločných menovateľov. Prvým je nižšie vzdelanie – vo väčšine prípadov ide o osoby bez dokončeného vzdelania, alebo s dokončeným základným vzdelaním, prípadne s výučným listom v odboroch technického charakteru. Druhým spoločným menovateľom sú problémy s duševným zdravím, ktoré sú podľa skúseností pracovníkov centier mimoriadne rozšíreným, no zároveň neviditeľným fenoménom. Klienti ich nenaznačujú pri prvom kontakte a vychádzajú na povrch až po vybudovaní vzťahu dôvery. Tretím spoločným znakom je kumulácia znevýhodnení – mnohí klienti čelia súčasne viacerým znevýhodneniam – pochádzajú z vylúčených lokalít, nemajú dokončené vzdelanie, musia sa starať o iných členov rodiny a majú obmedzené finančné možnosti.

Príčiny, pre ktoré sa CS ocitá mimo zamestnanosti a vzdelávania, sú rôznorodé a vzájomne sa prelínajú. Medzi opakujúce sa bariéry patrí nedostatok financií na cestovanie alebo na preklopenie obdobia do prvej výplaty, starostlivosť o závislých členov rodiny, absencia vhodného zamestnávateľa v dostupnom dosahu, diskriminácia, ale aj psychologické a motivačné prekážky. Nezanedbateľnú úlohu zohrávajú aj tzv. logistické zlyhania – stratený telefón, zmeškaný spoj alebo rodinná udalosť – ktoré môžu klientov opakovane vyradiť z dohodnutých aktivít. Pracovníci centier pristupujú k týmto situáciám nie ako k prejavu nezájmu, ale ako k symptómu nestabilného životného prostredia, v ktorom klienti existujú.

Profil klientov sa výrazne líši podľa geografického umiestnenia centra. Severná časť Banskobystrického kraja – okresy Zvolen a Banská Bystrica – vykazuje lepšiu dostupnosť škôl, sociálnych služieb aj dopravy, čo sa odráža v odlišnom charaktere klientely. Naopak, južné okresy (Lučenec, Rimavská Sobota) vykazujú vyšší podiel osôb v situácii NEET a ich klienti čelia oveľa komplexnejším a naliehavejším životným situáciám. Centrom v menej rozvinutých oblastiach sa zodpovedajúcim spôsobom líši aj miera intenzity práce s klientom.

Dôležitou charakteristikou práce s CS je jej striktno dobrovoľný charakter – centrá nemôžu klientov k ničomu nútiť a ich prítomnosť závisí výlučne od motivácie, ktorú sa pracovníkom podarí vybudovať. Táto dobrovoľnosť má však dôsledky aj pre možnosti zberu dát – klienti nemusia poskytnúť žiadne osobné údaje, a preto sú štatistiky o znevýhodneniach, etnickej príslušnosti či iných charakteristikách zo strany centier priznané nepresne. Samotné pracovníčky centier upozorňujú, že otázky o príslušnosti k menšine nie sú v kontexte budovania dôverného poradenského vzťahu vôbec vhodné. Tento rozpor medzi požiadavkami na monitorovanie/vykazovanie v rámci projektu a charakterom služieb predstavuje rozpor, ktorý znižuje informačnú hodnotu dostupných dát o CS.

Celá metodika práce s klientmi stojí na jednom základnom princípe – pred akoukoľvek odbornou intervenciou musí existovať vzťah dôvery. Je to nevyhnutný predpoklad pre zmysluplnú prácu s klientom. Vychádza z poznatku, že mladí ľudia v situácii NEET vo väčšine prípadov zažili opakované zlyhania a sklamania, nemajú funkčné rodinné zázemie a majú skúsenosť, že systém a inštitúcie im nepomáhajú, ale vyžadujú. Preto pri prvom kontakte zisťujú, či je záujem pracovníka úprimný – a ak ho

nájdu, postupne sa začínajú otvárať. Jeden príklad z praxe to ilustruje výstižne – klient strávil v centre hodinu v tichu, len sedel a pozoroval, a až postupom času sa dostal k poradenstvu.

Dobrovoľnosť účasti zásadne formuje celý model práce. Centrum klienta nemôže k ničomu nútiť – jediný nástroj, ktorý má, je motivácia. To kladie mimoriadne vysoké nároky na pracovníkov, ktorí musia zvládať situácie, keď sa klient napriek dohode nedostaví, a to opakovane. Centrá si nastavili vnútorné pravidlá, no filozofia zostáva rovnaká – ukazovať klientom, že pracovníci sú tam pre nich, a dávať im opätovne šancu.

Centrá deklarujú, že pre každého klienta nastavujú mieru a kombináciu intervencií podľa jeho aktuálnej situácie a potrieb. Neexistuje vopred daný rámec, ktorým klient musí prejsť. Niektorí potrebujú len niekoľko stretnutí – impulz, vzor, pocit prijatia. Iní sú pravidelnými návštevníkmi a centrum vnímajú ako druhý domov. Práca s takýmito klientmi je podľa pracovníčok veľmi pomalá a komplexná – začína menej formálnymi aktivitami, cez ktoré sa klient dostane k záujmu o kariérne poradenstvo, a odhalí sa pri tom napríklad problém s duševným zdravím, ktorý si vyžiada psychologické poradenstvo – a až potom je možné vrátiť sa k téme zamestnania.

Multidisciplinárne zloženie tímu je dôležitou súčasťou tohto prístupu. Pri výbere pracovníkov sa dbá na to, aby tím zahŕňal rôzne profily – sociálneho pracovníka, psychológa, kariérneho poradcu, kouča a peer pracovníka. Nie každé centrum disponuje psychológom, no tento deficit sa kompenzuje sieťou partnerských organizácií, na ktoré sú klienti odkazovaní alebo ku ktorým sú priamo sprevádzaní.

Klienti do centier neprichádzajú sami od seba – centrá za nimi chodia. Na začiatku existencie siete bolo nutné budovať povedomie od nuly. Pracovníci chodili do škôl, centier pre deti a rodinu, resocializačných zariadení, na jarmoky a trhy, do médií. Dnes sú centrá v mnohých lokalitách dostatočne známe, no TSP zostáva kľúčovým nástrojom oslovovania tých, ktorí do centra sami neprídu – typicky obyvateľov vzdialených obcí a vylúčených komunit.

TSP funguje na princípe postupného budovania prítomnosti. Pracovníci sa v lokalite ukážu, predstavia, rozdadajú letáky a vrátia sa – opakovane, pravidelne, niekedy len preto, aby tam boli. Niekedy idú sami, niekedy s terénnym pracovníkom partnerskej organizácie, ktorý lokalitu pozná. Súčasťou TSP je aj systematické mapovanie potrieb. Pýtajú sa ľudí, čo by chceli, čo potrebujú, a na základe toho pripravujú konkrétne aktivity. Priestory centier boli dokonca zariadené podľa predstáv samotných mladých ľudí, čo bolo podľa pracovníčok prelomovým momentom dôvery – klienti videli, že ich vypočuli a zrealizovali ich predstavy.

Školy predstavujú druhý hlavný kontext práce centier – predovšetkým odborné školy a učňovky, kde je vyšší podiel ohrozených žiakov. Aktivity na školách slúžia dvojakému účelu – priamo rozvíjajú zručnosti žiakov (duševné zdravie, kariérne poradenstvo, životné a mäkké zručnosti, bezpečnosť online) a zároveň fungujú ako vstupná brána k individuálnemu poradenstvu – klient, ktorý zažil skupinovú aktivitu, je oveľa otvorenejší prísť do centra aj individuálne. Centrá dnes v mnohých prípadoch neiniciujú kontakt so školou – školy samy kontaktujú SPACE, čo svedčí o vybudovanej reputácii v teréne.

Téma zamestnania je formálnym cieľom projektu, no v praxi nie je vždy prvou alebo jedinou témou práce s klientom. Niekedy je klient oveľa ďalej od trhu práce, ako naznačuje jeho formálny status, a vyžaduje si najprv riešenie základných potrieb – stabilitu, psychickú pohodu, základné životné zručnosti. Centrá preto nekladú zamestnanosť ako podmienku ani prvý krok, ale ako cieľ, ku ktorému sa klient dostáva vlastným tempom.

Praktické skúsenosti ukazujú, že časť klientov nevstupuje na legálny trh práce pre nedostatok záujmu, ale pre racionálnu kalkuláciu. Sociálne dávky, nelegálna príležitostná práca a exekúcie vytvárajú

prostredie, v ktorom legálne zamestnanie krátkodobo nevychádza ekonomicky výhodne. Väčšina mladých ľudí však záujem pracovať má, kľúčovým faktorom je dostupnosť pracovných príležitostí v danom regióne.

Centrá definujú pokrok širšie než len cez uplatnenie na trhu práce. Viditeľné zmeny v správaní, sebadôvere, v schopnosti fungovať a komunikovať sú považované za legitímne výsledky dlhodobej práce, aj keď klient ešte nezískal prácu. Príkladom je klient z rómskej osady, ktorý po rokoch pravidelnej spolupráce s centrom úspešne zmaturoval.

Zhrnutie hlavných zistení a záverov

- ≡ V programovom období došlo k posilneniu individualizovaného prístupu v oboch NP, avšak zvýšila sa administratívna náročnosť realizátorov projektov v práci s klientami.
- ≡ Podľa poradcov Analýza situácie dostatočne nezohľadňuje rozdiely medzi ZUoZ a MUoZ (napr. niektoré otázky v dokumente nezodpovedajú situácii MUoZ) a navrhnutá percentuálna škála pre posúdenie situácie UoZ neumožňuje v každom prípade vystihnúť situáciu konkrétneho UoZ. Podľa zamestnancov ÚPSVaR však ide o štandardizovaný text, ktorého podoba musí byť univerzálna bez ohľadu na cieľové skupiny.
- ≡ V NP SSRII sa CS zúžila na produktívnu populáciu, čo znamenalo v porovnaní s NP Sme si rovní pomerne významnú zmenu. CVP stratili mladistvých do 15 rokov, ktorým by mohli pomôcť v príprave na budúce povolanie, avšak túto možnosť dnes nemajú.
- ≡ Výber lokality nie je výsledkom strategickej analýzy, ale predovšetkým osobnej a inštitucionálnej zakotvenosti organizácie. Takmer 90 % prijímateľov uviedlo, že výber lokality vyplýval z dlhodobého pôsobenia organizácie alebo jej pracovníkov v danom území. Vstup do nových komunít je extrémne náročný. Vzťah k lokalite, vybudovaný rokmi terénnej prítomnosti, nie je len operatívnou výhodou, ale podmienkou dôvery, bez ktorej nie je možné identifikovať a zapojiť neaktívne osoby.
- ≡ CS je hlboko heterogénna a tvorí ju prevažne najzraniteľnejšia časť populácie – viacnásobne znevýhodnené osoby, pre ktoré je individualizovaný prístup nevyhnutnosťou, nie voľbou. Dominujú tri navzájom sa prelínajúce podskupiny: príslušníci MRK, dlhodobo nezamestnaní a osoby v hmotnej núdzi. Takmer 70 % klientov nemá vzdelanie alebo disponuje len základným vzdelaním. Viacnásobné znevýhodnenie potvrdzuje, že štandardné nástroje aktívnej politiky trhu práce sú pre väčšinu klientov de facto nedostupné. Práve táto charakteristika CS odôvodňuje investíciu do individualizovaného prístupu.
- ≡ Diagnostika klientov je obsahovo rozvinutá a v súlade s metodikou TSP, avšak chýba jej štandardizácia. Organizácie priemerne pokrývajú 8 diagnostických oblastí, pričom osobná a rodinná anamnéza (95 %), ekonomická situácia (90 %) a pracovná anamnéza dosahujú vysoké pokrytie naprieč všetkými prijímateľmi. Približne polovica organizácií diagnostikuje na prvom stretnutí, tzn. pred spoznaním klienta a vybudovaním vzťahu dôvery, čo môže znižovať spoľahlivosť získaných informácií.
- ≡ Kooperatívny model formulovania cieľov je síce majoritnou praxou, no miera skutočnej participácie klienta je diferencovaná podľa jeho kapacity. Spoločné vypracovanie cieľov a intervencií deklaruje 74 % organizácií pri NEAKTÍVNYCH a 61 % pri NEET. Respondenti zároveň opisujú vnútornú diferenciáciu – pri klientoch s vyšším vzdelaním klient ciele formuluje sám, pri osobách s nízkym vzdelaním, zdravotnými problémami, bezdomovcoch a závislých preberá väčšiu zodpovednosť

pracovník projektu. Toto rozlíšenie je správne a metodicky obhájiteľné, keď reaguje na kapacitné obmedzenia klienta v danom štádiu spolupráce.

- ≡ Doterajšia miera integrácie klientov na trh práce je nízka, avšak príčiny tohto stavu ležia prevažne mimo kontroly organizácií. Väčšina organizácií (64 % pri NEET a 51 % pri NEAKTÍVNYCH) uviedla, že pracovné miesto si udržalo menej ako 10 % klientov. Medzi hlavnými prekážkami figuruje systémová diskriminácia MRK. Odmietanie klientov na základe mena alebo etnicity je podľa respondentov rozšírenou praxou zamestnávateľov. Ekonomická pasca dávkového systému (kde príjem z legálnej práce pri minimálnej mzde a viacdetej rodine nemusí kompenzovať stratu dávok) podkopáva motiváciu aj tých, ktorých organizácie na vstup do zamestnania pripravili. Absencia oprávnenosti výdavkov na cestovné lístky, pracovné oblečenie a zdravotné prehliadky z projektových zdrojov vytvára reálnu praktickú bariéru na nástup do práce.
- ≡ Model JKM SPACE reprezentuje zásadne odlišný model. Centrá JKM SPACE pracujú na princípe, že pred akoukoľvek odbornou intervenciou musí existovať vzťah dôvery. Neexistuje vopred daný rámec, ktorým klient musí prejsť. Niektorí potrebujú niekoľko stretnutí, iní sa stávajú dlhodobými návštevníkmi. Multidisciplinárny tím (psychológ, kariérny poradca, kouč, peer pracovník, sociálny pracovník) a integrácia podpory duševného zdravia, osobnostného rozvoja a zamestnateľnosti do jedného miesta zodpovedá medzinárodne overenému modelu JKM. Výsledky sú merané širšie než len zamestnanosťou – zmeny v správaní, sebadôvere a schopnosti fungovať sú považované za legitímne výstupy dlhodobej práce.
- ≡ Dobrovoľný charakter účasti v projekte JKM SPACE je metodickou voľbou s priamym dopadom na kvalitu a udržateľnosť intervencií. Centrá nemôžu klientov k ničomu nútiť, motivácia je jediný nástroj. To kladie mimoriadne vysoké nároky na pracovníkov centier. Dobrovoľnosť má priamy dopad na zber dát – klienti nemusia poskytnúť osobné údaje, štatistiky o znevýhodneniach a etnickej príslušnosti, preto sú údaje o CS (účastníkoch) len orientačné.

2.3 Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov

Ako v praxi prebieha koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce?

NP Poradenstvom k zamestnaniu

Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individuálnych služieb zamestnanosti **nepatrí primárne medzi ciele NP Poradenstvom k zamestnaniu**¹⁴. Napriek tomu je takáto prax vnímaná zúčastnenými stranami ako užitočná a potrebná pre zvyšovanie efektivity a účinnosti podpory návratu CS UoZ na trh práce, a to hlavne v prípadoch, keď aj neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti sú podporení z verejných prostriedkov v rámci DOP.

Výsledky dotazníkového prieskumu a pološtruktúrovaných rozhovorov však **nepotvrdzujú systematickú koordináciu verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti**. Iba polovica respondentov prieskumu uviedla, že s neverejnými poskytovateľmi spolupracuje, avšak ide skôr o operatívnu a ad hoc spoluprácu, ktorej chýba systematickosť.

Ak spolupráca existuje, **najčastejšie subjekty spolupracujú pri sprostredkovaní práce, v kariérom poradenstve a vo výmene informácií o trhu práce**. Verejní poskytovatelia využívajú svoje kontakty s neverejnými poskytovateľmi aj v oblasti odporúčania a zaradenia UoZ do rôznych rekvalifikačných kurzov a vzdelávacích programov, ktoré organizujú neverejní poskytovatelia. Spolupráca teda pokrýva umiestnenie UoZ na trhu práce + prípravu na zamestnanie + zvyšovanie kvalifikácie.

Na otázku, s ktorými neverejnými poskytovateľmi ÚPSVaR spolupracuje, sa respondenti len zriedka vyjadrovali konkrétne, najčastejšie menovali **typy neverejných poskytovateľov** služieb v zamestnanosti, napríklad agentúry dočasného zamestnávania, agentúry podporovaného zamestnávania, vzdelávacie inštitúcie/rekvalifikačné centrá, sprostredkovateľské/personálne agentúry, občas EURES. Len ojedinele sa objavili aj konkrétne názvy poskytovateľov, napr. WORK CONTROL, PERSONICA, Človek v ohrození.

Spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi služieb v zamestnanosti ovplyvňovali hlavne potreby a motivácia klientov/vhodnosť ponúkaných služieb neverejných poskytovateľov pre CS, dostupnosť/kapacity neverejných poskytovateľov v regióne a tiež koordinácia a komunikácia s verejnými poskytovateľmi. Menej často respondenti uvádzali aj kvalitu/skúsenosti neverejného poskytovateľa, financovanie jeho služieb a podobne. V skratke spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi podmieňovala hlavne vhodnosť ich služieb pre UoZ a ich praktické využitie v regióne pôsobnosti úradu práce.

Okrem neverejných poskytovateľov služieb v zamestnanosti spolupracujú úrady práce okrem interných služieb v rámci ÚPSVaR (OSP/AOTP) aj so zariadeniami sociálnych služieb, školami a vzdelávacími inštitúciami, rôznymi MVO/neziskovými organizáciami, samosprávou (VÚC, mestá/obce) a tiež so zamestnávateľmi.

Podľa prieskumu **úrady práce identifikujú vhodných zamestnávateľov** na základe už existujúcich kontaktov a partnerstiev regiónoch, ale tiež aktívne, osobnými návštevami vo firmách, telefonátmi využívaním databáz a portálov, ktoré poskytujú informácie o zamestnaní. Zo všetkých spôsobov dominujú osobné/partnerské kontakty a priamy terénny kontakt, menej čisto „portálový“ nábor.

¹⁴ https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/download/Opis_NP_Poradensvom_k_zamestnaniu.pdf

Spolupráca so zamestnávateľmi sa oproti minulému programovému obdobiu podľa respondentov prieskumu zlepšila, čo sa prejavilo aj na zvýšenom počte zamestnaných UoZ.

NP Sme si rovní II

Vytvorenie spolupráce a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu **patrí medzi podporné aktivity projektu, spadajúce do nepriamych výdavkov**. Jej súčasťou je aj realizácia prieskumu za účelom identifikácie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu a zistenia záujmu o sprostredkovanie skúseností zo strany SPV v oblasti využívania metódy P2P pri vykonávaní sociálnej rehabilitácie. Spolupráca a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu začína mapovaním relevantných organizácií v regióne, pokračuje nadväzovaním osobných kontaktov a návštev inštitúcií počas celého trvania projektu, budovaním databáz partnerov, stretávaním sa z vlastnej iniciatívy, alebo na spoločných podujatiach, počas ktorých si aktéri vymieňajú informácie o službách a možnostiach pomoci medzi centrami a ďalšími aktérmi poskytujúcimi sociálnu rehabilitáciu.

Medzi aktérmi poskytovania sociálnej rehabilitácie existujú **rôzne prístupy ku klientom**. Táto rôznorodosť často znamená aj fragmentáciu služieb, zvyšuje náročnosť na koordináciu medzi poskytovateľmi, pričom niektorí poskytovatelia služieb nejavia záujem o spoluprácu s centrami SPV. Súčasná situácia si však vyžaduje dohodu na spoločných postupoch, budovanie databázy kontaktov bez citlivých údajov a spoluprácu v oblasti rozširovania povedomia o sociálnej rehabilitácii. **Oproti minulému programovému obdobiu** sa regionálne sieťovanie organizácií poskytujúcich služby sociálnej rehabilitácie zlepšilo a rozšíril sa aj rozsah spolupráce, aj keď medzi regiónmi v tejto oblasti existujú rozdiely. Pozitívnym výsledkom tohto zlepšenia je rýchlejšie nasmerovanie klienta na vhodnú službu.

CVP spolupracujú v rámci NP SSR II okrem organizácií poskytujúcich služby sociálnej rehabilitácie aj s ďalšími inštitúciami, napríklad s ÚPSVaR a úradmi práce, agentúrami podporovaného zamestnávania, regionálnymi centrami sociálnej ekonomiky, chránenými dielňami a pracoviskami, sociálnymi podnikmi, rehabilitačnými a zdravotníckymi zariadeniami, školami (v Nitre sídli centrum včasnej pomoci na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite) a špecializovanými školskými zariadeniami. Ďalšími partnermi, ktorých uviedli respondenti prieskumu, sú mestá, obce a samosprávne kraje (v Trenčíne sídli centrum včasnej pomoci na VÚC), tiež samotný ZMOS, mimovládne organizácie a občianske združenia, zamestnávateľia v regiónoch, komunitné centrá a zariadenia sociálnych služieb. SPV veľmi dobre spolupracuje aj s ASES, Úradom komisára pre OZP, kde obe inštitúcie spoločne riešia jednotlivé prípady, s komisárom pre deti, so Spoločnosťou priateľov „Úsmev ako dar“ ktorá organizuje projekt Lídri s úsmevom, ktorý podporuje model „P2P“ starostlivosti o deti, ktoré vyšli z domovov a mladými ľuďmi, ktorí tiež vyšli z domovov a dokázali sa uplatniť v živote.

Spolupráca nie je podľa respondentov prieskumu vždy jednoduchá, najmä kvôli nejednotnej komunikácii, nedostatku času partnerov na koordináciu a v niektorých prípadoch aj obáv partnerov, ktorí môžu vnímať centrá včasnej pomoci ako konkurenciu pre svoje aktivity. Jasným nastavením pravidiel spolupráce, pravidelnou osobnou komunikáciou, sieťovaním a trvalým budovaním partnerských vzťahov je možné tieto problémy v spolupráci prekonať.

Spolupráca s inštitúciami zahŕňa hlavne sprostredkovanie zamestnania a výmenu pracovných ponúk, odborné poradenstvo a výmenu informácií, pracovnú rehabilitáciu a podporu klientov, organizáciu spoločných podujatí a osvetových aktivít, distribúciu informačných materiálov a prezentáciu projektu, podporu pri kompenzačných pomôckach, rehabilitácii a voľnočasových aktivitách. V CVP v Bratislave pôsobí motivátor-mentor, ktorý aktívne vyhľadáva možných zamestnávateľov a posúva informácie všetkým CVP, ktoré územne spadajú do pôsobnosti týchto zamestnávateľov.

V porovnaní s minulým programovým obdobím sa sieť partnerov preukazne rozšírila, nastalo tiež intenzívnejšie prepojenie centier so zamestnávateľmi a subjektami trhu práce (napr. CVP aktívne spolupracujú aj s mnohými obchodnými sieťami ako Tesco, IKEA, DM), zlepšila sa aj informovanosť o projekte v regiónoch. Kvalita spolupráce ale závisí od kapacity a ochoty partnerov.

Krok za krom II

Téma spolupráce s inými aktérmi a koordinácie v území patrí k najkomplexnejším a zároveň najproblematickejším aspektom implementácie projektov zameraných na prácu s neaktívnymi osobami.

Ako kľúčový mechanizmus identifikácie klientov a nadväzovania spolupráce s inými aktérmi sa ukazujú osobné kontakty a dlhodobé pôsobenie organizácií a pracovníkov v teréne. Výber lokalít je vo väčšine prípadov priamo podmienený tým, kde majú pracovníci historicky vybudované vzťahy s komunitou. Vstup do komunity bez predchádzajúceho poznania pomerov a základnej dôvery je prakticky nemožný. Opakovane sa stávalo, že pracovníkov bez etablovaných väzieb komunita odmietla. Organizácie, ktoré pôsobia v danom území dlhodobo – niekedy aj viac ako desať rokov – majú zásadnú výhodu, keďže ich pracovníci sú v rodinách a komunitách osobne známi a dôveryhodní.

Funkčné komunitné centrum alebo aktívny terénny sociálny pracovník v lokalite výrazne znižujú vstupnú bariéru pre prácu s klientom. Viacerí respondenti opisujú situáciu, keď klienti prichádzajú na základe odporúčania od terénnych pracovníkov iných organizácií, ktorí danú rodinu alebo jednotlivca poznajú a vedia, že je zmysluplné ich do projektu zapojiť. Naopak, niekoľko organizácií sa vedome zameriava na lokality, kde komunitné centrum ani terénni pracovníci nepôsobia – teda na miesta s najväčšou absenciou akejkolvek podpory – čo síce zodpovedá potrebám, no zároveň výrazne sťažuje identifikáciu a udržanie klientov.

Vzťah projektov s úradmi práce je charakteristicky ambivalentný. Na inštitucionálnej úrovni formálna spolupráca prakticky neexistuje alebo je minimálna a závisí od osobnej ochoty konkrétnych referentov. Zároveň platí, že evidencia na úrade práce otvára klientom prístup k rekvalifikáciám a nástrojom aktívnej politiky trhu práce, takže organizácie jej zaradenie do procesu práce s klientom aktívne podporujú. Napriek tomu respondenti opisujú vzťah CS k úradu práce ako záťažový. Časť klientov považuje návštevy úradu práce za vysoko stresové – vníma ho ako miesto plné povinností a hrozieb bez reálnej ponuky pomoci. Organizácie preto v mnohých prípadoch klientov pri registrácii sprevádzajú alebo im asistujú pri vybavovaní dokumentov. Efektivita tohto kroku závisí od kvality spolupráce a vzťahu s konkrétnym referentom, resp. ochoty referenta.

Duplicitné zaradenie klientov do viacerých projektov je praktickým problémom, najmä v lokalitách, kde pôsobí viacero prijímateľov. Reálny prevádzkový problém, nielen formálna administratívna záležitosť. Organizácie aktívne v rovnakých lokalitách a zamerané na rovnakú CS sa opakovane stretávajú s tým, že ich potenciálni klienti sú alebo boli zapojení v inom projekte. Technické overovanie duplicity v centrálnych systémoch riešia organizácie spravidla ako povinný krok pred zaradením klienta, no nie vždy je to možné v dostatočnom predstihu. Tam, kde sa duplicity objavili, organizácie siahajú po neformálnych dohodách – vzájomne si nevstupujú do projektov a komunikujú o nich priamo medzi pracovníkmi.

Okrem inštitucionálnych partnerov organizácie využívajú ako oporné spolupracujúce štruktúry aj cirkevné organizácie, ktoré poskytujú priestory na stretnutia a disponujú vlastnými sieťami kontaktov v komunitách. Tento typ partnerstva je typický pre oblasti, kde chýbajú verejné inštitúcie s dostatočnou kapacitou alebo dôverou CS. Spolupráca so samosprávou nie je štandardizovaná. Niektorí starostovia aktívne pomáhajú s identifikáciou potenciálnych klientov. Iní existenciu neaktívnych osôb v obci

popierajú alebo bagatelizujú. Spolupráca so samosprávou tak závisí od osobného nastavenia starostu a jeho vzťahu k danej problematike, nie od inštitucionálneho mandátu.

Koordinácia medzi rôznymi organizáciami a projektmi pracujúcimi s rovnakou CS na tom istom území prebieha skôr ad hoc než systémovo. Organizácie vedia o existencii iných aktérov v lokalite, no vzájomná komunikácia je spravidla neformálna, závislá od osobných väzieb konkrétnych pracovníkov a neinštitucionalizovaná. V niektorých prípadoch funguje skutočná operatívna výmena informácií o klientoch medzi pracovníkmi rôznych organizácií, no ide o výnimku, nie o pravidlo. Absencia systémovej koordinácie vedie k niekoľkým opakujúcim sa problémom – duplicitnému vykázaniu klientov, súbehu aktivít pre tú istú skupinu bez vzájomného vedomia a nerovnomernému pokrytiu územia, kde niektoré lokality sú obsadené viacerými projektmi súčasne a iné zostávajú bez podpory. Respondenti tento stav vnímajú ako problém, no riešenie vidia skôr v budovaní osobných vzťahov medzi organizáciami než v zavedení formálnych koordinačných mechanizmov.

Jednotné kontaktné miesta SPACE

Téma medzisektorovej spolupráce a koordinácie aktérov pracujúcich s mládežou v situácii NEET predstavuje jednu z kľúčových dimenzií projektu SPACE, ktorá sa vyvíjala organicky v priebehu jeho implementácie. Spolupráca s externými aktérmi prebiehala v postupných krokoch/fázach. V počiatočnom štádiu pilotného projektu bola primárne orientovaná na budovanie povedomia o existencii a zameraní centier SPACE v lokálnom prostredí. Postupne sa však rozširovala o snahu zmapovať, čo robia ostatné organizácie v území, s cieľom zdefinovať vlastné oblasti pôsobnosti a vyhnúť sa duplicitě aktivít. Táto potreba vychádzala priamo z praktických skúseností získaných v pilotnej fáze, nebola to formálna reakcia na požiadavku z externého prostredia.

Kvalitatívny posun nastal s nástupom nadväzujúceho projektu v roku 2024, ktorý priniesol výzvu zameranú na regionálne analýzy a partnerstvá. Jej výsledkom bol regionálny akčný plán, ktorý formalizoval záväzky voči partnerským organizáciám a nastavil rámec pre ďalšiu spoluprácu. Jednou z deklarovaných predností modelu SPACE je, že ide o nekonkurenčný (nesúťaživý) prístup vo vzťahu k iným poskytovateľom služieb. Centrom pozornosti je klient a základom práce je zabezpečiť maximum potrebných služieb pre klienta, bez ohľadu na poskytovateľa. Schopnosť SPACE zaujať takúto pozíciu vychádza okrem iného z jeho charakteru ako JKM – jeho poslaním je klienta sprevádzať a odkazovať na ďalšie služby, nie ich monopolizovať. Práve toto nastavenie vytvára predpoklady pre kooperatívny, nie konkurenčný vzťah s ostatnými organizáciami v ekosystéme.

Koordinácia aktérov v území má v súčasnosti skôr neformálny charakter, zakladajúci sa na pravidelných stretnutiach zástupcov organizácií pracujúcich s rovnakou CS. Projekt si kladie za cieľ vytvoriť ekosystém organizácií a inštitúcií, ktoré pracujú s CS. Budovanie dôvery medzi aktérmi je vnímané ako dlhodobý proces. Koordinácia nie je formalizovaná na úrovni kraja, a ani taká ambícia v súčasnosti neexistuje – namiesto toho je rozvíjaná zdola, cez vzťahy a zdieľanie skúseností medzi organizáciami.

Zhrnutie hlavných zistení a záverov

≡ CVP, ktoré pôsobia v rámci NP SSR II, spolupracujú systematicky s aktérmi vykonávajúcimi sociálnu rehabilitáciu. V porovnaní s minulým programovým obdobím sa sieť partnerov preukazne rozšírila, nastalo tiež intenzívnejšie prepojenie centier so zamestnávateľmi a subjektmi trhu práce. CVP komunikujú a aktívne spolupracujú s VÚC, obcami a mestami, chránenými dielňami a pracoviskami, sociálnymi podnikmi, rehabilitačnými a zdravotníckymi zariadeniami, školami a špecializovanými školskými zariadeniami. Dobrá spolupráca je aj medzi ÚPSVaR a úradmi práce v ich územnej pôsobnosti, ďalej s ASES a Úradom komisára pre OZP.

- ≡ Spolupráca úradov práce s neverejnými poskytovateľmi služieb v zamestnanosti v rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu nie je systémová, ani pravidelná. Ak takáto spolupráca existuje, je skôr operatívna a na ad hoc báze s agentúrami dočasného zamestnávania, agentúrami podporovaného zamestnávania, so vzdelávacími inštitúciami/rekvalifikačnými centrami, sprostredkovateľskými/personálnymi agentúrami, občas s EURES. Spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi služieb v zamestnanosti ovplyvňovali hlavne potreby a motivácia klientov/vhodnosť ponúkaných služieb neverejných poskytovateľov pre CS, dostupnosť/kapacity neverejných poskytovateľov v regióne.
- ≡ Naprieč oboma sledovanými nástrojmi absentuje systémová koordinácia aktérov pracujúcich s rovnakou CS. V projektoch KzK II organizácie vedia o existencii iných aktérov v lokalite, no vzájomná komunikácia je závislá od osobných väzieb konkrétnych pracovníkov a neinštitucionalizovaná. Duplicitné zaradenie klientov do viacerých projektov sa rieši ad hoc neformálnymi dohodami medzi pracovníkmi organizácií. Výsledkom je opakujúci sa paradox – niektoré lokality sú obsadené viacerými projektmi súčasne a iné zostávajú bez akejkoľvek podpory. JKM SPACE sa tento problém pokúša riešiť budovaním ekosystému organizácií zdola, organizuje pravidelné stretnutia a zdieľanie skúseností bez formalizácie na krajskej úrovni.
- ≡ V projektoch KzK II formálna spolupráca s úradmi práce na inštitucionálnej úrovni prakticky neexistuje, zatiaľ čo jej funkčnosť na operatívnej úrovni závisí od ochoty konkrétneho zamestnanca (referenta) úradu. Klienti zároveň vnímajú úrad práce ako záťažové miesto plné povinností, čo vedie organizácie k tomu, že ich pri registrácii fyzicky sprevádzajú. Spolupráca so samosprávou vykazuje rovnaký vzorec – niektorí starostovia aktívne pomáhajú s identifikáciou klientov, iní existenciu neaktívnych osôb v obci popierajú alebo bagatelizujú. JKM SPACE situáciu čiastočne odlišuje tým, že regionálny akčný plán formalizoval záväzky voči partnerským organizáciám.
- ≡ Obe sledované výzvy potvrdzujú, že výber lokalít a schopnosť koordinovať sa s inými aktérmi sú priamo podmienené historicky vybudovanými vzťahmi. V projektoch KzK II organizácie s viac ako desaťročnou prítomnosťou majú zásadnú výhodu – ich pracovníkov v komunitách osobne poznajú, čo umožňuje aj spoluprácu s relevantnými aktérmi pôsobiacimi v lokalite. JKM SPACE na základe pilotných skúseností tento princíp systematizuje. Budovanie dôvery medzi aktérmi je vnímané ako dlhodobý proces, nie ako výstup jedného projektového cyklu.

2.4 Prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov

Aké sú prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov pre implementáciu projektov a poskytovanie služieb?

NP Poradenstvom k zamestnaniu

V NP Poradenstvom k zamestnaniu existujú dva typy priamych výdavkov:

- ≡ mzdové výdavky, ktoré predstavujú priame personálne výdavky, ktoré tvoria 60 % celkových priamych výdavkov,
- ≡ paušálna sadzba na pokrytie zostávajúcich oprávnených výdavkov projektu podľa článku 56 NSU, ktoré tvoria 40 % celkových priamych výdavkov.

Nepriame výdavky sa v projekte nevyskytujú.

ZVV sa uplatňuje len v prípade oprávnených výdavkov mimo mzdových výdavkov, teda tzv. ostávajúcich oprávnených výdavkov, kde sa uplatňuje paušálna sadzba. Rovnaké financovanie sa však uplatňovalo aj v programovom období 2014 – 2020 v projektoch, ktoré podporovali individualizované poradenstvo (NP Podpora individualizovaného poradenstva pre DN UoZ, NP Poradenstvom k zamestnaniu pre ZUoZ, NP Reštart pre MUoZ). Všeobecne je ZVV vnímané účastníkmi pološtruktúrovaných rozhovorov pozitívne, je podľa nich administratívne menej náročné, je transparentnejšie a umožňuje napríklad lepšie rozpočítať výdavky na klienta, a tým aj presnejšie nastaviť povinné ukazovatele.

NP Sme si rovní II

ZVV sa v NP SSR II uplatňuje rovnako ako v predchádzajúcom NP Sme si rovní. V praxi to znamená, že centrá nemusia detailne vykazovať všetky výdavky, ale vykazujú ich prostredníctvom paušálu, ktorý tvorí 40 % priamych výdavkov. Pre projektový manažment to zároveň znamená zrýchlenie a zefektívnenie kontrolných procesov, zníženie administratívnej záťaže, vyššiu právnu istotu a väčšiu prehľadnosť výdavkov. Metodika ZVV, napríklad vo forme hodinových sadzieb alebo paušálneho financovania, je vopred jasne definovaná a zdokumentovaná, čo prispieva k vyššej transparentnosti.

Problémom však zostáva pomerne vysoká miera spolufinancovania projektu zo strany prijímateľa. Do budúcnosti by bolo vhodné pri tvorbe výziev a podmienok v sociálnej oblasti citlivejšie rozlišovať medzi subjektmi, ktoré môžu generovať vlastné príjmy, a subjektmi, ktoré túto možnosť nemajú. Projekty zamerané na sociálne služby, ako napríklad Sme si rovní II, pri ktorom je nastavené spolufinancovanie vo výške 8 %, hoci predchádzajúci projekt Sme si rovní I mal spolufinancovanie len vo výške 5 %, realizujú organizácie, ktoré nevytvárajú zisk a často supľujú úlohy štátu v starostlivosti o sociálne znevýhodnené skupiny. Pre takéto subjekty predstavuje povinné spolufinancovanie výraznú záťaž, a preto je na mieste zvážiť jeho výrazné zníženie, prípadne aj zavedenie 0 % spolufinancovania, aby bola realizácia projektov reálne dostupná.

Krok za krokom II a JKM SPACE

Výzva pre projekty individualizovaného prístupu k neaktívnym osobám využíva dva vzájomne sa dopĺňajúce nástroje zjednodušeného vykazovania. Prvým sú jednotkové náklady, ktoré pokrývajú mzdové výdavky projektových pracovníkov (skupina výdavkov 901). Druhým nástrojom je paušálna sadzba vo výške 40 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov na pokrytie zostávajúcich oprávnených nákladov, teda všetkých ďalších výdavkov projektu okrem mzdových nákladov. Východiskom pre výpočet tejto paušálnej sadzby je práve skupina výdavkov 901.

Podstata ZVV spočíva v tom, že v rámci neho sa nepreukazujú skutočne vynaložené výdavky projektu. Najviditeľnejším prínosom ZVV je výrazné zníženie administratívnej záťaže prijímateľov. Pre overenie oprávnenosti jednotkového nákladu sú predkladané mzdové listy a na finančnej kontrole na mieste aj pracovné zmluvy. Výplatné pásky a bankové výpisy sú vylúčené zo spôsobu preukazovania oprávnenosti výdavkov.

Rovnako pracovné výkazy nie sú pre potreby oprávnenosti výdavkov vyžadované. Je to výlučne na rozhodnutí zamestnávateľa, či pre svoje interné potreby zavedie pracovné výkazy. Toto nastavenie je zásadné pre organizácie pracujúce v teréne, kde pracovníci realizujú aktivity priamo v komunite, v obciach a u klientov, a vedenie podrobných pracovných výkazov by bolo administratívne a časovo náročné.

ZVV nie je len technickým opatrením – jeho nastavenie priamo korešponduje s povahou práce s neaktívnymi osobami a osobami ohrozenými situáciou NEET. Táto práca je vysoko individualizovaná, časovo nepravidelná a realizovaná v rozmanitých prostrediach. Povinnosť preukazovať každý výdavok individuálnymi dokladmi by bola v rozpore s prístupom orientovaným na klienta. Zaradenie všetkých prevádzkových a nepriamych nákladov do paušálnej sadzby zbavuje prijímateľov povinnosti sledovať a dokladovať výdavky súvisiace s poskytovaním služieb klientom a realizáciou projektu. Tým sa organizácie môžu sústrediť prácu s CS a plnením stanovených cieľov projektu.

Systém jednotkových nákladov viazaných na pracovné pozície a odpracované hodiny prináša prijímateľom ďalšiu výhodu – finančnú predvídateľnosť. Výška úhrady je určená vopred stanovenou hodnotou za jednotku, nie skutočnými výdavkami, ktoré môžu kolísať. Jednotkové náklady sú pravidelne aktualizované – MPSVR SR zverejňuje aktualizácie jednotkových nákladov pre každý kalendárny rok – čo zabezpečuje, že výška financovania mzdových nákladov zodpovedá vývoju na trhu práce a legislatívnym zmenám. Táto predvídateľnosť je osobitne dôležitá pre organizácie, ktoré budujú dlhodobé tímy terénnych pracovníkov. Nestabilita financovania je jednou z najčastejšie uvádzaných príčin fluktuácie pracovníkov v sektore sociálnych služieb, ktorá oslabuje vzťahy s klientmi – kľúčový predpoklad efektívnej práce s CS.

Zhrnutie hlavných zistení a záverov

- ≡ ZVV je realizátormi oboch projektov vnímané pozitívne.
- ≡ ZVV sa však vzťahuje len na nemzdové výdavky, pričom pri mzdových výdavkoch sa administratívna záťaž zachovala.
- ≡ Znížil sa počet kontrol, proces je transparentnejší, zvýšila sa právna istota a zjednodušila sa administratíva pri vykazovaní výdavkov. Zjednodušil sa aj výpočet povinných ukazovateľov.
- ≡ Problémom naďalej zostáva pomerne vysoká miera spolufinancovania projektu zo strany prijímateľa. Do budúcnosti by bolo vhodné pri tvorbe výziev a podmienok v sociálnej oblasti

citlivejšie rozlišovať medzi subjektmi, ktoré môžu generovať vlastné príjmy, a subjektmi, ktoré túto možnosť nemajú.

- ≡ Kombinácia jednotkových nákladov na mzdové výdavky a 40 % paušálnej sadzby na zostávajúce oprávnené náklady eliminuje povinnosť preukazovať skutočne vynaložené výdavky individuálnymi dokladmi. Kľúčovým prvkom je vylúčenie pracovných výkazov ako podmienky oprávnenosti, čo je rozhodujúce pre organizácie, ktorých pracovníci realizujú aktivity priamo v teréne. Vedenie podrobných výkazov pre každý kontakt v teréne by bolo pri povahe tejto práce jednak administratívne neúnosné, jednak metodicky v rozpore s prístupom orientovaným na klienta – kde flexibilita a prítomnosť pracovníka v pravý čas na pravom mieste sú podmienkou efektívnosti. Zaradenie prevádzkových a nepriamych nákladov do paušálnej sadzby ďalej eliminuje potrebu sledovať a dokladovať výdavky spojené s poskytovaním služieb. Výsledkom je, že organizácie môžu kapacity, ktoré by inak absorbovala administratíva, presunúť do priamej práce s CS.
- ≡ Výška úhrady mzdových nákladov je určená vopred stanovenou jednotnou sadzbou, nie skutočnými výdavkami, čo organizáciám umožňuje dlhodobjšie plánovanie personálneho obsadenia. Každoročná aktualizácia jednotkových nákladov zo strany MPSVR SR zabezpečuje, že financovanie zodpovedá vývoju na trhu práce a legislatívnym zmenám – čím sa predchádza situácii, kedy organizácie dotujú mzdový deficit z iných zdrojov alebo sú nútené znižovať personálne kapacity. Toto nastavenie má priamy dopad na kvalitu individualizovaného prístupu – fluktuácia pracovníkov je rizikom v práci s neaktívnymi osobami, pretože vzťah dôvery medzi pracovníkom a klientom nie je priamo prenositeľný na inú osobu (nového pracovníka).

3 Odporúčania

| Prehľad hlavných záverov a odporúčaní | |
|---|---|
| Hlavné závery | Hlavné odporúčania |
| Skupiny/kategórie individualizovaných prístupov | |
| Zo zistení hodnotenia oboch NP je zrejmé, že došlo ku kvalitatívnemu posunu v individualizovanom prístupe k CS smerom k zvýšeniu ich zamestnateľnosti, zamestnanosti, ale aj spoločenskej integrácie. | RO: V budúcnosti sa odporúča pokračovať v oboch NP s nižšie navrhovanými úpravami. |
| V NP Poradenstvom k zamestnaniu je objem voliteľných aktivít plne nevyužitý, hlavne v skupine ZUoZ, v skupine MUoZ je situácia o niečo lepšia. Pomer individuálnych a skupinových aktivít pre MUoZ je v súčasnosti nastavený v neprospech individuálnych aktivít. | SO: V budúcnosti je potrebné zvážiť upraviť počet voliteľných aktivít tak, aby lepšie a flexibilnejšie reflektoval potreby CS. Jednou z možností je stanoviť priemerný počet voliteľných aktivít na UoZ, s možnosťou ich flexibilného využitia podľa individuálnych potrieb každého zapojeného UoZ. SO: Zároveň odporúčame pri pokračovaní podobných intervencií zvážiť rovnaký počet povinných individuálnych a skupinových aktivít u MUoZ (napr. 4 individuálne a 4 skupinové), pri zachovaní voliteľných stretnutí. |
| V rámci projektov podporených vo výzve Krok za krokom II sa v rôznych fázach práce s neaktívnymi osobami aplikuje viacero medzinárodne akceptovaných individualizovaných prístupov. Prístupy pre prácu s cieľovými skupinami NEAKTÍVNI a NEET nie sú metodologicky štandardizované, do veľkej miery však spĺňajú požiadavky na terénu sociálnu prácu. | RO: Na základe výsledkov druhej fázy hodnotenia, ktoré by malo zahŕňať posúdenie účinnosti rôznych individualizovaných prístupov k neaktívnym osobám odporúčame definovať základné metodologické rámce pre prácu s osobami mimo trhu práce. Základné rámce by mali umožniť štandardizovaný prístup pre prácu s cieľovými skupinami bez zásadného zníženia flexibility a zohľadnenia individuálnych potrieb klientov, zároveň však znížiť aplikáciu prístupov s nižšou relevanciou pre neaktívne osoby. |
| Implementácia individualizovaných prístupov | |
| V NP Poradenstvom k zamestnaniu je čiastočne problematické používanie dokumentu Analýza situácie, a to z hľadiska jeho obsahu aj formy. Dokument obsahuje viaceré formulácie, ktoré sú často nezrozumiteľné nielen pre klientov, ale aj pre novozaradených poradcov bez predchádzajúcich skúseností s poradenstvom pre UoZ. Zároveň Analýza situácie nezohľadňuje rozdielne životné situácie a špecifiká jednotlivých CS. Niektoré otázky sa tak javia ako nevhodné pre ZUoZ, iné zasa pre MUoZ. Analýza situácie zároveň neposkytuje dostatočný priestor na objektívne zhodnotenie každej situácie klienta prostredníctvom navrhovanej percentuálnej škály a súvisiacich popisov, s využívaním ktorej majú poradcovia pri diagnostike problémy. | ÚPSVaR: V budúcnosti sa odporúča zaviesť pravidelnú komunikáciu medzi ÚPSVaR a poradcami v prípade nejasností s využitím dokumentu Analýza situácie, alebo aj Ďalšími dokumentami pri práci s UoZ. RO: V NP SSRII sa odporúča rozšíriť CS o mladé OZP vo veku 13 – 15 rokov. |

| | |
|---|--|
| <p>V NP SSR II sa CS zúžila na osoby v produktívnom veku, čo v porovnaní s NP Sme si rovní predstavovalo pomerne významnú zmenu. Centrá včasnej pomoci tak stratili možnosť pracovať s mladistvými do 15 rokov, ktorým by mohli pomáhať pri príprave na budúce povolanie, no túto možnosť v súčasnosti nemajú.</p> | <p>RO: V NP SRR II sa odporúča rozšíriť CS o mladých OZP vo veku 13 – 15 rokov.</p> |
| <p>Približne tretina žiadateľov/prijímateľov v rámci výzvy KzK II v žiadosti neidentifikovala obce a okresy realizácie svojich aktivít. Projektové aktivity sú nerovnomerne geograficky rozložené, keď v niektorých mestských častiach a okresných mestách pôsobí viacero organizácií (8-9), naopak vo vidieckych oblastiach je pokrytie nedostatočné.</p> | <p>Pri podobne zameraných výzvach (individualizovaná práca s osobami mimo trhu práce) by jednou z podmienok poskytnutia príspevku mala byť identifikácia konkrétnych obcí/miest (lokalít), v ktorých žiadateľ/prijímateľ bude realizovať projektové aktivity. To umožní rovnomernejšie rozloženie intervencií v území a elimináciu vysokej koncentrácie projektových aktivít. Vyhlásovateľ výzvy môže zväziť užšie geografické zameranie výzvy s cieľom pokrytia vybraného územia (napr. kraja).</p> |
| <p>Výber konkrétnej lokality na projektovej úrovni nie je výsledkom strategickej analýzy, ale predovšetkým racionálnym rozhodnutím vstúpiť do prostredia, v ktorom organizácia a jej pracovníci majú vybudované osobné vzťahy s cieľovou skupinou a aktérmi pôsobiacimi v lokalite. Bez predchádzajúcej skúsenosti a základnej úrovne dôvery sú neaktívne osoby ťažko dosiahnuteľné, resp. odmietajú komunikáciu a kontakt.</p> | <p>Nastavenie výzvy v budúcnosti môže obsahovať prípravnú fázu, v rámci ktorej podporené organizácie dostanú priestor na budovanie vzťahov a dôvery s cieľovou skupinou v nových (vopred definovaných) lokalitách a komunitách. V opačnom prípade majú projekty tendenciu realizovať projektové aktivity v rovnakých obciach a do určitej miery s rovnakými účastníkmi.</p> |
| <p>Veľká časť neaktívnych osôb nie je schopná vymaniť sa z dlhodobej chudoby a sociálneho vylúčenia bez intenzívnej a kontinuálnej podpory. Poskytovanie individualizovaných služieb však v praxi naráža na svoje limity, keď významná časť neaktívnych osôb nejaví záujem o podporu, prípadne nie je schopná sa zapojiť do aktivít projektov.</p> | <p>Všeobecné odporúčanie smeruje k prijatiu opatrení, ktoré prispievajú k zlepšeniu životných podmienok a sociálneho postavenia cieľových skupín, najmä MRK.</p> <p>Neaktívne osoby si vyžadujú dlhodobú a komplexnú podporu, krátkodobé intervencie napriek snahe klientov a poskytovateľov často nedokážu prekonať celoživotné viacnásobné znevýhodnenia a negatívny vplyv prostredia, v ktorom klienti žijú. Z tohto dôvodu odporúčame predĺžiť trvanie projektov a zabezpečiť kontinuitu práce s klientmi.</p> |
| <p>Polovica prijímateľov vykonáva vstupnú diagnostiku klientov na prvom stretnutí, druhá polovica prijímateľov preferuje výkon diagnostiky na druhom alebo treťom stretnutí.</p> | <p>Pri štandardizácii prístupov k neaktívnym osobám navrhujeme, aby prvé stretnutia s klientami primárne slúžili na osobné spoznanie klientov a budovanie väzieb a dôvery (neformálny zber základných informácií). Až následne by mali pracovníci projektov pristupovať k diagnostike klientov, ktorá môže byť efektívnejšia.</p> |
| <p>Popri systémových prekážkach vstupu neaktívnych osôb na trh práce, narážajú prijímatelia často na praktické problémy, ktoré sťažujú účasť klientov na pohovoroch a pri nástupe do zamestnania ako sú napr. náklady spojené s vybavením dokladov, cestovaním, zabezpečením oblečenia a obuvi, pracovných pomôcok, atď. Tie sa snažia hradiť prijímatelia z vlastných zdrojov.</p> | <p>Odporúčame zaradiť tento typ nákladov medzi oprávnené výdavky projektov. Na každého klienta je možné vyčleniť priemernú sumu na zabezpečenie pokrytia základných potrieb pre vstup na trh práce vo výške napr. 100 EUR.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Pre cieľové skupiny KzK II je nástup do pracovného pomeru na plný úväzok z dlhodobej neaktivity obrovskou zmenou. Do práce klienti často nastupujú bez akejkoľvek odbornej a psychologickéj prípravy, čo znižuje úspešnosť pri udržaní si zamestnania.</p> | <p>Zvážiť spôsoby motivácie zamestnávateľov, aby pre neaktívne osoby vytvorili vhodné podmienky pre postupné získavanie pracovných návykov a zvyšovanie pracovného času, napr. v priebehu skúšobnej doby. Dnes už existujú príklady väčších zamestnávateľov, ktorí systematicky pripravujú cieľovú skupinu (najmä MRK) na zamestnanie. Ďalšou možnosťou je pilotne otestovať a vyhodnotiť výsledky takýchto prístupov v praxi.</p> |
| Koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov | |
| <p>Spolupráca úradov práce s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti v rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu nie je systémová ani pravidelná. Ak takáto spolupráca existuje, má skôr operatívny a ad hoc charakter, a to najmä s agentúrami dočasného zamestnávania, agentúrami podporovaného zamestnávania, vzdelávacími inštitúciami a rekvalifikačnými centrami, sprostredkovateľskými a personálnymi agentúrami, prípadne občas aj so sieťou EURES. Spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti ovplyvňujú najmä potreby a motivácia klientov, vhodnosť ponúkaných služieb pre CS, ako aj dostupnosť a kapacity neverejných poskytovateľov v regióne.</p> | <p>ÚPSVaR: V NP Poradenstvom k zamestnaniu je potrebné zvážiť podporu spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti prostredníctvom konkrétnych aktivít, napríklad spolupráce pri organizovaní veľtrhov práce, pravidelných stretnutí a vzájomného informovania sa o situácii v regióne. Môže ísť napríklad o to, že úrad práce informuje neverejných poskytovateľov o realizovaných projektoch a neverejní poskytovatelia informujú úrad práce o svojich klientoch, ktorí sú mimo evidencie ÚPSVaR.</p> |
| <p>CVP, ktoré pôsobia v rámci NP SSR II, spolupracujú systematicky s aktérmi vykonávajúcimi sociálnu rehabilitáciu. V porovnaní s predchádzajúcim programovým obdobím sa sieť partnerov preukázateľne rozšírila a zároveň došlo k intenzívnejšiemu prepojeniu centier so zamestnávateľmi a ďalšími subjektmi trhu práce. CVP komunikujú a aktívne spolupracujú s VÚC, obcami a mestami, chránenými dielňami a pracoviskami, sociálnymi podnikmi, rehabilitačnými a zdravotníckymi zariadeniami, školami a špecializovanými školskými zariadeniami. Dobrá spolupráca existuje aj s ÚPSVaR a úradmi práce v ich územnej pôsobnosti, ako aj s ASES a Úradom komisára pre OZP.</p> | <p>SPV: V NP SSR II sa odporúča pokračovať v úsilí o spoluprácu nielen s verejnými, ale aj s neverejnými poskytovateľmi služieb v oblasti zamestnanosti, ako aj s ďalšími partnermi, a to spôsobom, aký doteraz uplatňujú SPV a CVP v jednotlivých regiónoch. Zároveň sa odporúča venovať väčšiu pozornosť propagácii tejto spolupráce už zaužívanými spôsobmi uvedenými vyššie v správe.</p> |
| <p>Prijímatelia v rámci výzvy KzK II a JKM potvrdili, že momentálne na regionálnej a sub-regionálnej úrovni absentuje systémová koordinácia aktérov pracujúcich s rovnakou cieľovou skupinou, t. j. neaktívnymi osobami. Prijímatelia KzK II pôsobiaci v rovnakých lokalitách sú nútení neformálne spolupracovať pri oslovovaní a zapojení klientov do projektov, SPACE-JKM sa snaží o budovanie ekosystému na neformálnom základe.</p> | <p>Podporovať aktivity na sieťovanie a výmenu dobrých skúseností medzi aktérmi pôsobiacimi v rovnakom území (napr. na úrovni kraja alebo okresu) a poskytujúcimi podporu neaktívnym osobám. Ďalšou možnosťou je organizácia odborných stretnutí prijímateľov, ktoré umožnia výmenu skúseností a poznatkov, resp. hľadanie spoločných riešení/prístupov.</p> |

| Prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov | |
|---|---|
| <p>ZVV vnímajú realizátori oboch projektov pozitívne.</p> <p>ZVV sa však vzťahuje len na nemzdové výdavky, pričom pri mzdových výdavkoch sa administratívna záťaž zachovala.</p> <p>Znížil sa počet kontrol, proces je transparentnejší, zvýšila sa právna istota a zjednodušila sa administratíva pri vykazovaní výdavkov. Zjednodušil sa aj výpočet povinných ukazovateľov.</p> | <p>RO: Pre oba projekty sa odporúča aj naďalej zachovať vykazovanie paušálnych výdavkov v zjednodušenom režime.</p> |
| <p>Problémom naďalej zostáva pomerne vysoká miera spolufinancovania projektu zo strany prijímateľa. Do budúcnosti by bolo vhodné pri tvorbe výziev a podmienok v sociálnej oblasti citlivejšie rozlišovať medzi subjektmi, ktoré môžu generovať vlastné príjmy, a subjektmi, ktoré túto možnosť nemajú.</p> | <p>RO: V budúcnosti sa odporúča v rámci NP SSR II prehodnotiť výšku spolufinancovania pri subjektoch, ktoré nemajú možnosť generovať vlastné príjmy, najmä ak plnia významnú spoločenskú úlohu vo vzťahu k OZP.</p> |
| <p>Zavedenie ZVV v dopytovo-orientovaných projektoch vo forme kombinácie jednotkových nákladov na mzdové výdavky a 40 % paušálnej sadzby na zostávajúce oprávnené náklady výrazne znížilo administratívnu náročnosť implementácie projektov a umožnilo pracovníkom projektov venovať svoje kapacity práci s klientami.</p> | <p>Do budúcnosti odporúčane ponechať ZVV pri tomto type dopytovo-orientovaných projektov a hľadať ďalšie oblasti pre zníženie administratívnej záťaže prijímateľov.</p> |

4 Prílohy

| | |
|---|-----|
| Príloha č. 1 - Metodika hodnotenia..... | 107 |
| Príloha č. 2 - Teória zmeny | 113 |
| Príloha č. 3 - Prehľad vykonaných rozhovorov a skupinových diskusií | 116 |
| Príloha č. 4 - Fact sheet | 121 |
| Príloha č. 5 - Prípadové štúdie..... | 127 |
| Príloha č. 6 - Úvodná správa..... | 143 |
| Príloha č. 7 - Dotazníky..... | 153 |

Príloha č. 1 - Metodika hodnotenia

Popis použitej metodiky

Pre zodpovedanie hodnotiacich otázok boli v rámci hodnotenia použité nasledovné metodické prístupy:

1) Analýza dostupných informačných zdrojov a dát, a to nasledovných:

- ≡ [Národný projekt: Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti/Poradenstvom k zamestnaniu](#) – opis projektu,
- ≡ Výzva k NP Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti,
- ≡ Predmet podpory NP Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti,
- ≡ Žiadosť o NFP NP Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti,
- ≡ [Národný projekt: Sme si rovní II – zámer a podklady Národného projektu pre Program Slovensko 2021 – 2027](#),
- ≡ Výzva k NP Sme si rovní II,
- ≡ Predmet podpory NP Sme si rovní II,
- ≡ Žiadosť o NFP NP Sme si rovní II,
- ≡ Údaje ÚPSVaR o zaradených UoZ a UoZ, ktorí ukončili projekt a údaje zo SPV o zaradených OTP a OTP, ktorí ukončili projekt,
- ≡ Výzva na predkladanie žiadostí o NFP Krok za krokom II (PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+),
- ≡ Schválené žiadosti v rámci výzvy Krok za krokom II,
- ≡ Výzva na predkladanie žiadostí o NFP Rozvoj jednotných kontaktných miest (PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+),
- ≡ Schválená žiadosť v rámci výzvy Rozvoj jednotných kontaktných miest.

2) **Pološtruktúrované rozhovory s prijímateľmi**, ktoré boli realizované so zástupcami ÚPSVaR, s manažmentom projektu SPV, vzorkou prijímateľov výzvy KzK II a zástupcami projektu JKM (informácie o vykonaných osobných pohovoroch sú uvedené v prílohe 3).

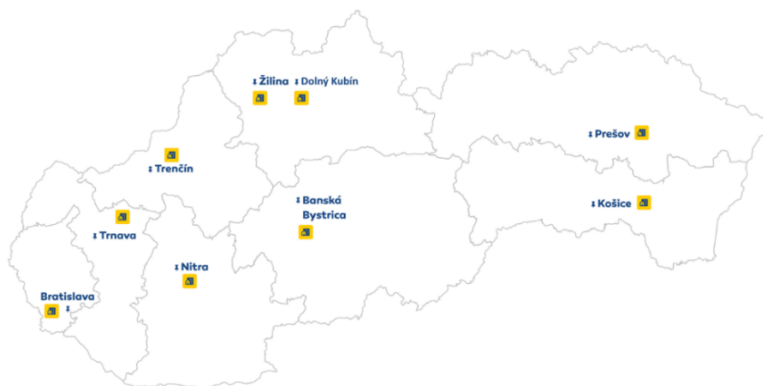
3) **Dotazníkové zisťovanie**. Pre každý NP a dopytovo-orientovanú výzvu bol spracovaný samostatný dotazník. Dotazník bol zaslaný 46 úradom práce pre NP Poradenstvom k zamestnaniu (Kartogram č. 2), pracovníkom deviatich centier včasnej pomoci NP Sme si rovní II, ktoré pôsobia v rámci NP pod záštitou SPV (Kartogram č. 3) a 62 prijímateľom výzvy Krok za krokom II.

Kartogram č. 2: Mapa úradov PSVaR



Zdroj: ÚPSVaR, <https://www.upsvr.gov.sk/>

Kartogram č. 3: Mapa centier včasnej pomoci



Zdroj: SPV, <https://smesirovni.sk/>

V rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu bolo doručených 61 vyplnených dotazníkov, čo znamená, že na niektorých úradoch práce dotazník vyplňali viacerí pracovníci. Hodnotitelia následne zosumarizovali vyplnené dotazníky v rámci jednotlivých úradov tak, aby mali z každého úradu jeden výsledný dotazník. Miera vyplnenia dotazníka bola vysoká, na úrovni 85 – 95 %). Nižšia miera vyplnenia sa vyskytla pri otázkach zameraných na pozitívne a negatívne zmeny v oblasti individualizovaného poradenstva v porovnaní s predchádzajúcim obdobím, pri ktorých respondenti uvádzali odpovede typu „neviem posúdiť“ alebo „nie je to v mojej kompetencii“. Podľa informácií hodnotiteľov získaných pri telefonickom kontakte s pracovníkmi NP na úradoch práce to súviselo najmä s nedostatočnou inštitucionálnou pamäťou v dôsledku personálnych zmien pri implementácii individualizovaného poradenstva implementovaným v rámci P SK v porovnaní s projektmi podporenými z OP LŽ.

V rámci NP Sme si rovní II bolo doručených osem vyplnených dotazníkov.

Do dotazníkového prieskumu určeného prijímateľom výzvy Krok za krokom II sa zapojilo 38 respondentov (návratnosť bola viac ako 61 %).

4) Prípadové štúdie

V rámci realizácie hodnotenia uskutočnili hodnotitelia aj riadené rozhovory pre spracovanie prípadových štúdií. Zistenia z týchto rozhovorov sú spracované v prípadových štúdiách v Prílohe 5.

Pre zodpovedanie hodnotiacich otázok boli zostavené nižšie uvedené hodnotiace matice. Hodnotiace matice boli aktualizované v priebehu hodnotenia, aby lepšie vyjadrovali priebeh a potreby hodnotenia.

V porovnaní s hodnotiacimi maticami uvedenými v Úvodnej správe neboli využité fokusové skupiny. V čase spracovania Úvodnej správy, hodnotiteľ plánoval využiť fokusové skupiny pre získanie dodatočných informácií o praktickej implementácii individualizovaného prístupu a hlavných skupinách (kategóriách) aplikovaných prístupov. Fokusové skupiny mali pôvodne zahŕňať zástupcov NP a dopytových výziev. Na základe údajov a informácií získaných v priebehu realizácie hodnotenia hodnotiteľ usúdil, že NP a dopytové výzvy boli orientované na špecifické cieľové skupiny, čo výrazným spôsobom obmedzilo možnosti využitia predmetnej metódy a jej prínosy pre hodnotenie. Navyše detailné informácie potrebné pre zodpovedanie hodnotiacej otázky 1 a 2 boli získané prostredníctvom dotazníkových prieskumov a osobných pohovorov. Ďalším dôvodom bolo zistenie, že aktivity verejných a neverených poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce nie sú systematicky koordinované. Z tohto dôvodu by sa zástupcovia NP a DOP nemali možnosť vyjadrovať k spôsobu a forme koordinácie, resp. spolupráce v území.

Národné projekty

Individualizovaný a komplexný prístup (PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+) a Sme si rovní II (PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+)

| Hodnotiace otázky | Ukazovatele výstupu | Kvalitatívne ukazovatele | Spôsob zberu dát | Zdroje |
|--|--|--|--|--|
| Aké hlavné skupiny (kategórie) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce sú aplikované v podporených projektoch? | Počet realizovaných individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce rozdelených podľa druhu individualizovaného prístupu a cieľových skupín osôb mimo trhu práce Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do aktivít projektu | | Zber a spracovanie údajov z monitoringu projektu a z dokumentácie (ITMS a databázy ÚPSVaR, koneční užívatelia) Realizácia pološtruktúrovaných rozhovorov (úrad práce, regionálne centrá SPV a koneční užívatelia) Prípadová štúdia (úrad práce, regionálne centrá SPV) | Popis národného projektu Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti/ Poradenstvom k zamestnaniu Predmet podpory NFP – popis Monitoring projektu Pološtruktúrované rozhovory |
| Ako prebieha praktická implementácia individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce v rámci podporených projektov? | Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do aktivít projektu Počet realizovaných aktivít rozdelených podľa druhu individualizovaného prístupu a cieľových skupín osôb mimo trhu práce Absorpcia plánovaných finančných zdrojov | Kvalita, spôsob (metódy, prístupy, procesy) implementácie Slabé a silné stránky implementácie individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce Hlavné prekážky implementácie | Zber a spracovanie údajov z monitoringu projektu (ITMS a databázy ÚPSVaR, koneční užívatelia) Príprava a distribúcia pološtruktúrovaného dotazníka, zber a spracovanie dát a informácií (úrad práce, regionálne centrá SPV a koneční užívatelia) | Monitoring projektu Údaje a informácie z pološtruktúrovaného dotazníka |
| Ako v praxi prebieha koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce? | Počet spoločných aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce delených podľa druhu (napr. stretnutia, spoločné aktivity pre cieľové skupiny a pod.) | Synergia aktivít organizovaných spoločne verejnými a neverejnými poskytovateľmi individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce Vplyv spoločných aktivít na cieľové skupiny a ich zamestnateľnosť v porovnaní s vplyvom samostatných aktivít organizovaných verejnými | Zber a spracovanie údajov z monitoringu projektu (ITMS a databázy ÚPSVaR, koneční užívatelia) | Monitoring projektu |

| Hodnotiace otázky | Ukazovatele výstupu | Kvalitatívne ukazovatele | Spôsob zberu dát | Zdroje |
|--|--|---|--|---|
| | | a neverejnými poskytovateľmi samostatne | | |
| Aké sú prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov pre implementáciu projektov a poskytovanie služieb? | Časová os implementácie projektu pred a po zjednodušení vykazovania výdavkov | Porovnanie vykazovania výdavkov pred a po zjednodušení Vplyv zjednodušenia na vykazovanie výdavkov | Analýza dokumentácie Vedenie pološtruktúrovaných rozhovorov (úrad práce, regionálne centrá SPV) | Dokumentácia k vykazovaniu výdavkov Informácie zbierané počas pološtruktúrovaných rozhovorov |

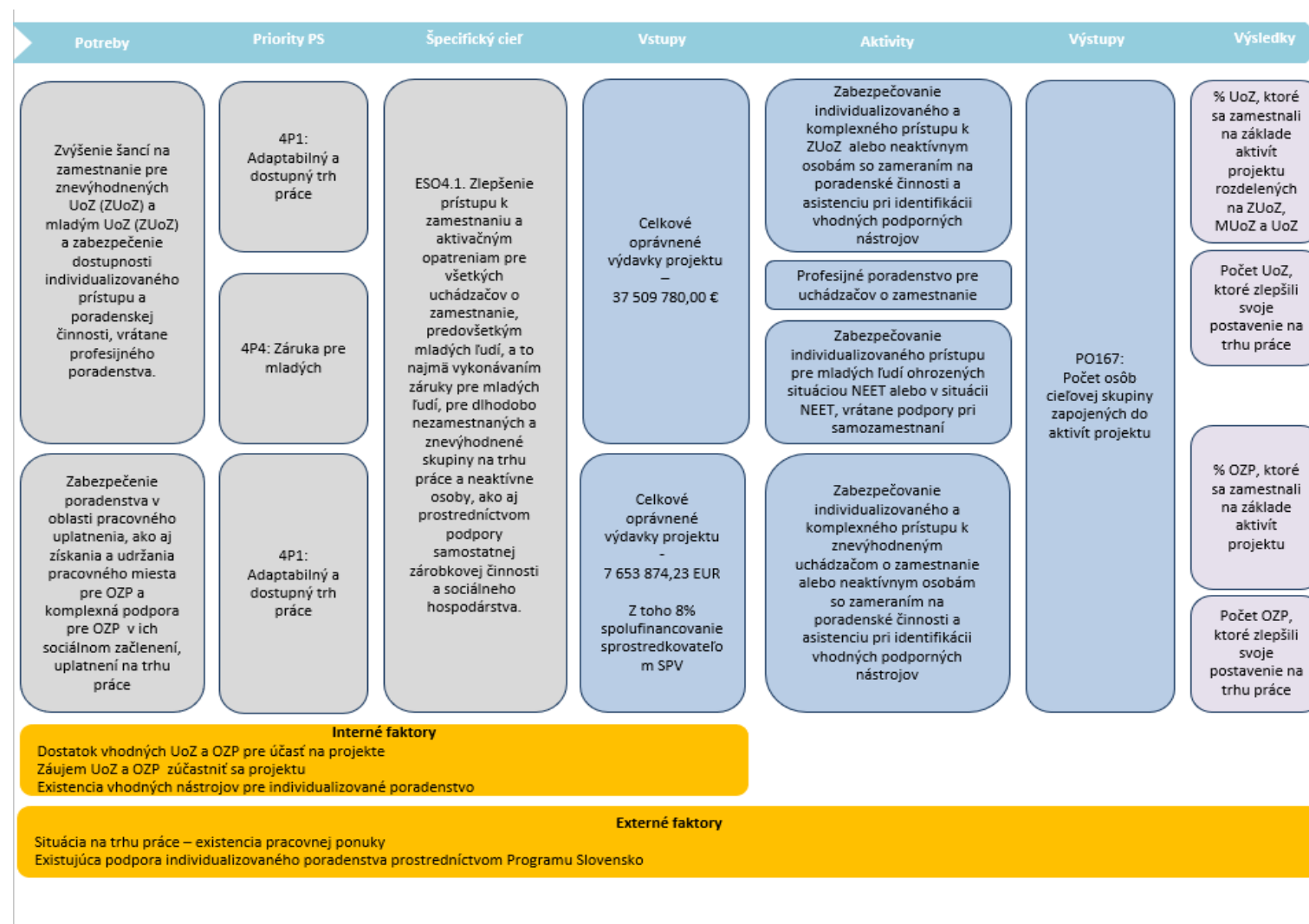
Dopytové výzvy

Krok za krokom II (PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ a Rozvoj jednotných kontaktných miest (PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+)

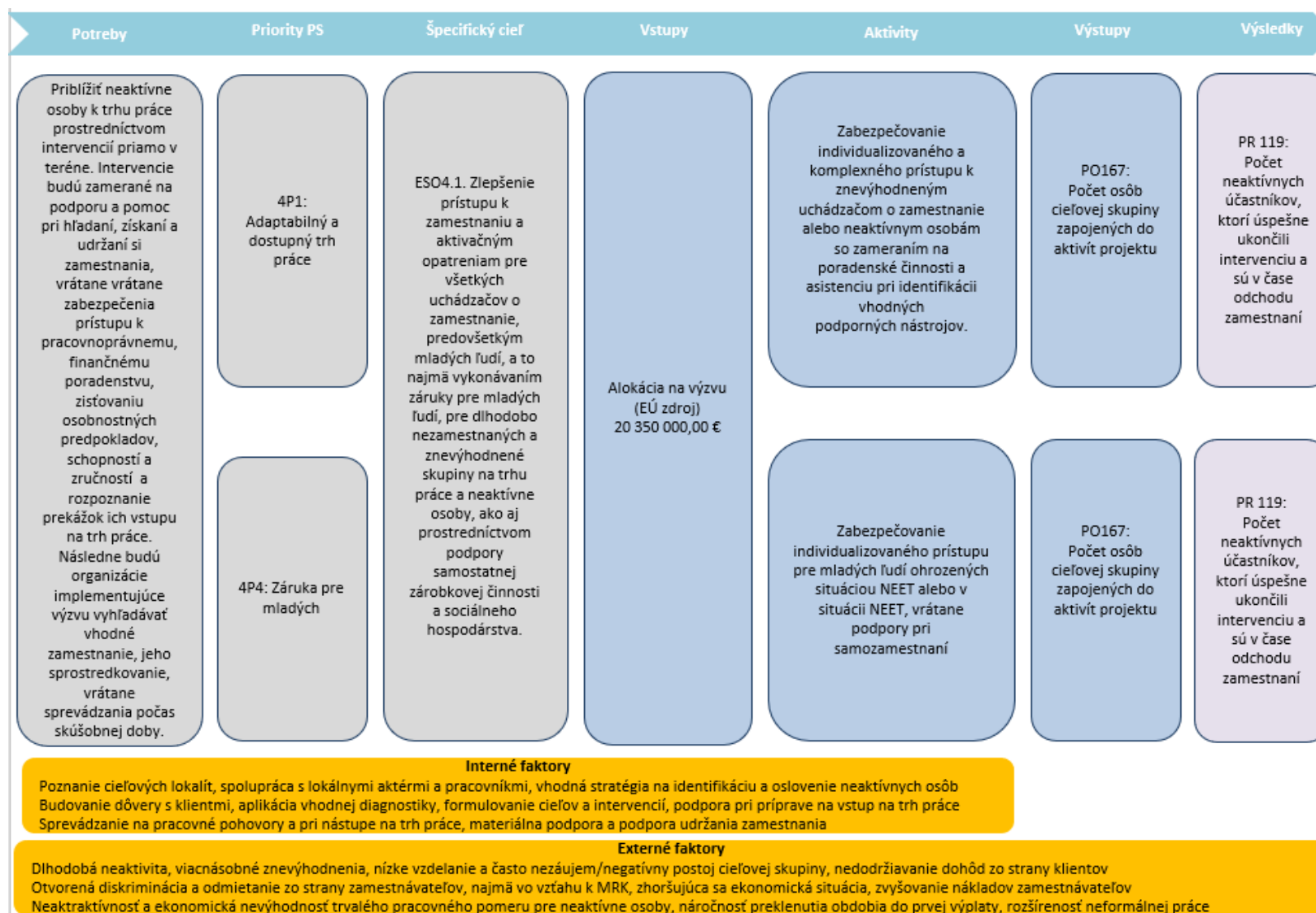
| Hodnotiace otázky | Ukazovatele výstupu | Kvalitatívne ukazovatele | Spôsob zberu dát | Zdroje dát |
|--|--|---|--|---|
| Aké hlavné skupiny (kategórie) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce sú aplikované v podporených projektoch? | Počet hlavných skupín (kategórií) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce podľa cieľových skupín a zvolených metód práce s osobami mimo trhu práce. Počet osôb cieľovej skupiny (podskupín) zapojených do podporených projektov. | Odporúčaný štandard individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce | Zber a spracovanie informácií o výzvach a podporených projektoch Príprava a distribúcia dotazníkového prieskumu, osobných pohovorov | Výzvy a schválené žiadosti o NFP Dotazníkový prieskum medzi prijímateľmi Osobné pohovory s prijímateľmi |
| Ako prebieha praktická implementácia individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce v rámci podporených projektov? | Počet osôb cieľovej skupiny (podskupín) zapojených do podporených projektov Typy a formy služieb poskytovaných klientom v procese identifikácie klienta, vstupnej diagnostiky, individualizovanej podpory až po umiestnenie na trh práce a komunikáciu so zamestnávateľmi | Slabé a silné stránky implementácie individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce Faktory ovplyvňujúce uplatnenie individualizovaného prístupu | Zber a spracovanie údajov o výzvach a podporených projektoch Príprava a distribúcia dotazníkového prieskumu a osobných pohovorov | Schválené žiadosti o NFP Dotazníkový prieskum medzi prijímateľmi Osobné pohovory s prijímateľmi |
| Ako v praxi prebieha koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce? | Oblasti, formy a intenzita koordinácie aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce | Úroveň aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce Prínosy pre cieľovú skupinu | Príprava a distribúcia dotazníkového prieskumu, osobných pohovorov | Dotazníkový prieskum medzi prijímateľmi Osobné pohovory s prijímateľmi |

Príloha č. 2 - Teória zmeny

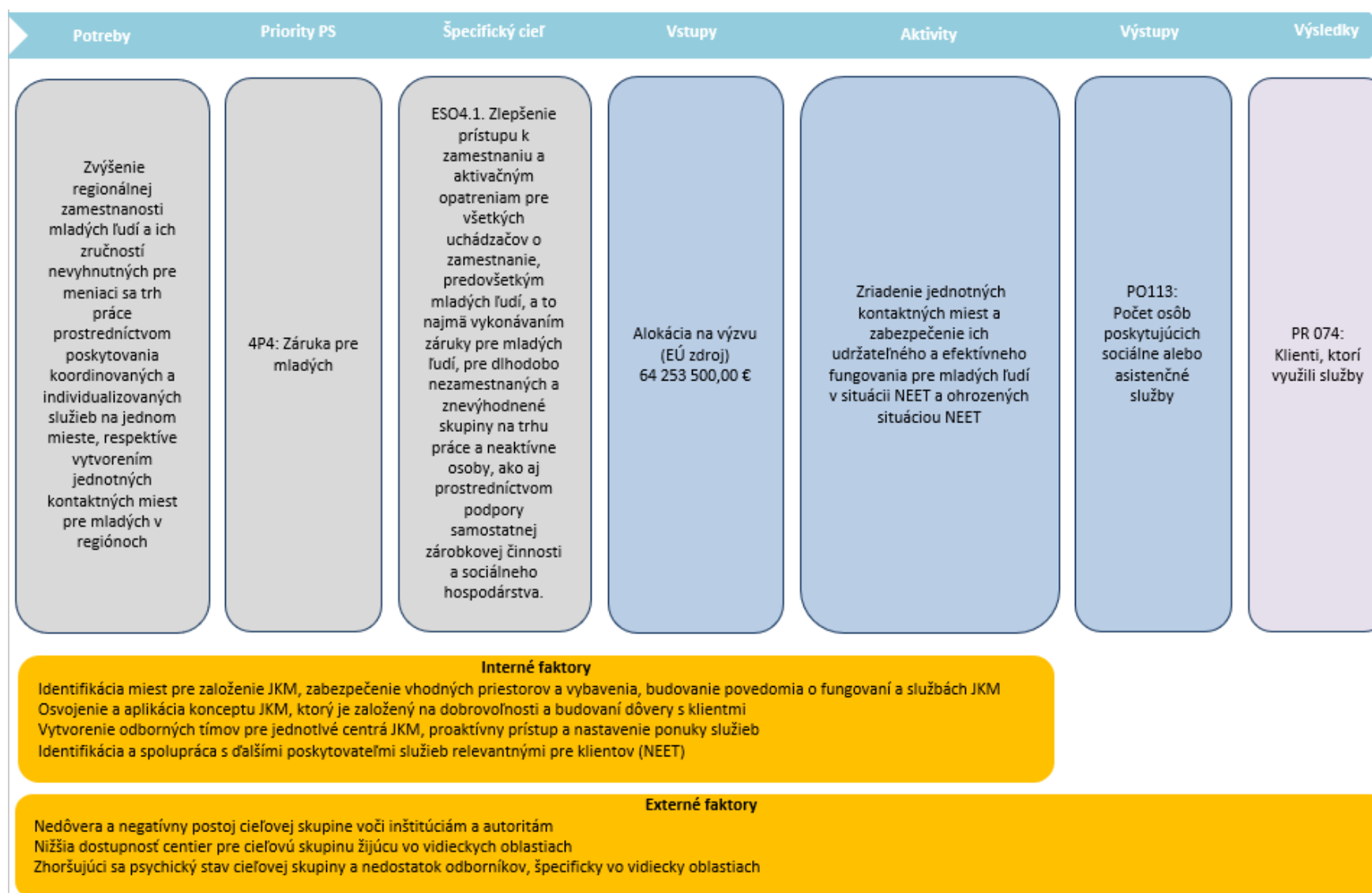
Teória zmeny NP



Teória zmeny KzK II



Teória zmeny JKM



Príloha č. 3 - Prehľad vykonaných rozhovorov a skupinových diskusií

NP Poradenstvom k zamestnaniu

| Inštitúcia | Miesto | Dátum | Kontaktované osoby | Pozícia | Email kontakt |
|------------|------------|------------|-----------------------------|--|------------------------------------|
| ÚPSVaR | Bratislava | 27.11.2025 | Mgr. Bronislava Podmanická, | vedúca oddelenia, odd. projektového manažmentu služieb zamestnanosti | Bronislava.Podmanicka@upsvr.gov.sk |
| | | | Mgr. Mária Kašáková | Oddelenie projektového manažmentu SZ | Maria.Kasakova@upsvr.gov.sk |
| ÚPSVaR | Bratislava | 1.12.2025 | Mgr. Alena Sláviková, | vedúca oddelenia poradenstva a vzdelávania | Alena.Slavikova@upsvr.gov.sk |
| | | | PhDr. Iveta Karnayová | Team leader za poradenstvo | Iveta.Karnayova@upsvr.gov.sk |
| | | | Mgr. Miroslava Smatanová, | referentka | Miroslava.Smatanova@upsvr.gov.sk |
| Úrad PSVaR | Brezno | 25.3.2026 | Mgr. Mária Helcová | vedúca oddelenia aktívnych opatrení trhu práce a poradenstva | Maria.Helcova@upsvr.gov.sk |
| | | | Mgr. Eva Lukáčová | Odborný poradca pre NP Individualizované poradenstvo | eva.lukacova@upsvr.gov.sk |
| | | | Ing. Adriana Pauliaková | samostatný radca, kmeňová poradkyňa odd. AOTPaP | adriana.pauliakova@upsvr.gov.sk, |
| Úrad PSVaR | Trenčín | 18.3.2026 | Ing. Dita Vavrušová | Riaditeľka odboru služieb zamestnanosti | Dita.Vavrusova@upsvr.gov.sk |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------|---|------------------------------|
| | | | | | |
| | | | Mgr. Eva Bubelínyová | Poradkyňa pre MUoZ a profesijné poradenstvo | Eva.Bubelinyova@upsvr.gov.sk |
| | | | Mgr. Anna Mjartanová | Poradenstvom k zamestnaniu – odborný poradca pre ZUoZ | Anna.Mjartanova@upsvr.gov.sk |

NP Sme si rovní II

| Inštitúcia | Miesto | Dátum | Kontaktované osoby | Pozícia | Email kontakt |
|--------------|-----------------|------------|----------------------|--|---------------------------------|
| SPV | Bratislava | 24.11.2025 | JUDr. Michal Hasara | Projektový manažér, Slovenský paraolympijský výbor | michal.hasara@smesirovni.sk |
| CVP Kováčová | Banská Bystrica | 25.3.2026 | Mgr. Milan Kašiak | Vedúci centra včasnej pomoci a motivátor – mentor | milan.kasiak@smesirovni.sk |
| | | | Jana Zimanová | hlavný metodik manažér monitoringu a publicity | jana.zimanova@smesirovni.sk |
| | | | Lucia Vreštiaková | hlavný metodik | lucia.vrestiakova@smesirovni.sk |
| | | | Andrea Rišnovská | metodik- psycholog v CVP Kováčová | andrea.risnovska@smesirovni.sk |
| | | | Mgr. Mária Beraxová | Finančný manažér CVP Kováčová | maria.beraxova@smesirovni.sk |
| CVP Trenčín | Trenčín | 26.3.2026 | Ing. Jakub Krako | Vedúci centra včasnej pomoci a motivátor – mentor | jakub.krako@smesirovni.sk |
| | | | Mg. Marta Škanderová | metodik- psycholog v CVP Trenčín | marta.skanderova@smesirovni.sk |
| | | | Radoslav Ďuriš | motivator-mentor | radoslav.duris@smesirovni.sk |

Výzva Krok za krokom II

| Inštitúcia | Miesto | Dátum | Kontakované osoby | Pozícia | Email kontakt |
|---|---------|------------|---------------------|----------------------|---------------------------------|
| ETP Slovensko - Centrum pre udržateľný rozvoj | Košice | 16.10.2025 | Veronika Poklembová | riaditeľka | poklembova@ke.etp.sk |
| Sociálne bývanie, n.o. | Košice | 16.10.2025 | Radoslav Dráb | riaditeľ | drab.radoslav@gmail.com |
| Centrum pomoci Margarétka | Lučenec | 20.10.2025 | Margaréta Žigová | riaditeľka | margareta.zigova@gmail.com |
| Centrum pre ľudské práva KLINGER | Online | 21.10.2025 | Štefan Aster | riaditeľ | aster.stefan@gmail.com |
| Agentúra práce BBSK | Lučenec | 23.10.2025 | Réka Šišková | projektová manažérka | reka.tazka@agenturapracebbsk.sk |
| Slovenský Červený kríž, územný spolok Lučenec | Lučenec | 23.10.2025 | Andrea Kecskeméti | riaditeľka | lucenec@redcross.sk |

| Inštitúcia | Miesto | Dátum | Kontakované osoby | Pozícia | Email kontakt |
|-------------------------|--------|------------|-------------------|---|--------------------------------|
| Rozvojová agentúra BBSK | Online | 28.11.2025 | Ivana Demčíková | regionálna manažérka pre oblasť sociálneho začlenenia a zamestnanosti | ivana.demcikova@dobrykraj.sk |
| | | | Viera Melagová | regionálna manažérka pre oblasť sociálneho začlenenia a zamestnanosti | viera.melagova@dobrykraj.sk |
| | | | Janetta Melichová | regionálna manažérka pre oblasť sociálneho začlenenia a zamestnanosti | janetta.melichova@dobrykraj.sk |

Príloha č. 4 - Fact sheet

Dopytovo orientované projekty



HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU
PRI PODPORE OSÔB MIMO TRHU PRÁCE

DOPYTOVO-ORIENTOVANÉ PROJEKTY

CIELOVÉ SKUPINY KzK II — KTO SÚ NEAKTÍVNE OSOBY?

NEAKTÍVNI (nad 30 rokov)

Zastúpenie znevýhodnení v cieľovej skupine:

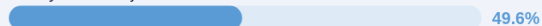
Príslušníci MRK



Dlhodobo nezamestnaní



Osoby v hmotnej núdzi

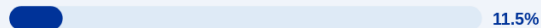


+ Kumulatívny efekt: exekúcie a dlhy

NEET (do 30 rokov)

Podobná skladba znevýhodnení, s odlišnosťami:

Závislosti



Bez domova / ohroz. stratou bývania



Bez vzdelania / len základné vzdelanie



+ Čiastočne chýba pracovná skúsenosť

+ Podobná skladba znevýhodnení ako u skupiny Neaktívni

SPOLOČNÉ PRE OBE SKUPINY

- Klienti čelia kumulatívne efektu viacerých znevýhodnení súčasne.
- Takmer 70 % klientov nemá vzdelanie alebo disponuje len základným vzdelaním.

IDENTIFIKÁCIA A OSLOVENIE KLIENTOV KzK II

Metódy identifikácie

Pasívne formy (letáky, úradné oznamy) sú neúčinné.

Spôsoby oslovovania

Neaktívne osoby pomoc samy nevyhľadávajú.

DIAGNOSTIKA KLIENTOV KzK II

Oblasti s najvyšším pokrytím (nad 90 %)

- Osobná a rodinná anamnéza **95 %**
- Ekonomická a finančná situácia **90 %**
- Pracovná anamnéza **vysoké**

Obsah diagnostiky zodpovedá metodike terénnej sociálnej práce, no chýba jej standardizácia.

Diagnostika pokrýva širokú škálu oblastí — od osobnej anamnézy a ekonomickej situácie až po pracovnú históriu klienta.

Organizácie priemerne pokrývajú 8 oblastí, obsah však nie je štandardizovaný — prístupy sa medzi prijímateľmi výrazne líšia.

8

priemerný počet
diagnostických oblastí

Upozornenie

Polovica organizácií vykonáva diagnostiku na 1. stretnutí — pred vybudovaním vzťahu dôvery s klientom. To môže znižovať spoľahlivosť získaných informácií.

HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU
PRI PODPORE OSÔB MIMO TRHU PRÁČE

DOPYTOVO-ORIENTOVANÉ PROJEKTY

PLÁNOVANIE A IMPLEMENTÁCIA PODPORNÝCH INTERVENCIÍ v KzK II

Formulácia cieľov

Kooperatívny prístup:

Formuláciu cieľov vykonáva pracovník centra s aktívnym zapojením klienta.



Pri nižšom vzdelaní preberá viac zodpovednosti pracovník.

Frekvencia kontaktu

Rozdelenie prijímateľov podľa frekvencie:



30% aspoň 1x do týždňa

Oblasti podpory klientov

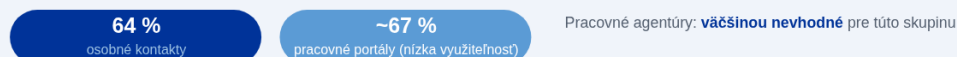


Praktické finančné bariéry vstupu do zamestnania

Klienti nemajú prostriedky na cestovné, oblečenie, pracovné pomôcky ani zdravotné prehliadky. Prvý mesiac zamestnania bez príjmu je reálna prekážka — klienti sú zvyknutí na výplatu po každom pracovnom dni.

IDENTIFIKÁCIA ZAMESTNÁVATEĽOV KzK II

Kanály identifikácie zamestnávateľov



Systémové prekážky

- Diskriminácia marginalizovaných komunit má systémový charakter
- Ekonomická pasca: minimálna mzda nemusí kompenzovať stratu dávok ■ Preferencia krátkodobých úväzkov

IDENTIFIKOVANÉ INDIVIDUALIZOVANÉ PRÍSTUPY KzK II

- Kooperatívny**
Klient a pracovník spoločne definujú ciele.
- Zameraný na úlohy**
Pracovník navrhuje ciele; cieľom je postupne zvyšovať autonómiu klienta.
- Pracovná pripravenosť**
Skorý vstup na trh práce: životopis, úrad práce, sprevádzanie na pohovor.
- Sociálna stabilizácia**
Riešenie dlhov, exekúcií a zdravotných problémov pred prípravou na prácu.

MODEL SPACE-JKM — ODLIŠNÝ PRÍSTUP K NEET

Kľúčové charakteristiky

- 8 centier v BBSK**
Působenie presahuje hranice okresu
- Dobrovoľnosť**
Klienta nemožno k ničomu nútiť
- Multidisciplinárny tím**
Lokality vybrané analyticky
- Budovanie dôvery**
predchádza intervencii

- Pokrok sa miera širšie než len zamestnanosťou.**
- Monitorovacie ukazovatele nezachytávajú plnú šírku dosiahnutého pokroku.**
- Dôraz na zmeny v správaní, sebadôvere a komunikácii klientov ako predpoklady pre uplatnenie na trhu práce.**

Národné projekty

1 / 3

FACTSHEET

HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU PRI PODPORE OSÔB MIMO TRHU PRÁČE

NÁRODNÉ PROJEKTY

2

národné projekty
NP PZ · NP SSRII

4

kroky implementácie
zaradenie → diagnostika
→ aktivity → záver

↑

stupeň individualizácie
oproti predchádzajúcemu
programovému obdobiu

40%

paušálna sadzba ZVV
zjednodušené
vykazovanie výdavkov

DVA PROJEKTY — DVE CIELOVÉ SKUPINY, ODLIŠNÁ LOGIKA

| | NP Poradenstvo k zamestnaniu NP PZ | NP Sociálna rehabilitácia a inklúzia II NP SSRII |
|----------------------------|--|--|
| Cieľová skupina | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Uchádzači o zamestnanie ▮ znevýhodnení UoZ a mladí UoZ | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Osoby so zdravotným postihnutím (OZP) ▮ v produktívnom veku |
| Dominantné aktivity | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Skupinové aktivity a individuálne poradenstvo | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Individuálne poradenstvo; ▮ skupinové len pri záujme a zdrav. stave |
| Vstupná diagnostika | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Úvodné a záverečné stretnutie, priebežne (dokument Analýza situácie) | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Viacero stretnutí; anamnestický list, SWOT, RIASEC |
| Miesto realizácie | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Priestory úradu práce | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Domáce prostredie klienta; ▮ online aj prezenčne |
| Počet aktivít | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Pevne stanovené povinné ▮ a voľiteľné aktivity | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Individuálne podľa potrieb ▮ a zdravotného stavu klienta |
| Kariérne plánovanie | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Štandardizovaný individuálny ▮ plán opatrení | <ul style="list-style-type: none"> ▮ Intenzívne kariérne poradenstvo ▮ počas celej spolupráce |

AKO PREBIEHA IMPLEMENTÁCIA — SPOLOČNÉ KROKY

1

1

Zaradenie do projektu

Odporúčanie sprostredkovateľa alebo prihlásenie cez CVP. Motivácia klienta, ponukové listy, priateľská dohoda.

NP PZ · NP SSRII

2

2

Diagnostika / profilácia

Analýza životnej, pracovnej, zdravotnej a finančnej situácie. NP PZ: Priebežne NP SSRII: SWOT, RIASEC.

NP PZ · NP SSRII

3

3

Aktivity a rozvoj zručností

Životopis, pohovor, komunikácia, digitálne zručnosti. NP SSRII: odborná príprava šitá na mieru klientovi.

NP PZ · NP SSRII

4

4

Záverečné vyhodnotenie

Spoločné zhodnotenie pokroku. Aktualizácia individuálneho plánu opatrení. Nastavenie ďalších krokov.

NP PZ · NP SSRII

Externé hodnotenie PS 2021–2027, Cieľ politiky 4 | MPSVR SR | Bratislava, apríl 2026 Octigon | Consulting Associates | ERUDIO | Projektové služby

HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU
PRI PODPORE OSÔB MIMO TRHU PRÁCE

NÁRODNÉ PROJEKTY

KOORDINÁCIA VEREJNÝCH A NEVEREJNÝCH POSKYTOVATEĽOV

Koordinácia nie je primárnym cieľom ani jedného z projektov

— napriek tomu je v praxi vnímaná ako užitočná a potrebná pre zvýšenie efektivity.

NP Individualizované poradenstvo

- **Spolupráca s neverejnými poskytovateľmi len u polovice** úradov práce — nie je systémová.
- **Ad hoc spolupráca: agentúry dočasného zamestnávania,** vzdelávacie inštitúcie, rekvalifikačné centrá, EURES.
- **Spolupráca so zamestnávateľmi sa zlepšila**
→ viditeľný vplyv na zamestnanosť.
- **Spolupráca aj so školami, samosprávou** a mimovládnyimi organizáciami.

NP Sociálna rehabilitácia a inklúzia II (SSRII)

- **Sieťovanie je súčasťou projektu — financované** z nepriamych výdavkov projektu.
- **CVP systematicky spolupracujú s: VÚC, obcami, školami,** chránenými dielňami, sociálnymi podnikmi, ÚPSVaR, ASES.
- **Sieť partnerov sa rozšírila; intenzívnejšie prepojenie** so zamestnávateľmi oproti minulosti.
- **Príklady: centrum včasnej pomoci na SPU Nitra,** CVP na pôde VÚC Trenčín.

ZJEDNODUŠENÉ VYKAZOVANIE VÝDAVKOV (ZVV) — PRÍNOSY

Ako ZVV funguje

40 %

- **Mzdové výdavky:** vykazujú sa detailne (nie sú súčasťou paušálu).
- **Ostatné výdavky:** paušálna sadzba 40 % z celk. oprávnených výdavkov.
- **Metodika je vopred jasne definovaná** a zdokumentovaná.
- **Oba projekty využívajú ZVV** druhé programové obdobie.

Čo to prináša v praxi

- **Menej administratívy —** nižší počet kontrol.
- **Transparentnejšie vykazovanie,** vyššia právna istota.
- **Jednoduchší výpočet povinných** ukazovateľov (NP IP).
- **Zrýchlenie projektového riadenia** a kontrolných procesov.

ČO SA ZLEPŠILO OPROTI MINULOSTI



Vyššia miera individualizácie a adresnosti prístupu v oboch projektoch



Posilnená spolupráca so zamestnávateľmi → viac zamestnaných klientov



Zacielená a podrobná diagnostika — nové nástroje (SWOT, RIASEC v SSRII)



NP SSRII: väčší dôraz na kariérne plánovanie a rozvoj odborných zručností



Väčší dôraz na skupinovú dynamiku a kombináciu aktivít v NP Individualizované poradenstvo



Lepšie metodické vedenie motivátorov-mentorov v SSRII

HODNOTENIE IMPLEMENTÁCIE INDIVIDUALIZOVANÉHO PRÍSTUPU
PRI PODPORE OSÔB MIMO TRHU PRÁČE






NÁRODNÉ PROJEKTY

ČO EŠTE TREBA ZLEPŠIŤ




- 1 **Prípravu nových poradcov pre diagnostiku UoZ a využívanie podporných dokumentov (napr. Analýza situácie)** vrátane pravidelnej komunikácie a metodologickej podpory
- 2 **Pomer skupinových a individuálnych aktivít pre mladých UoZ (MUoZ) treba upraviť** v súlade s potrebami cieľových skupín.
- 3 **Využitelnosť voľiteľných aktivít hlavne pre skupinu ZUoZ** pri mladých UoZ naopak nedostatočné.
- 4 **NP SSRII: z projektu sú vylúčení mladiství do 15 rokov,** ktorí sa pripravujú na budúce povolanie.
- 5 **Nízky záujem o profesijné poradenstvo — zdroje by mohli byť presunuté** do individuálneho poradenstva.

KLÚČOVÉ ZISTENIA — STRUČNÝ PREHLAD

Silné stránky oboch projektov

-  **Individualizovaný prístup sa preukázateľne posilnil** v oboch projektoch.
-  **Projekty adresne reagujú na potreby cieľových skupín** — pretrvávajúci záujem.
-  **NP SSRII: vysoká flexibilita, kvalitné zázemie** (motivátori-mentori, metodici-psychológovia).
-  **NP PZ: väčší dôraz na skupinovú dynamiku** a lepšia kombinácia aktivít.
-  **ZVV vnímané jednoznačne pozitívne** v oboch projektoch.

Odporúčania pre ďalší rozvoj

-  **Revízia dokumentu Analýza situácie:** zrozumiteľnejší jazyk, diferenciácia pre ZUoZ a MUoZ.
-  **Zmena pomeru aktivít pre MUoZ:** prednosť individuálnym pred skupinovými aktivitami.
-  **Zvážiť rozšírenie NP SSRII na mladistvých** pred produktívnym vekom (do 15 rokov).
-  **Presunúť financie z profesijného poradenstva** do individuálneho poradenstva.
-  **Pri tvorbe výziev citlivejšie rozlišovať subjekty** s a bez možnosti vlastných príjmov.

Príloha č. 5 - Prípadové štúdie

Prípadová štúdia praktickej realizácie individualizovaného prístupu k zlepšeniu prístupu k zamestnaniu vo vybraných regiónoch Slovenska

Kontext prípadovej štúdie

Pre ilustráciu zistení hodnotenia dvoch národných projektov¹⁵:

- ≡ Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti/poradenstvo k zamestnaniu (ďalej Individuálne poradenstvo),
- ≡ Sme si rovní II (ďalej SSRII)

vybrali hodnotitelia príklady z dvoch samosprávnych krajov, ktoré sa vyznačujú rozdielnymi sociálno-ekonomickými parametrami a hlavne situáciou v stave UoZ a miery nezamestnanosti (Tabuľka 1 a 2):

- ≡ Trenčiansky samosprávny kraj,
- ≡ Banskobystrický samosprávny kraj.

V rámci NP Individualizovaného a komplexného prístupu so zameraním na poradenské činnosti išlo o dva Úrady práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej Úrady práce) v Trenčíne a v Brezne. V rámci NP Sme si rovní II sme vybrali podobne dve centrá včasnej pomoci, a to v Trenčíne a v Kováčovej/Banskej Bystrici.

Údaje v tabuľkách 1 a 2 znázorňujú rozdiely medzi regiónmi vo vybraných sociálno-ekonomických ukazovateľoch, v ktorých oba NP operujú.

Tabuľka č.1: Vybrané makroekonomické ukazovatele¹⁶

| Kraj | TSK | BBSK |
|--|------------|------------|
| Stav trvale bývajúceho obyvateľstva (2024) | 568 102 | 614 456 |
| Rozloha kraja v km ² (2024) ¹⁷ | 4 501,8 | 9 454,0 |
| Hustota obyvateľstva ¹⁸ | 126 | 65 |
| HDP/obyv. v bežných cenách v eur/obyvateľa (2024) | 19 392,360 | 18 062,423 |
| Rozdelenie prvotných dôchodkov domácností v eur (2023) | 1 867,527 | 1 727,229 |
| Rozdelenia druhotných dôchodkov domácností v eur – čisté sociálne príspevky (2023) | 2 320,554 | 2 107,175 |
| Nominálna produktivita práce na zamestnanú osobu v eur | 36 636 | 36 304 |

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2026

¹⁵Oba NP sú implementované v rámci špecifického cieľa ESO4.1 Programu Slovensko : Zlepšenie prístupu k zamestnaniu a aktivačným opatreniam pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, predovšetkým mladých ľudí, a to najmä vykonávaním záruky pre mladých ľudí, pre dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny na trhu práce a neaktívne osoby, ako aj prostredníctvom podpory samostatnej zárobkovej činnosti a sociálneho hospodárstva (ESF+)

¹⁶ <https://datacube.statistics.sk/>

¹⁷ https://sk.wikipedia.org/wiki/Zoznam_krajov_na_Slovensku

¹⁸ https://sk.wikipedia.org/wiki/Zoznam_krajov_na_Slovensku

Tabuľka č.2: Vybrané sociálno-ekonomické ukazovatele¹⁹, 31.12.2025

| Kraj | TSK | BBSK |
|--|---------|---------|
| Stav UoZ ku koncu mesiaca (osoby) | 13 033 | 28 022 |
| Ekonomicky aktívne obyvateľstvo (osoby) | 291 653 | 318 096 |
| Miera nezamestnanosti počítaná z UoZ (%) | 4,47 | 8,81 |
| Miera evidovanej nezamestnanosti (%) | 4,10 | 7,05 |

Zdroj: ÚPSVaR, 2026

Medzi oboma vybranými regiónmi existujú rozdiely aj v ekonomickej oblasti. Kým v Trenčianskom kraji a v okrese Trenčín sa priemyselná základňa naďalej rozvíja, v okrese Brezno, ako aj v Banskobystrickom kraji, je ekonomická situácia menej priaznivá. Okres Brezno, ktorý bol v minulosti známy strojárskou výrobou, je dnes ekonomicky založený najmä na spoločnosti Železiarne Podbrezová Group a na niekoľkých menších podnikoch, ktoré vznikli v priestoroch bývalých strojárskych fabrík, napríklad Strojáreň a zlievareň Piesok. Podobný vývoj zaznamenala aj textilná výroba v regióne. Pokles priemyselnej výroby sa prejavil aj úbytkom škôl a študijných odborov zameraných na strojárstvo. Vzdelávacia štruktúra sa postupne preorientovala viac na služby, cestovný ruch a podnikanie, avšak pri nižšom počte žiakov. Situácia v priemysle tak ovplyvňuje aj rozvoj, resp. útlm služieb a následne aj ponuku na trhu práce, ktorá sa medzi oboma sledovanými regiónmi odlišuje.

Rozdiely sú zreteľné aj z geografického hľadiska. Kým Trenčiansky samosprávny kraj je usporiadaný rovnomernejšie okolo krajského mesta, poloha Banskej Bystrice je z hľadiska územnej organizácie decentralizovanejšia a Banskobystrický kraj je výraznejšie rozložený do dĺžky. Významné rozdiely medzi oboma kraji existujú aj v ich celkovej rozlohe, počte obyvateľov a hustote zaľudnenia. Tieto faktory významne ovplyvňujú najmä realizáciu projektu Sme si rovní II, v rámci ktorého sa výrazne uplatňuje terénna zložka činnosti Centra včasnej pomoci (ďalej len CVP) v Kováčovej (Obrázok 1).

Obrázok č.1: Kraje SR



Zdroj: https://sk.wikipedia.org/wiki/Zoznam_krajov_na_Slovensku

¹⁹ https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2025.html?page_id=1419219

Oba sledované úrady práce zapojené do NP Poradenstvom k zamestnaniu majú okresnú pôsobnosť, zatiaľ čo v prípade národného projektu Sme si rovní II mali obe CVP krajskú pôsobnosť.

Oba NP sú založené na individualizovanom prístupe k svojim cieľovým skupinám. Kým v rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu ide o ZUoZ, najmä dlhodobo nezamestnané osoby, osoby s nízkym vzdelaním, staršie osoby, OZP, migrantov a rodičov s deťmi, ako aj o MUoZ v situácii NEET, NP SSRII sa zameriava výlučne na jednu cieľovú skupinu, a to OZP. Táto cieľová skupina si spravidla vyžaduje väčšiu pozornosť než väčšina cieľových skupín zapojených do NP Individualizované poradenstvo, ako aj dlhodobejší individualizovaný prístup.

Významný rozdiel medzi oboma projektmi spočíva aj v spôsobe realizácie aktivít. Kým v NP Poradenstvom k zamestnaniu sa prevažná časť práce s klientmi uskutočňuje priamo na úradoch práce, v NP SSRII sa podstatná časť aktivít realizuje v teréne, najčastejšie v domácom prostredí klienta. Terénna zložka NP SSRII je pritom výrazná v oboch vybraných krajoch prípadovej štúdie, osobitne však v BBSK, ktorý je územne veľmi rozľahlý. Aj z tohto dôvodu majú motivátori-mentori CVP Kováčová klientov prevažne v okolí svojho bydliska, kde ich pravidelne navštevujú. V priestoroch centra sa stretávajú spravidla iba raz týždenne.

Cieľom oboch NP je podpora návratu klientov na trh práce a pomoc pri získaní zamestnania. Tomu zodpovedá aj nastavenie jednotlivých procesov, ktoré sa orientujú na posilnenie schopnosti ZUoZ a MUoZ, a osobitne osôb so zdravotným postihnutím, efektívne sa orientovať na trhu práce, ako aj na rozvoj potrebných zručností a vedomostí a na priamu asistenciu pri hľadaní a získaní zamestnania. Silnou stránkou oboch projektov je najmä individuálny prístup ku klientovi, ktorý sa nachádza v zložitej životnej situácii spôsobenej napríklad stratou zamestnania, zhoršením finančnej situácie, zdravotnými obmedzeniami, nepriaznivou rodinnou situáciou alebo sociálnym vylúčením. Tieto faktory bývajú často sprevádzané oslabením verbálnych a písomných komunikačných schopností, pričom v mnohých prípadoch sú spojené aj s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania.

Ako sa v reálnom živote realizuje proces v rámci NP Poradenstvom k zamestnaniu v okresoch Trenčín a Brezno?

Postupy pri zaraďovaní UoZ do projektu sú štandardizované, teda zodpovedajú postupu opísanému v zisteniach hodnotenia, a na oboch úradoch práce prebiehajú rovnako. V okrese Brezno sa však častejšie darí vytvárať homogénnejšie skupiny ZUoZ, napríklad skupiny žien s nižším vzdelaním alebo žien, ktoré sa aktuálne starajú o rodinných príslušníkov.

ZUoZ majú v oboch prípadoch spravidla pomerne dobrú motiváciu zapojiť sa do projektu, keďže mnohí sa po strate zamestnania ocitli v sociálnej izolácii. Platí to najmä pre uchádzačov vo vyššom veku, ktorí túto situáciu znášajú obzvlášť ťažko, najmä ak celý život pracovali v jednom zamestnaní. Pri MUoZ sa však medzi regiónmi prejavujú rozdiely. V Trenčíne má väčšina mladých uchádzačov na začiatku problémy s komunikáciou a pôsobia veľmi uzavreto až introvertne. Poradca túto situáciu rieši tak, že s nimi najskôr komunikuje prostredníctvom lístkov, na ktoré klienti zapisujú svoje očakávania od projektu; až následne sa rozvíja diskusia medzi MUoZ navzájom alebo priamo s poradcom. Naopak, MUoZ v Brezne sa do projektu zapájajú ochotne a od začiatku sú komunikatívnejší.

V porovnaní s minulosťou sú najmä mladí, ale aj starší UoZ vo všeobecnosti lepšie pripravení na návrat na trh práce. Mladí už často vedia vypracovať životopis a orientovať sa na internete a sociálnych sieťach pri hľadaní zamestnania. Aj mnohí starší uchádzači sú v oboch regiónoch spravidla digitálne pomerne zdatní.

V okrese Brezno vstupujú do projektu aj UoZ, najmä ženy, ktoré si po strate práce našli uplatnenie v rámci rodiny a nové zamestnanie aktívne nehľadajú. Starajú sa o rodinných príslušníkov, najmä starších

príbuzných alebo vnukov, prípadne zabezpečujú chod domácnosti svojich detí. Napriek tomu sa pri tejto činnosti často cítia osamelo a sociálne izolovane, keďže stratili kontakt s pracovným kolektívom, a preto sa rady zapájajú do aktivít projektu. Zároveň však majú problémy s časovým manažmentom a so zosúladením projektových aktivít s povinnosťami, ktoré už plnia v domácom prostredí. Pri úprave denného režimu pomáha denná časová snímka, ktorú poradcovia s UoZ vypracujú po vstupe do projektu. Väčšina účastníkov NP sa však chce vrátiť do pracovného procesu a oceňuje nové vedomosti a získané zručnosti.

Rovnako ako pri zaraďovaní do NP, **aj pri vstupnom rozhovore** oba sledované úrady práce postupujú štandardizovane. Spolu s klientom vyplňajú formulár Analýza situácie a zároveň zaznamenávajú ďalšie informácie o jeho rodinnej, zdravotnej a finančnej situácii, o dosiahnutom vzdelaní, pracovných skúsenostiach a o ďalších relevantných skutočnostiach. Súčasne štandardným spôsobom plánujú povinné a voliteľné aktivity, ktorých sa bude klient v priebehu projektu zúčastňovať.

Poradcovia z oboch sledovaných úradov práce však formuláciu otázok vo formulári Analýza situácie vnímajú ako málo zrozumiteľnú, pričom ich musia klientom často dodatočne vysvetľovať, aby pochopili, čo sa od nich očakáva. V niektorých prípadoch majú podľa respondentov problém s obsahom otázok aj samotní poradcovia. Za problém považujú aj používanie jednotného formulára pre obe hlavné cieľové skupiny, keďže niektoré otázky hodnotia ako nevhodné alebo príliš zjednodušené najmä vo vzťahu k dospelým UoZ. Rovnako kriticky vnímajú aj používanie percentuálneho hodnotenia situácie klienta, ktoré podľa nich pôsobí nepresne a značne subjektívne. Podľa respondentov by bolo vhodné formulár Analýza situácie viac prispôbiť veku, skúsenostiam a typickej životnej situácii jednotlivých cieľových skupín.

Niektorých klientov samotné priebežné vyplňanie formulára počas rozhovoru vyrušuje a vedie k väčšej uzavretosti. V takých prípadoch poradcovia formulár dopĺňajú až po ukončení rozhovoru a bez prítomnosti UoZ. Najmä v Trenčíne sa podľa respondentov počas vstupného pohovoru častejšie objavujú problémy s komunikáciou, zatiaľ čo v Brezne sa podobné ťažkosti vyskytujú menej často a UoZ sa zvyčajne otvárajú rýchlejšie; mnohí z nich zároveň oceňujú už samotnú možnosť s niekým sa porozprávať. Vo všeobecnosti je však vstupný pohovor realizovaný v individualizovanej podobe vnímaný pozitívne a predstavuje dobrý východiskový bod pre účasť UoZ na ďalších aktivitách projektu.

Zaraďovanie klientov do jednotlivých aktivít počas realizácie projektu prebieha v oboch regiónoch rovnakým spôsobom. Skúsenosti oboch úradov práce sú v tejto etape vo veľkej miere podobné. Kým individuálne aktivity a ich časové nastavenie možno flexibilne prispôbiť situácii klienta, pri skupinových aktivitách sa vo väčšej miere prispôbujú samotní klienti. Klienti oboch sledovaných úradov práce sú pritom prevažne disciplinovaní a plánovaných aktivít sa zúčastňujú, prípadne svoju neúčasť riadne odôvodňujú.

Medzi ZUoZ a MUoZ existujú určité rozdiely. Dospelí klienti sa spravidla rýchlejšie otvárajú komunikácii a ľahšie si vytvárajú vzájomné kontakty, ktoré často pretrvávajú aj po ukončení projektu. Oba úrady práce zároveň uviedli, že mladí uchádzači o zamestnanie sú na hľadanie práce lepšie pripravení ako v minulosti. Disponujú digitálnymi zručnosťami a najmä absolventi stredných škôl už spravidla vedia zostaviť životopis, motivačný list a aktívne vyhľadávať pracovné príležitosti na internete. Voliteľné aktivity sa preto v ich prípade sústreďujú najmä na sebaaprezentáciu počas pracovného pohovoru, keďže MUoZ majú často nižšiu sebadôveru a v niektorých prípadoch aj psychické ťažkosti.

Voliteľné aktivity sa plánujú a realizujú podľa individuálnych potrieb UoZ, avšak najmä v prípade ZUoZ v Brezne nie sú plne využívané; podľa respondentov sa využíva približne 30 až 35 % ich kapacity. V Trenčíne sa voliteľné aktivity pre dospelých využívajú o niečo viac, pričom sú zamerané predovšetkým na nácvik pracovného pohovoru. Naopak, pri MUoZ sa počet voliteľných aktivít javí ako nedostatočný.

Do budúcnosti by preto bolo vhodné zvážiť úpravu nastavenia voliteľných aktivít, a to tak, že pre MUoZ by sa ich počet zvýšil, zatiaľ čo pre ZUoZ by sa mohol primerane znížiť.

Oba úrady práce sa zhodli aj v tom, že o profesijné poradenstvo nie je výrazný záujem, a to aj z dôvodu, že podmienky na podnikanie sa na Slovensku podľa respondentov zhoršujú. V okrese Brezno je situácia v tomto smere ešte menej priaznivá ako v okrese Trenčín; v roku 2025 prejavili o profesijné poradenstvo záujem len traja UoZ.

Počas **záverečného pohovoru** sa vyhodnocujú výsledky dosiahnuté UoZ po absolvovaní aktivít NP. Poradcovia z oboch úradov práce uvádzajú, že vo veľkej väčšine prípadov došlo u klientov k posunu k lepšiemu. Išlo napríklad o zvýšenie sebavedomia, najmä u MUoZ, o lepšiu schopnosť identifikovať svoje silné a slabé stránky, realisticky sa zhodnotiť a primerane sa prezentovať počas pracovných pohovorov, ako aj o schopnosť pripraviť požadovanú dokumentáciu v primeranej kvalite. Poradcovia zaznamenali aj zlepšenie komunikačných schopností klientov. V oblasti digitálnych zručností sa výraznejší posun väčšinou neprejavil, keďže väčšina UoZ vstupovala do projektu už s pomerne dobrou úrovňou pripravenosti.

Ďalšou pridanou hodnotou projektu bolo vytváranie kontaktov medzi zapojenými UoZ, a to najmä prostredníctvom skupinových aktivít. Medzi klientmi vznikali kamarátstva a priateľstvá medzi ľuďmi, ktorí sa nachádzali v podobnej životnej situácii a ktorí spolu často komunikovali, radili si a vzájomne si pomáhali aj po skončení projektu, napríklad pri hľadaní zamestnania. Viacerí klienti podľa poradcov vnímali ukončenie projektu s ľútosťou, keďže im priniesol sociálne kontakty, ktoré im predtým chýbali.

Poradcovia navštívených úradov práce v oboch mestách **udržiavajú komunikáciu so zamestnávateľmi** najmä na základe osobných kontaktov s personalistami, ktoré sa spravidla vytvárajú počas výročných veľtrhov práce. Tieto kontakty však nie sú systematicky budované. ÚPSVaR na tento účel zamestnáva agenta, ktorého úlohou je zisťovať informácie o voľných pracovných miestach u potenciálnych zamestnávateľov v jednotlivých okresoch a poskytovať ich najmä sprostredkovateľom práce. Tí by mali tieto informácie ďalej odovzdávať ostatným zamestnancom úradu práce, a teda aj poradcom. Rýchlosť a kvalita prenosu týchto informácií však závisí aj od kvality práce sprostredkovateľa a od jeho pracovnej motivácie. Počet sprostredkovateľov sa pritom v súčasnosti znížil, zatiaľ čo počet UoZ pripadajúcich na jedného sprostredkovateľa vzrástol. Táto situácia prirodzene neprispieva k zvyšovaniu kvality a efektívnosti ich práce, ani k plnohodnotnému napĺňaniu ich úlohy pri podpore zamestnanosti UoZ.

Ako sa v reálnom živote realizuje proces v rámci NP Sme si rovní II v CVP Trenčín a Kováčová?

Pre pochopenie práce oboch centier je potrebné poukázať na geografické a ekonomické rozdiely medzi oboma krajinami, popísané vyššie. Tieto rozdiely podmieňujú aj odlišné podmienky pre prácu metodikov-mentorov, ktorí sú v pravidelnom priamom kontakte s klientmi NP. Ide najmä o pomerne veľké vzdialenosti a nedostatok služieb, predovšetkým rehabilitačných, v BBSK v porovnaní s TSK. To spôsobuje aj nižšiu dostupnosť aktivít projektu pre klientov z BBSK v porovnaní s TSK. Realizátori projektu sa s touto nevýhodou vysporiadali veľmi dobre, a to aj vďaka geografickej lokalizácii Národného rehabilitačného centra Kováčová a jeho Paralympijského motivačného centra v BBSK. Národné rehabilitačné centrum intenzívne spolupracuje s Centrom včasnej pomoci Kováčová/Banská Bystrica, pomáha nájsť vhodných metodikov-mentorov a tiež vyhľadávať OZP klientov pre NP po celom Slovensku.

Obe oslovené CVP intenzívne **propagujú NP SSR II** nielen medzi potenciálnymi klientmi, ale aj vo vzťahu k širokej verejnosti. Najčastejším prostriedkom propagácie je internetová stránka projektu Sme si rovní II a stránky na sociálnych médiách Meta a Instagram. Z hľadiska fyzickej propagácie je najvýznamnejším propagátorom NP Národné rehabilitačné centrum v Kováčovej, ktoré má celoslovenskú pôsobnosť.

CVP v oboch krajoch využívajú na propagáciu aj veľtrhy práce, napríklad výročné podujatie Kariéra Expo, ktoré organizuje Zoznam.sk, a Kariéra v hoteli Dixon v Banskej Bystrici pod záštitou BBSK, MPSVaR SR a mesta Banská Bystrica, alebo rovnako výročný veľtrh práce JOBSPOT Trenčín na Ostrove v Trenčíne, ktorý organizuje Národné kariérne centrum. Aktivity partnerov CVP sú tiež významným nástrojom propagácie projektu, ako napríklad pravidelná aktivita mesta Trenčín Korzo Soblahovská, kde má CVP Trenčín zakaždým vlastný informačný stánok a organizuje rôzne aktivity pre návštevníkov. Projekt je často propagovaný aj v domovoch sociálnych služieb, v rehabilitačných pracoviskách, priamo u lekárov, ktorí sú ochotní šíriť o ňom informácie, ako aj v masmédiách. Samotní motivátori-mentori majú zároveň svojich známych, ktorých o projekte tiež informujú. Najefektívnejšími informátormi sú však samotní klienti NP, ktorí sa delia o svoje skúsenosti s ľuďmi s podobným osudom. Výsledkom pomerne širokej propagácie a informovanosti je dostatočný záujem o účasť v projekte v oboch regiónoch.

Zaradovanie klienta do projektu a jeho profilácia prebieha v CVP Kováčová na základe záujmu potenciálneho klienta a v rovnakom pomere aj na základe vyhľadávania OZP motivátormi-mentormi. Proces zaradenia OZP je v oboch CVP nastavený citlivo vo vzťahu k zdravotnému stavu klienta a trvá určitý čas. Prebieha zväčša v domácnosti klienta, za ktorým dochádza motivátor-mentor. V úvodnej fáze sa riešia administratívne záležitosti, ako je GDPR a povinná informovanosť, a postupne sa tvorí aj anamnéza klienta, a to v priebehu 2 až 3 stretnutí v CVP Trenčín a pri niektorých OZP až počas 2 stretnutí týždenne v prípade CVP Kováčová. Anamnéza sa vytvára pomocou tzv. anamnestického listu, ktorý vyplňa motivátor-mentor samostatne po rozhovore s klientom a priebežne ho dopĺňa. V komunikácii s klientom motivátor-mentor používa rôzne nástroje, ako sú SWOT analýza alebo RIASEC. Diskusia s klientom je voľná a priateľská, založená na empatii.

Anamnéza, ktorú motivátor-mentor zaznamenáva do anamnestického listu, obsahuje zhodnotenie zdravotnej, rodinnej, pracovnej, sociálnej a finančnej situácie, ako aj stavu bezbariérovosti prostredia, v ktorom sa klient pohybuje. Vypracovanie anamnézy spravidla trvá 1 mesiac a na jej konci podpíše motivátor-mentor s klientom tzv. priateľskú dohodu. Súčasťou dohody je aj individuálny plán, v ktorom sa motivátor-mentor a klient dohodnú na spôsobe spolupráce, ako aj orientačne na termínoch individuálnych stretnutí. Frekvenciu stretnutí si určuje klient sám, rovnako ako formu pomoci, ktorú potrebuje. Minimálne však ide o 1 stretnutie za mesiac, pričom v priemere sa realizujú 3 stretnutia mesačne. Pri náročnejších prípadoch sú bežné aj 2 stretnutia za týždeň. Jedno stretnutie trvá v priemere 2 až 3 hodiny, pričom tento čas sa môže aj predĺžiť. Maximálna dĺžka účasti klienta v projekte je 9 mesiacov, avšak je to veľmi individuálne. Vo výnimočne náročných prípadoch sa môže projekt na výnimku aj predĺžiť. V CVP Trenčín komunikuje jeden motivátor-mentor so 7 až 12 klientmi zaradenými v tom istom čase do NP.

Do práce s klientmi vstupujú popri motivátorovi-mentorovi aj metodici-psychológovia, ktorí sa do komunikácie s klientom zapájajú pravidelne každé tri mesiace, prípadne aj častejšie, ak je to potrebné. V CVP Kováčová sú metodici psychológovia prítomní trikrát týždenne. Motivátori-mentori sa zároveň radia aj medzi sebou na pravidelných stretnutiach, počas ktorých preberajú zložitejšie prípady. Na vzájomnú komunikáciu využívajú aj internú skupinu na Facebooku.

Najväčšia časť práce s klientom je individualizovaná, avšak ak to motivátor-mentor uzná za vhodné, môže klientov navzájom prepájať do dvojíc alebo trojíc, prípadne im odporučiť účasť na skupinových aktivitách. V takýchto prípadoch vznikajú aj trvalejšie vzťahy medzi klientmi navzájom alebo medzi klientom a motivátorom-mentorom. Klienti si pritom rozvíjajú socializačné zručnosti, čo im následne môže pomôcť aj pri stabilizácii rodinných vzťahov. Často sa týmto spôsobom zapájajú aj do dlhodobjších, najmä športových aktivít, a stávajú sa súčasťou rôznych klubov či skupín.

Okrem individuálnej práce s klientom NP podporuje aj **odbornú prípravu OZP** na zamestnanie alebo na vstup na trh práce. Dôraz na túto časť projektu sa zvýšil najmä v SSRII, keďže v programovom období 2020 – 2027 sa jeho hlavným zameraním stala pomoc klientom pri získaní zamestnania, na rozdiel od minulosti, keď sa projekt orientoval predovšetkým na sociálne začlenenie OZP. CVP podporujú odbornú prípravu svojich klientov prostredníctvom skupinových aktivít, ktoré moderujú skúsení facilitátori a ktoré klientom ponúkajú rozvoj zručností súvisiacich s ich snahou vstúpiť na trh práce alebo získať zamestnanie, najmä v oblasti kariérneho poradenstva, napríklad formou nácviku pracovného pohovoru.

Odborné stretnutia organizuje aj SPV v Bratislave ako spoločné aktivity pre klientov všetkých CVP, a to online formou. Prostredníctvom týchto aktivít však OZP nezískavajú rekvalifikáciu ukončenú certifikátom. Ich obsah závisí od dopytu účastníkov NP a zahŕňa napríklad kariérne a právne poradenstvo, nácvik pracovného pohovoru a podobne. Jedno stretnutie trvá dve hodiny, organizuje sa jeden - až dvakrát mesačne, pričom pre jednu skupinu OZP zaradených naraz do projektu sa realizujú spolu štyri až osem stretnutí. Okrem týchto spoločných aktivít CVP podporujú účasť svojich klientov aj na odborných aktivitách alebo rekvalifikačných kurzoch, ktoré prezenčne alebo online organizujú iné inštitúcie v regióne vrátane ÚPSVaR.

Okrem odbornej prípravy je súčasťou projektu aj **poradenstvo pri prispôbovaní pracovného prostredia**, v rámci ktorého CVP pôsobia rôznymi spôsobmi. V Trenčíne sa motivátori-mentori zameriavajú najmä na informovanie svojich zamestnaných klientov, alebo klientov, ktorí začínajú vykonávať pracovnú činnosť, o tom, na čo majú nárok v oblasti pracovných pomôcok či ergonomickej úpravy pracovného prostredia. OZP o svojich nárokoch často nevedia alebo majú komunikačnú bariéru v kontakte s neznámymi ľuďmi. Ak je to potrebné, motivátori-mentori sa zúčastňujú rozhovorov so zamestnávateľom o pracovnom prostredí, sprevádzajú klienta na úrade, alebo tam v jeho mene telefonujú. CVP organizuje aj zbierky pre svojich klientov na nákup pomôcok, pomáha pri zakladaní transparentných účtov, pri získaní úveru alebo dotácie zo Sociálnej poisťovne a Úradu práce, pri zostavení podnikateľských plánov, ako aj pri vyplňaní príslušných žiadostí v prípade, ak chce OZP podnikáť a zriadiť si chránené pracovisko. Komunikácia so zamestnávateľmi, ktorí už majú skúsenosti so zamestnávaním OZP, je pomerne dobrá, horšia je však situácia pri nových zamestnávateľoch, ktorým takáto skúsenosť chýba.

CVP v rámci projektu poskytujú OZP aj **pomoc pri hľadaní zamestnania**. Tento proces sa v podstate začína už pri prvom rozhovore, napríklad pri vyplňaní testu RIASEC, ktorý môže pomôcť odhaliť schopnosti, vzdelanie, zručnosti a vedomosti OZP vo vzťahu k získaniu určitého zamestnania. V rámci prípravy a napĺňania individuálnych plánov sa pomoc následne rozvíja pri prehľadávaní pracovných portálov, usmerňovaní odbornej prípravy, nadväzovaní kontaktov s potenciálnymi zamestnávateľmi a podobne. CVP klientom pomáhajú aj s úpravou životopisu a motivačného listu a pripravujú ich na pracovný pohovor. Za zamestnávateľmi sa však v CVP s OZP chodí len zriedkavo, skôr výnimočne. Podľa respondentov by si klient mal kontakt so zamestnávateľom trénovať predovšetkým samostatne. Podľa CVP Kováčová zamestnávateľom zároveň prekáža, ak klienta sprevádza pracovník centra. Problémom je aj nedostatok času v CVP na sprevádzanie klientov pri kontaktoch so zamestnávateľmi. K tomu dochádza najmä v prípadoch, keď sú klienti príliš izolovaní a neistí, alebo vtedy, ak hrozí, že odmietnutie zo strany zamestnávateľa by klienta vrátilo do ešte väčšej izolácie, a tým by znehodnotilo aj niekoľkomesačnú prácu centra.

CVP sa zároveň snažia **komunikovať so zamestnávateľmi v regióne**. Ide napríklad o školy, rôzne služby, poisťovne, ale aj úrad VÚC či obchodné siete, ako napríklad Tesco alebo IKEA. Na kontakty so zamestnávateľmi je určená motivátorka, ktorá pôsobí v SPV v Bratislave a sleduje zamestnávateľov,

snaží sa s nimi komunikovať, prípadne aj uzatvárať zmluvy o spolupráci. V prípade voľných pracovných miest následne informuje príslušné CVP.

Okrem zamestnávateľov spolupracujú CVP aj s ďalšími inštitúciami, ako sú samosprávy, VÚC, DSS, rehabilitačné centrá, detské domovy, špeciálne školy a podobne. Spolupráca s ÚPSVaR je skôr obmedzená a týka sa prevažne podpory klientov CVP pri vybavovaní pracovných alebo iných pomôcok, prípadne pri zriaďovaní chránených pracovísk a dielní. Úrady práce by podľa respondentov mohli vo väčšej miere využívať klientov CVP, ktorí už projekt ukončili, napríklad v rámci NP individualizované poradenstvo, pre ktorý môžu získať už pripraveného a orientovaného klienta.

Čo spája oba národné projekty a kde je priestor pre zlepšenie komunikácie medzi nimi?

Oba hodnotené projekty majú za cieľ podporovať individualizované poradenstvo a individuálnu podporu pri hľadaní zamestnania pre rôzne cieľové skupiny vymedzené v jednotlivých projektoch. NP SSRII sa zameriava iba na jednu cieľovú skupinu, a to osoby so zdravotným postihnutím, ktoré zároveň predstavujú aj jednu z cieľových skupín NP individualizované poradenstvo. NP SSRII však v prípade OZP uplatňuje hlbší a intenzívnejší individuálny prístup, klientom venuje viac času a pozornosti, čo zodpovedá špecifikám tejto cieľovej skupiny.

Pokiaľ spolupráca nestojí na osobných kontaktoch poradcov z Úradu práce a motivátorov-mentorov z CVP, formálna spolupráca medzi oboma projektami v zásade neexistuje. CVP síce pomáhajú klientom pri komunikácii s Úradmi práce, najmä vo veciach týkajúcich sa pracovných a osobných pomôcok, zriaďovania chránených dielní a chránených pracovísk alebo podpory pri začatí podnikania, komunikácia s poradcami NP individualizované poradenstvo, do ktorého môžu byť zaradení aj potenciálni klienti CVP, však v podstate neprebíha.

Koordinácia oboch inštitúcií a projektov by bola užitočná najmä vo vzťahu k cieľovej skupine OZP, a to obojstranne. Úrady práce klientov poznajú a mohli by ich odporúčať CVP, pričom rovnako by aj CVP mohli odporúčať svojich klientov Úradom práce.

Výber prípadových štúdií pre KzK II a JKM

Pri výbere prípadových štúdií boli zohľadnené nasledujúce kritériá:

Miesto realizácie projektových aktivít

| Prijímateľ | Miesto realizácie projektových aktivít |
|----------------------------------|--|
| Sociálne bývanie, n.o. | Humenné, Kežmarok, Medzilaborce, Poprad, Prešov, Vranov nad Topľou, Gelnica, Košice I, II, III, IV, Košice – okolie, Michalovce, Rožňava, Sobrance, Spišská Nová Ves, Trebišov |
| Združenie Margarétka | Lučenec, Rimavská Sobota |
| Centrum pre ľudské práva Klinger | Banská Bystrica, Banská Štiavnica, Brezno, Detva, Zvolen, Žarnovica, Žiar nad Hronom |

Typ územia realizácie projektových aktivít

| Prijímateľ | Typ územia realizácie projektových aktivít |
|----------------------------------|--|
| Sociálne bývanie, n.o. | 50 % mestské oblasti, 40 % prímestské oblasti, 10 % vidiecke oblasti |
| Združenie Margarétka | 20 % mestské oblasti, 20 % prímestské oblasti, 60 % vidiecke oblasti |
| Centrum pre ľudské práva Klinger | 10 % mestské oblasti, 40 % prímestské oblasti, 50 % vidiecke oblasti |

Cieľové skupiny

| Prijímateľ | Cieľové skupiny |
|----------------------------------|---|
| Sociálne bývanie, n.o. | NEAKTÍVNI – 30 osôb (5 zamestnaných), NEET – 30 osôb (5 zamestnaných) |
| Združenie Margarétka | NEAKTÍVNI – 45 osôb (12 zamestnaných), NEET – 45 osôb (12 zamestnaných) |
| Centrum pre ľudské práva Klinger | NEAKTÍVNI – 40 osôb (20 zamestnaných), NEET – 80 osôb (40 zamestnaných) |

Pôsobenie organizácie

| Prijímateľ | Pôsobenie organizácie |
|----------------------------------|---|
| Sociálne bývanie, n.o. | Podpora mladých dospelých po odchode z centier pre deti a rodiny, komplexnú pomoc pre rodiny v núdzi, rozvoj sociálneho nájomného bývania (Housing First) |
| Združenie Margarétka | Práca s rodinami v núdzi, práca s rómskymi deťmi a dospelými. |
| Centrum pre ľudské práva Klinger | Poskytovanie sociálneho poradenstva a poradenstva v oblasti ľudských práv, práca s neaktívnymi osobami a rómskou populáciou |

Prípadová štúdia²⁰: Sociálne bývanie, n. o.

Kontext

Sociálne bývanie, n. o. je košická nezisková organizácia, ktorá vznikla v roku 2020 ako špecializovaný subjekt dvoch etablovaných organizácií s tridsaťročnou skúsenosťou. Poslaním organizácie je budovanie modelu Dostupného sociálneho nájomného bývania (DSNB) – integrovaného prístupu spájajúceho bezpečné bývanie s odborným sprevádzaním multidisciplinárneho tímu (sociálny pracovník, psychológ, právnik, špeciálny pedagóg).

Organizácia pôsobí predovšetkým v Košiciach a ich okolí, ale aj v niektorých obciach Prešovského kraja (lokalita Delňa, okolie Sabinova a ďalšie obce s prítomnosťou MRK). Pracovníci projektu volia lokality na základe dlhoročnej práce v týchto komunitách. Nový pracovník projektu to ilustruje konkrétne: „Ja som tu prišiel z obce Košické Poľany, kde som bol na terénnej sociálnej práci, mám tam potenciálnych klientov, viem o nich a oni o mne.“ Organizácia sa nevyhýba ani segregovaným osadám mimo intravilánu obcí, kde nefunguje žiadna inštitucionálna podpora. Košický kraj predstavuje špecifický kontext – má najviac detských domovov na Slovensku (len v meste Košice ich je päť), pritom v celom kraji neexistuje ani jeden domov na polceste pre mladých dospelých po odchode zo systému. Sčítanie bezdomovcov v Košiciach zaznamenalo 2 300 ľudí bez domova.

Organizácia vychádza z presvedčenia, že bez stabilizácie základnej životnej situácie klienta nie je možná integrácia na trh práce. Individualizovaný prístup predstavuje odpoveď na realitu klientov, ktorí nežijú v štandardizovanom prostredí. Väčšina klientov nejazdí verejnou dopravou, nemá bežné hygienické návyky, nikdy nepracovali v legálnom pracovnom vzťahu.

Cieľová skupina

Projekt sa v súlade s výzvou Krok za krokom II zameriava na dve cieľové skupiny: neaktívne osoby nad 30 rokov a mladých neaktívnych ľudí do 30 rokov (NEET). Reálna klientela je mimoriadne heterogénna: „Je to aj dievča zo súkromného gymnázia, ale aj chlapec z rómskej osady, ktorý nikdy neskončil základnú školu.“ Prevažujú príslušníci MRK, ale pracujú aj s bezdomovcami, odchovancami detských domovov, matkami samoživiteľkami, osobami po výkone trestu, osobami so zdravotným znevýhodnením.

Najčastejším znevýhodnením neaktívnych osôb naprieč skupinami je nízke vzdelanie (základné alebo žiadne), problémy s duševným zdravím (objavujúce sa až po vybudovaní dôvery), chudoba a sociálne vylúčenie. Ku kumulácii znevýhodnení prispieva ďalší faktor – generačne reprodukováaná nezamestnanosť, ktorú pracovníci vysvetľujú nasledovne „Oni nevidia dôvod pracovať. Nikdy to nevideli. Ani nikdy nevideli vzor v rodine, lebo otec nepracoval celý život.“

Prekážky pre uplatnenie na trhu práce sú viacrstevné. Na strane klientov ide o chýbajúce doklady, bez ktorých nie je možná registrácia na úrade práce. Exekúcie prakticky znemožňujú legálne zamestnanie klienta, pretože čistá mzda po zrážkach je nižšia ako príjem z nelegálnej práce. Ďalej sú to chýbajúce pracovné návyky klientov a demotivačný efekt dávkového systému: „Klientka má súčasne dávky vo výške 900 eur a my jej ponúkame možnosť zamestnať sa za 800 eur a kopec ťažkostí okolo toho.“

²⁰ Pri výbere prípadových štúdií boli zohľadnené nasledovné kritériá: miesta realizácie projektových aktivít, typu územia realizácie projektových aktivít, cieľových skupín a pôsobenia organizácie.

Individualizovaný prístup

Identifikácia prebieha výlučne cez osobné siete a dlhodobé vzťahy v komunite. Organizácia využíva odporúčania terénnych sociálnych pracovníkov, sociálnych pracovníkov z detských domovov, učiteľov škôl a lekárov. Efektívnym kanálom je odporúčanie klient klientovi. Na začiatku projektu organizácia rozoslala aktérom pôsobiacim v cieľových komunitách informáciu o projekte, no následne sa vrátila k individuálnemu vyhľadávaniu. Pasívne formy oslovenia, ako sú informačné stretnutia a letáky, považujú za neúčinné. Organizácia chodí za klientmi do osád, domácností, škôl: „Klienti neprichádzajú sami od seba, my ideme za nimi.“

Diagnostický nástroj je individuálny plán klienta vychádzajúci zo špecializovaného poradenstva podľa zákona 448/2008. Zahŕňa päť základných anamnéz – životnú, rodinnú, pracovnú, školskú a zdravotnú, doplnenú o finančnú situáciu a bilanciu kompetencií. Karta klienta obsahuje aj psychosociálny profil. Organizácia má v tíme psychologičku a terapeutku. Diagnostika nie je formálnym úvodom, začína sa súbežne so sprevádzaním: „Klient vie, prečo sem prišiel. My ponúkame sprevádzanie k zamestnaniu a celý balík služieb.“

Charakteristickým prvkom je aktívne pátranie po skrytých schopnostiach: „My sa pýtame, čo robil. Nás nezaujíma len formálne zamestnanie, nás zaujíma aj nelegálna práca a získané zručnosti. Napríklad pracoval v lese, teda ovláda prácu s pílou a sekerou.“

Ciele pracovníci projektu nastavujú spoločne s klientom a sú prispôbené individuálnym potrebám a schopnostiam klientov. V praxi to znamená postupný prechod od základných potrieb k hľadaniu zamestnania: „Krátkodobý cieľ môže byť vybavenie občianskeho preukazu. Máme to napísané ako krátkodobý cieľ.“ Pracovníci vedú klientov prostredníctvom návrhov, nie príkazmi: „Nikto nechce mať diktované, čo má robiť. Naša úloha je im ukázať možnosti.“ Ciele sa priebežne aktualizujú podľa vývoja situácie klienta.

Sprevádzanie je hlavnou metódou podpory klientov. Zahŕňa fyzický sprievod na úrady, k lekárom, na pohovory a v prvých dňoch do zamestnania. Organizácia financuje z vlastných zdrojov položky, ktoré nie sú oprávnenými výdavkami projektu – lístky na verejnú dopravu, pracovné oblečenie, zdravotné prehliadky, hygienické preukazy. „Keď potrebujete dostať ženu do kuchyne ako kuchárku, potrebujete 200 eur – obliecť ju celú do biela, kúpiť pracovnú obuv, vybaviť zdravotný preukaz. A ešte mesačný lístok, aby vôbec mohla dochádzať do zamestnania.“ Frekvencia kontaktu s klientom závisí od fázy, v ktorej sa nachádza. Pri príprave na vstup do zamestnania je telefonický kontakt každý druhý deň, osobné stretnutia každé dva týždne. „Tam, kde sa to rozbieha, je to veľmi intenzívne.“

Spolupráca so zamestnávateľmi

Pracovné príležitosti vznikajú výlučne cez osobné vzťahy budované niekoľko rokov: „Tak ako si musíme vypracovať vzťah s klientom, musíme si ho vypracovať aj so zamestnávateľom.“ Organizácia funguje de facto ako personálna agentúra: „Zamestnávateľ sa spolieha na to, že keď tam prídem, ručím za klienta.“ Pracovné portály sa využívajú len okrajovo, pre klientov bez prístupu k internetu vytlačia inzeráty, no úspešnosť je nízka. Pracovné agentúry sú pre túto skupinu nevhodné vzhľadom na striktné podmienky.

Organizácia pripravuje aj zamestnávateľov, informuje ich o životnom príbehu klienta (s jeho súhlasom), o špecifických potrebách a prípadne o hygienickom štandarde. „Príde klientka, ktorá má ísť do potravinárskej výroby, ale ona je z osady. Musíme to zamestnávateľovi vysvetliť a spoločne hľadať riešenia.“ Organizácia má vybudovanú sieť zamestnávateľov ochotných prispôbiť podmienky nástupu a adaptácie.

Prekážky uplatnenia na trhu práce

Systémová diskriminácia je podľa pracovníkov takmer rutinná: „Zbadali ich, otočili sa a povedali môžete ísť. Je tu veľká diskriminácia, s ktorou bojujeme už dlhé roky.“ Zamestnávateľia odmietajú záujemcov na základe vzhľadu alebo etnicity, preferujú krátkodobé formy úväzkov a majú nízku toleranciu voči absenciám v skúšobnej dobe. Ojedinelý úspech je zamestnávateľ, ktorý má v tíme rómsky hovoriaceho pracovníka ako mentora pre nových rómskych zamestnancov.

Exekúcie majú negatívny vplyv na motiváciu klientov: „Ja nejdem do roboty, lebo mi je lepšie pracovať na čierne. Dostávam peniaze na ruku, lebo inak mi exekútor siahne na účet.“ Ekonomická pasca dávkového systému (strata príspevkov pri nástupe do práce s minimálnou mzdou) logicky vedie k rozhodnutiu zostať neaktívnym. Sociálny tlak komunity, v ktorej väčšina nepracuje stiahne aj tých, ktorých organizácia do práce dostala: „Niekdedy, aj keď ich zamestnáme, ich komunita vtiahne naspäť. Zamestnanie je pre nás len polovica cesty, treba urobiť ďalšie kroky, aby sme klientov udržali v zamestnaní.“

Prípadová štúdia: Združenie Margarétka

Kontext

Združenie Margarétka vzniklo v roku 2006 pôvodne ako kresťanský orientovaná organizácia pre voľnočasové aktivity mládeže. Postupne sa transformovalo na prácu s rómskymi deťmi a dospelými. Dnes prevádzkuje areál v obci Maškova (záhrada, komunitné aktivity, Montessori herňa) a projekt KzK II implementuje ako súčasť dlhodobej prítomnosti v regióne. Organizácia pôsobí v okresoch Lučenec a Rimavská Sobota, pričom sa zámerne sústreďí na malé obce do cca 300 obyvateľov, kde neexistujú komunitné centrá, ani terénni sociálni pracovníci: „Sústredíme sa na tie obce, kde nie je žiadna služba.“ Projektoví pracovníci majú pridelené vlastné územia, každá pracovníčka pokrýva oblasti, kde dlhodobo žije a pôsobí. Vo Fiľakove organizácia využíva priestory rehole Františkánov, kde sa konajú pravidelné komunitné stretnutia. Niektoré lokality sú dopravne odrezané, čo predstavuje bariéru pre zamestnanosť.

Cieľová skupina

Približne 90 % klientov sú Rómovia. Organizácia pracuje s 90 klientmi, 45 neaktívnych nad 30 rokov a 45 NEET do 30 rokov. Profil je silne heterogénny – mladé matky s malými deťmi, muži ohrození stratou bývania (bez trvalého a prechodného pobytu), osoby pred dôchodkovým vekom (nad 55 rokov), klienti s alkoholovou závislosťou. Špecifikum Fiľakova sú Rómovia, ktorí nehovoria po slovensky, iba po maďarsky. Dlhodobá nezamestnanosť je univerzálnym problémom, prakticky každý klient má exekúcie alebo dlhy na zdravotnom poistení: „Zázrak sú tí, čo nemajú dlhy. Drvivá väčšina, tam je všade zadlženosť.“

Základnou bariérou pre uplatnenie na trhu práce je absolútna chudoba a jej dôsledky: „Keď nevie, čo dá deťom jesť, oni žijú zo dňa na deň, potom nemôže myslieť, aby išiel na úrad.“ Klienti, ktorí boli raz vyradení z evidencie úradu práce za nedostavenie sa, majú problém znova sa zaevidovať a zatiaľ im rastú dlhy na zdravotnom poistení. Rodové konvencie bránia ženám pracovať mimo komunity (žiarlivosť partnerov, komunita ich vníma negatívne). Veľkým problémom je nemožnosť dokončiť prerušené stredoškolské vzdelanie, školy vyžadujú nový začiatok štúdia od prvého ročníka, čo je pre 19 až 21-ročnú matku nereálne.

Individualizovaný prístup

Organizácia sa rýchlo presvedčila, že pasívne čakanie nefunguje: „Takto by sme sa nedočkali, keby sme čakali, že tí ľudia prídu za nami.“ V prvom projekte (Krok za krokom I) informovali starostov a dostali odpoveď, že neaktívne osoby v obci nemajú. Dnes pracovníci projektu idú priamo za klientmi, pričom využívajú tri stratégie: (1) osobné vzťahy pracovníčok z komunity (rómska pracovníčka oslovovala vlastnú širokú rodinu), (2) sieť dôvery cez Františkánov vo Fiľakove (na ich stretnutiach so 160 ľuďmi organizácia predstavila projekt a klienti sa prihlásili sami), (3) odporúčanie klient klientovi. Klienti sa neskôr sami pýtali, či môžu zavolať brata či známeho.

Diagnostika prebieha neformálne, priamo v domácnostiach, kombináciou rozhovoru a pozorovania: „Žiadne vypočúvania alebo dotazníky, oni to na prvý raz nepovedia, lebo je tých okolností veľa. Pri každej návšteve počas neformálneho rozhovoru sa niečo dozvieme.“ Pracovníčky pozorujú bývanie, počet detí, hygienické podmienky, aj to, či má niekto závislosť, čo klient sám neoznami. Diagnostika zahŕňa rodinnú sieť (kto môže postrážiť deti), finančnú situáciu (dlhy, exekúcie) aj zdravotný stav.

Organizácia vedie vlastný formulár anamnézy (vrátane prognózy a očakávaní klienta) a intervenčný hárok. Vypĺňa aj Záznam o pracovnej činnosti (určený vyhlasovateľom výzvy Krok za krokom II) s identifikovanými prekážkami a krátkodobými, strednodobými a dlhodobými cieľmi. Spis obsahuje aj

záverečné zhodnotenie, kde sa uznáva, že zamestnaním sa situácia klienta vyriešila. Avšak klienti často potrebujú ďalšiu podporu, keďže ich situácia nie je komplexne vyriešená. „Vydrží tri mesiace v zamestnaní, no ani to nie je pre klienta vyriešená situácia. On potrebuje ďalšiu podporu.“

Okrem zamestnania sa pracuje na mnohých čiastkových cieľoch, bez ktorých sa k nemu nedá dospieť, napr. zapísanie detí do školy, vybavenie dokladov, oddĺženie. Pracovníčky samy ciele pomenúvajú, keď ich klient nedokáže zadefinovať: „Keď zistíme, že ten klient je nezodpovedný, je pre neho ťažké to pomenovať. Čiže my tento problém zadefinujeme a budeme s ním ďalej pracovať.“ Frekvencia kontaktu je minimálne raz za dva týždne, intenzívnejšie podľa potreby. Kontakty sú vždy v teréne, pretože klienti nemajú prostriedky dochádzať.

Organizácia zaviedla vlastný štartovací príspevok – pri nástupe do práce klient dostane 30 eur (bez dokladovania), potom 10 eur týždenne po dobu 2 mesiacov na dopravu, a ak vydrží 3 mesiace, ďalších 40 eur. Celkovo to predstavuje 150 eur na klienta financovaných z paušálnych výdavkov projektu. Organizácia prepožičiava aj telefónne čísla pracovníčok do životopisov klientov bez signálu. Do práce s klientmi zapája praktikantov z obchodnej akadémie na výučbu práce s počítačom a prípravu životopisov.

Spolupráca so zamestnávateľmi

V regióne je pracovných príležitostí málo a väčšina zamestnávateľov vyžaduje minimálne výučný list. Organizácia má zmapované, kto z miestnych zamestnávateľov prijme aj so základným vzdelaním. Na pracovné portály sa nespolieha, sleduje vybrané facebookové skupiny, kde sama vidí ponuky relevantné pre konkrétnych klientov. Spolupracuje aj s pracovnou agentúrou sprostredkujúcou prácu vo väčších firmách (napr. v Galante).

Kľúčovým prvkom v tejto fáze práce s klientom je sprevádzanie po nastúpení do práce a mediácia: „Keď sa stane nejaká hlúposť, komunikujeme so zamestnávateľom a snažíme sa ho presvedčiť, aby dal klientovi ešte šancu. Bez nás by ho vyhodili a ihneď by skončil.“ Organizácia klientov pripravuje na pohovor, vrátane modelových situácií a otázok. Zdôrazňuje aj sociálnu inklúziu pred nástupom do zamestnania, niektorí klienti nikdy nevyšli zo svojej obce a potrebujú sa naučiť, ako nastúpiť na autobus a odvieť sa do práce.

Prekážky uplatnenia na trhu práce

Zvyk na vyplácanie mzdy z brigád a neformálnej práce po každom dni v porovnaní s mesačnou výplatom je psychologicky ťažko prekonateľný. Sociálny tlak komunity odrádza tých, ktorí sa zamestnajú: „Sused sa im vysmieva, že také isté peniaze máš ako ja, čo tu doma sedím a ešte si privyrobím po fušerkách.“ Závislosť od dávok v hmotnej núdzi vytvára pascu – zamestnaním sa stráca nárok na príspevky na stravu detí v škole, na škôlku a ďalšie dávky.

Diskriminácia je bežná a dokladovaná: „Klientom telefonoval zamestnávateľ priamo pri mne. Spýtal sa – ste Rómka? Áno. Pre vás nemáme nič.“ Nedostatok pracovných miest v regióne pre ľudí so základným vzdelaním je štrukturálnym obmedzením, ktoré organizácia nevie prekonať. Chýba medzistupeň, napr. sociálny podnik alebo iná forma chráneného zamestnania, kde by si klienti pred nástupom na otvorený trh práce vypestovali pracovné návyky: „Zrazu niekto, kto dlho nepracoval, je postavený na 12-hodinové zmeny.“

Prípadová štúdia: Centrum pre ľudské práva Klinger

Kontext

Centrum pre ľudské práva Klinger je občianske združenie so sídlom v Banskej Štiavnici. K systematickej práci s neaktívnymi osobami sa organizácia preorientovala po reorganizácii v roku 2021. Projekt nadväzuje na predchádzajúci projekt podporený vo výzve Krok za krokom I, pričom organizácia si zachovala čiastočne pôvodný tím aj klientelu. Organizácia plánuje zapojenie celkovo 120 klientov, 80 neaktívnych osôb (starších ako 30 rokov) s cieľom 20 umiestnení a 40 mladých NEET s ambicióznym cieľom 40 umiestnení. Projektový tím pozostáva z 5 členov.

Organizácia pôsobí výlučne v Banskobystrickom kraji, pôvodne bol plánovaný aj Prešovský kraj, no spolupracovníčka z tejto oblasti odišla. Konkrétne lokality sú v okresoch Banská Štiavnica, Detva a Brezno, ktoré majú prevažne vidiecky charakter a niektoré obce sú zahrnuté v Atlase rómskych komunít. Zvlášť kritická je situácia v Telgárte, kde vyhorelo viacero domov a teraz obyvatelia žijú v unimobunkách: „Tí ľudia sú na úplnom okraji všetkého. To sú také vyčlenené skupiny, ktoré žijú v katastrofálnych životných situáciách.“ Výber lokalít vychádzal z bydliska projektových pracovníkov, cestovné náklady spojené s dochádzaním do vzdialenejších oblastí sú neekonomické.

Organizácia vníma väčšinu konkurenčných projektov pre neaktívnych ako poradenstvo bez reálneho výsledku: „Tri štvrtiny tých projektov sú iba o poradenstve. Ale zmyslom toho projektu by malo byť, že vy reálne toho človeka presvedčíte a pomôžete mu si tú prácu nájsť.“ Klinger si preto nastavil nadpriemerné merateľné ukazovatele (počet umiestnených) ako zámer odlišiť sa od poradenských projektov bez výsledku.

Cieľová skupina

Približne 80 % klientov sú Rómovia. Organizácia cielene pracuje aj s majoritným obyvateľstvom. Zároveň zdôrazňuje, že počet neaktívnych osôb v majoritnej populácii narastá alarmujúcim tempom: „Majoritné obyvateľstvo sa dostáva do veľmi zlej finančnej situácie, prepadajú alkoholizmu, uzatvárajú sa. Niekedy sú aj tie zamestnankyne úradov prekvapené, koľko v tej obci majú týchto neaktívnych osôb.“

Namiesto formálnych podskupín (dlhodobá nezamestnaní, hmotná núdza, osoby bez dokladov) považuje zástupca organizácie delenie na tých, ktorí chcú pracovať (ale majú bariéry), a tých, ktorí nechcú alebo nemôžu pracovať. Niekedy sa vyskytujú aj trojnásobne znevýhodnení klienti: „Sme mali takých, ktorí spíňali, že bol invalidný dôchodca, bezdomovec, Róm.“

Exekúcie a úžera tvoria vzájomne posilňujúcu pascu: každý tretí klient má exekúcie, čo ich demotivuje od legálneho zamestnania, keďže by im zostalo iba nezabavitelné minimum. Úžerníci v osadách túto situáciu využívajú. Rodové konvencie v rómskej komunite bránia ženám vycestovať za prácou. Žena, ktorá odíde do mesta, je vnútri komunity stigmatizovaná. Gambling v miestnych krčmách je ďalším chronickým problémom.

Individualizovaný prístup

Kľúčom k identifikácii je fyzická prítomnosť v teréne a osobné vzťahy pracovníkov s komunitou. Nie je to o kanceláriách, letákoch, ani informačných stretnutiach: „Môžete si otvoriť v lokalite kanceláriu, ale do tej kancelárie vám tí ľudia neprídu.“ Efektívnym kanálom sa ukázali pracovníčky obecných úradov (evidencia obyvateľstva, matrika), ktoré poznajú reálnu situáciu rodín. Starostovia, naopak, aktívne nespupracujú: „Tí starostovia nemajú o to záujem.“ V praxi nefungujú bezplatné poradne v centrách miest, majú minimálnu návštevnosť zo strany cieľovej skupiny.

Organizácia využíva vlastné formuláre (anamnéza klienta, vstupný formulár) vyplňované v teréne. Dokumentácia sa vedie pod názvom Záznam o pracovnej činnosti a obsahuje anamnézu klienta a interný pracovný výkaz terénnych pracovníkov. Diagnostika zahŕňa všetky štandardné oblasti – životnú, rodinnú, pracovnú, vzdelanostnú a finančnú anamnézu, profiláciu, motiváciu a prekážky vstupu na trh práce.

Ciele sú individualizované: „Každý klient je individuálny. Každý žije v nejakom prostredí a má niečo, čo by chcel dosiahnuť.“ Pracovníci kombinujú hodnotenie silných stránok s ponukou konkrétnych pracovných príležitostí. Životopis sa pripravuje v závislosti od schopností klienta, niekedy veľmi rýchlo, niekedy až po dlhšej príprave.

Minimálny interval kontaktu je raz mesačne (osobne alebo telefonicky) pri 120 klientoch a 5 pracovníkoch. Podpora pokračuje aj po nástupe do zamestnania, klienti potrebujú orientáciu v nových pracovnoprávných vzťahoch a v prvých mesiacoch sú zraniteľní voči nečestným zamestnávateľom: „Jedna klientka robila upratovačku. Zistila, že si odrobila tri a pol mesiaca a zamestnávateľ za ňu nezaplatil žiadne odvody.“ Organizácia pomáha aj s vybavovaním dokladov, oddĺžením a smeruje klientov do centier právnej pomoci.

Spolupráca so zamestnávateľmi

Pracovné portály sú pre túto cieľovú skupinu prakticky nepoužiteľné: „Je kopec pracovných miest na portáloch, ale v drvivej väčšine pre tento typ klientov je to nepoužiteľné.“ Organizácia sa spolieha výlučne na osobné kontakty v stavebnom sektore.

Zamestnávatelia v stavebníctve majú záujem o manuálnu pracovnú silu a obchádzajú formálne úväzky. Radi vyplácajú v hotovosti, čo sedí s preferenciami rómskych pracovníkov: „Preto sa osvedčilo aj u slovenských podnikateľov, že mnohí ich nezamestnávajú, ale je pre nich výhodné zaplatiť v hotovosti, v ten deň. A vtedy tí Rómovia pracujú veľmi usilovne.“ Cieľom organizácie je presvedčiť oboch, aj zamestnávateľov, aj klientov k trvalým pracovným pomerom. Pracovné agentúry sa neosvedčili – podmienky montážnej výroby (prísny 8-hodinový režim, minimálne prestávky) sú pre túto skupinu príliš rigidné.

Prekážky uplatnenia na trhu práce

Rómski muži sú zvyknutí na denné vyplácanie v hotovosti, mesačná výplata je pre nich psychologicky ťažko akceptovateľná. Zvládajú aj denné pendlovanie (napr. Detva–Bratislava), no len pod podmienkou zabezpečeného odvozu a istoty zárobku: „Oni preferujú, že radšej cestujú aj 200 kilometrov za tou prácou, odrobia si to, a vrátia sa k rodine. Keď vedia, že ten zárobok bude, nie je to pre nich problém.“ Exekúcie a úžera sú systémovými bariérami, ktoré znižujú výhody legálneho zamestnania.

Zamestnávatelia nepovažujú zamestnávanie tejto skupiny za problém. Skutočnosťou je, že v stavebníctve sa táto cieľová skupina vie uplatniť pri manuálnych prácach, ale tie často vykonávajú nelegálne, mimo formálneho trhu práce. Systém toto umožňuje a podnikatelia tieto medzery široko využívajú. V neformálnom pracovnom vzťahu nemajú pracovníci žiadne práva: „Dnes kopete a zajtra nekopete.“

Príloha č. 6 - Úvodná správa



Financované
Európskou úniou



Externé hodnotenie Programu Slovensko, Cieľ politiky 4 – Sociálnejšia a
inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky pilier sociálnych práv

Hodnotenie implementácie individualizovaného prístupu pri podpore osôb mimo trhu práce

Úvodná správa



1

Program úvodného stretnutia

Program

1. Úvod a predstavenie účastníkov (MPSVR SR)
2. Základné informácie o hodnotení (Octigon, MPSVR SR)
3. Prístup k hodnoteniu a hodnotiaci matica (Octigon)
4. Harmonogram realizácie hodnotenia (Octigon)
5. Personálne zabezpečenie hodnotenia (Octigon)
6. Otvorené otázky a ďalšie kroky (MPSVR SR, Octigon)

Predmet hodnotenia

Národné projekty:

- PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+ – Individualizovaný a komplexný prístup
- PSK-MPSVR-029-2024-NP-ESF+ – Sme si rovní II

Dopytovo-orientované výzvy:

- PSK-MPSVR-021-2024-DV-ESF+ – Krok za krokom II
- PSK-MPSVR-023-2023-DV-ESF+ – Rozvoj jednotných kontaktných miest

Hodnotenú obdobie:

01.01.2024 – 30.06.2025

Hodnotiace otázky**Hodnotiace otázky:**

1. Aké hlavné skupiny (kategórie) individualizovaných prístupov k osobám mimo trhu práce sú aplikované v podporených projektoch?
2. Ako prebieha praktická implementácia individualizovaného prístupu k osobám mimo trhu práce v rámci podporených projektov?
3. Ako v praxi prebieha koordinácia aktivít verejných a neverejných poskytovateľov individualizovaných služieb pre osoby mimo trhu práce?
4. Aké sú prínosy zavedenia zjednodušeného vykazovania výdavkov pre implementáciu projektov a poskytovanie služieb (vrátane praktických skúseností prijímateľov)?

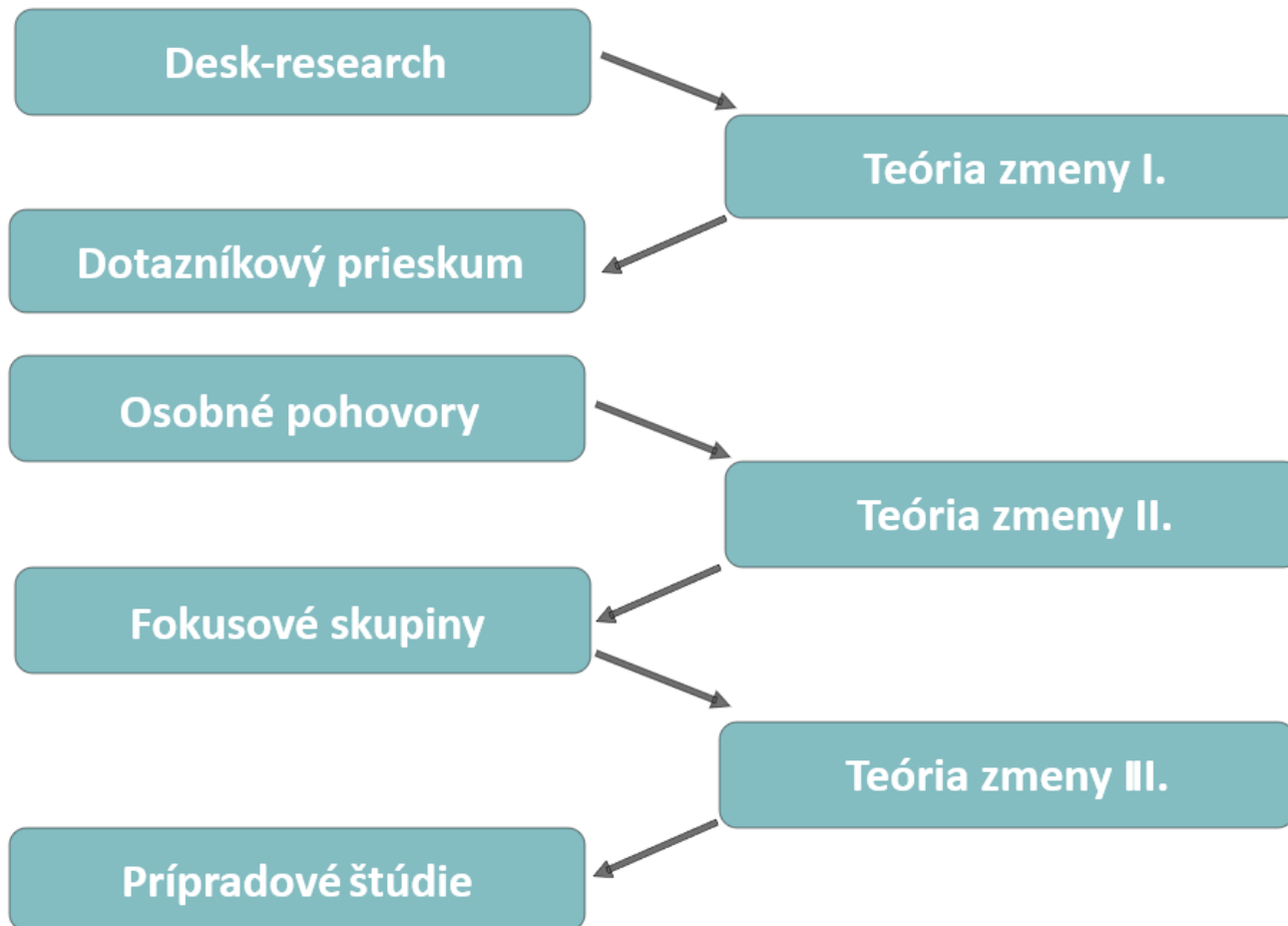
Prístup k hodnoteniu

Základná metóda pre hodnotenie– teória zmeny:

- dokážeme zachytiť vnútornú štruktúru aplikovaných prístupov v rámci NP a DOP projektov (typológia),
- overíme prepojenie medzi potrebami-vstupmi-aktivitami-výstupmi-výsledkami-cieľmi, resp. aktivitami na podporu neaktívnych osôb mimo trhu práce,
- posúdime relevantnosť aplikovaných prístupov vo vzťahu k potrebám cieľových skupín,
- umožňuje grafické spracovanie a popis.

Ďalšie metódy: desk-research, dotazníkový prieskum, osobné pohovory a fokusové skupiny (prijímatelia), prípadové štúdie zamerané na ukážky individualizovaných prístupov.

Prístup k hodnoteniu



Realizácia hodnotenia

1. Príprava evaluačného rámca (0809/2025)

- analýza projektovej dokumentácie
- evaluačná matica
- úvodná správa (stretnutie)

2. Zber a analýza primárnych a sekundárnych údajov (10/2025 – 02/2026)

- kvantitatívna analýza
- kvalitatívna analýza
- teória zmeny

Realizácia hodnotenia

3. Syntéza údajov a informácií (0304/2026)

- formulácia predbežných zistení a záverov
- formulácia predbežných odporúčaní
- fokusové skupiny
- spracovanie prípadových štúdií

4. Spracovanie výstupov hodnotenia (04-05/2026)

- odpovede na hodnotiace otázky
- formulácia záverov a odporúčaní

Predloženie návrhu záverečnej hodnotiacej správy – 20.04.2026

Predloženie konečnej verzie záverečnej hodnotiacej správy – 18.05.2026

Personálna matica

Tím hodnotiteľov:

- Jela Tvrdoňová a Marek Pihulič (HO 1-3 pre NP, HO 4)
- Martin Obuch a Robert Horínek (HO 1-3 pre DOP, HO 4)

Kontaktné osoby

na strane zhotoviteľa:

| | | |
|----------------|-------------------------|--------------|
| Martin Obuch | obuch@ca-slovakia.sk | 0903 262 517 |
| Jela Tvrdoňová | jelatvrdonova@gmail.com | 0915 709 531 |

na strane zadávateľa:

| | |
|-----------------------|--|
| Mgr. Monika Leščáková | monika.lescakova@employment.gov.sk |
| | 02/2046 2021 |
| Mgr. Andrea Drobna | andrea.drobna@employment.gov.sk |
| | 02/2046 2001 |

Záver

- o **Identifikované obmedzenia pre hodnotenie**
- o **Otázky k realizácii hodnotenia**
- o **Ďalšie kroky**

10

Príloha č. 7 - Dotazníky

Dotazník – NP Sme si rovní II

Dotazník – NP Sme si rovní II

Cieľová skupina: centrá včasnej pomoci (CVP)

Zdôvodnenie:

Tento dotazník slúži pre potreby hodnotenia NP Sme si rovní II implementovaného v rámci špecifického cieľa ESO4.1 Programu Slovensko. Informácie získané prostredníctvom tohto dotazníka sa považujú za interné a budú využité pri spracovaní hodnotiacej správy.

Základné informácie:

| | |
|--|--|
| Centrum včasnej pomoci Slovenského paraolympijského výboru (CVP) | |
| Organizácia (názov) | |
| Miesto | |
| Pracovník (meno a priezvisko) | |
| Pracovná pozícia | |
| Email | |
| Telefón | |

Proces²¹:**1. Propagácia projektu v rámci cieľovej skupiny**

| Otázka | Odpoveď | |
|--|-----------|-----------|
| Ako je NP propagovaný pre cieľovú skupinu v rámci pôsobnosti CVP? (popíšte postup v odrážkach) | | |
| Na ktorých konkrétnych miestach oslovujete cieľovú skupinu? (vymenujte miesta kontaktu s cieľovou skupinou v odrážkach) | | |
| Ktoré z použitých prostriedkov propagácie sú najefektívnejšie? (vymenujte v odrážkach) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s propagáciou NP a oslovovaním cieľovej skupiny? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v propagácii a oslovovaní cieľovej skupiny oproti NP Sme si rovní? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |

2. Zaradenie OZP do NP

| Otázka | Odpoveď | |
|--|-----------|-----------|
| Ako je zaradený OZP do NP? (popíšte postup v odrážkach) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti so zaraďovaním OZP do NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| | Pozitívna | Negatívna |

²¹ Táto časť je zameraná len na procesy, ich jednotlivé kroky, problémy a riešenia, ako aj zmeny, ktoré nastali v porovnaní s NP Sme si rovní I

| | | |
|---|--|--|
| <p>Aká zmena nastala v zaradovaní OZP do NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci).</p> | | |
|---|--|--|

3. Metodika poskytovania služieb sociálneho začleňovania OZP – hlavné aktivity procesu

| Otázka | Odpoveď | |
|---|-----------|-----------|
| Profilácia - Analýza potrieb a kompetencií | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Koľko stretnutí v priemere absolvuje OZP v tejto aktivite NP? | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |
| Aká je previazanosť s nasledujúcou aktivitou? | | |
| Individuálne poradenstvo a kariérne plánovanie | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Na základe čoho motivátor/mentor rozhodne koľko individuálnych a koľko a akých skupinových aktivít OZP absolvuje? | | |
| Koľko individuálnych stretnutí v priemere absolvuje OZP v tejto aktivite NP? | | |
| | Problém | Riešenie |

| | | |
|---|-----------|-----------|
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| Aká je previazanosť s nasledujúcou aktivitou? | | |
| Odborná príprava a rozvoj zručností | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| Aká je previazanosť s nasledujúcou aktivitou? | | |
| Poradenstvo pre prispôsobenie pracovného prostredia | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| Aká je previazanosť s nasledujúcou aktivitou? | | |

| Pomoc pri hľadaní zamestnania | | |
|---|-----------|-----------|
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |

Pomocné aktivity procesu

| Otázka | Odpoveď | |
|---|----------------|-----------|
| Informačné, motivačné a osvetové skupinové aktivity | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |
| Zapojenie zamestnávateľov a vytvorenie partnerských vzťahov | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| | Pozitívna | Negatívna |

| | | |
|---|-----------|-----------|
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP sme si rovní? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | | |
| Zaškoloňovanie a špecializácia motivátorov – mentorov | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |
| Začleňovanie technológií do života cieľovej skupiny | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |
| Ako sa realizuje zvýšenie povedomia v spoločnosti? | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |

| | | |
|---|-----------|-----------|
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |
| Ako sa realizuje spolupráca a prepájanie aktérov vykonávajúcich sociálnu rehabilitáciu? | | |
| Ako prebieha táto aktivita? (popíšte postup v odrážkach a časovú alokáciu v mesiacoch pre túto aktivitu NP) | | |
| Ktoré problémy existujú v súvislosti s touto aktivitou NP? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci tejto aktivity NP oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |

4. Spolupráca s metodikmi a SPV

| | | |
|--|----------------|-----------|
| Otázka | Odpoveď | |
| Ako prebieha spolupráca motivátorov – mentorov s metodikmi NP a s SPV? (popíšte stručne v odrážkach) | | |
| Ktoré problémy existujú v rámci spolupráce motivátorov – mentorov s metodikmi NP a s SPV? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci spolupráce motivátorov – mentorov s metodikmi NP a s SPV oproti NP sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |

5. Spolupráca s ďalšími inštitúciami

| Otázka | Odpoveď | |
|--|-----------|-----------|
| S ktorými poskytovateľmi služieb zamestnanosti alebo ďalšími organizáciami/inštitúciami CVP spolupracuje? (vymenujte organizácie/inštitúcie, s ktorými CVP spolupracuje) | | |
| Ak spolupráca existuje, v ktorých oblastiach? | | |
| Ktoré problémy existujú v rámci spolupráce CVP s poskytovateľmi služieb zamestnanosti alebo ďalšími organizáciami/inštitúciami? (vymenujte problémy a ich riešenia v odrážkach v príslušnom stĺpci) | Problém | Riešenie |
| | | |
| Aká zmena nastala v rámci spolupráce CVP s poskytovateľmi služieb zamestnanosti alebo ďalšími organizáciami/inštitúciami oproti NP Sme si rovní I? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach v príslušnom stĺpci: ak je pozitívna v ľavom stĺpci, ak je negatívna v pravom stĺpci). | Pozitívna | Negatívna |
| | | |

6. Horizontálne princípy

| Realizovali ste/realizujete činnosti na podporu integrácie v súlade s Chartou základných práv Európskej únie a s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
|--|--|
| Áno | |
| Iba v súlade s Chartou základných práv Európskej únie | |
| Iba v súlade s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |

| Mali ste dostatočné informácie o Charte základných práv Európskej únie a o Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
|---|--|
| Áno | |
| Iba v súlade s Chartou základných práv Európskej únie | |

| | |
|---|--|
| Iba v súlade s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |
| <i>Uvedte, prosím, odkiaľ ste získali potrebné informácie.</i> | |
| | |

| | |
|--|--|
| Poskytovali ste/poskytujete informácie ohľadom horizontálnych princípov smerom k širokej verejnosti? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |

| | |
|---|--|
| Existovali/existujú nejaké prekážky, ktoré podľa Vás sťažujú realizáciu aktivít v súlade s horizontálnymi princípmi? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |
| <i>Uvedte, prosím, aké.</i> | |
| | |

Dotazník – NP Individualizované poradenstvo

Tento dotazník slúži pre potreby hodnotenia implementácie individualizovaného prístupu pri podpore osôb mimo trhu práce v rámci špecifického cieľa ESO4.1 Programu Slovensko. predmetom hodnotenia je NP PSK-MPSVR-026-2023-NP-ESF+ – Individualizovaný a komplexný prístup so zameraním na poradenské činnosti / Poradenstvom k zamestnaniu (NP). Informácie získané prostredníctvom tohto dotazníka sa považujú za interné a budú využité pri spracovaní hodnotiacej správy.

Dotazník vyplní zamestnanec/zamestnankyňa Úradu PSVaR, ktorí priamo projekt realizujú a pracujú s klientmi.

Základné informácie²²:

| | |
|---|--|
| Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (Úrad PSVaR) | |
| Miesto | |
| Odbor | |
| Pracovník | |
| Pracovné zaradenie | |
| Email | |
| Telefón | |

Štatistika²³:

| | |
|--|--|
| Počet pracovníkov Úradu PSVaR - poradcov zapojených do NP | |
| - Z toho počet poradcov pre NEET | |
| Počet ZUoZ, ktorým bolo poskytnuté ukončené poradenstvo (do 30.10.205) | |
| - Z toho NEET a mladí UoZ | |
| - Z toho dlhodobo nezamestnané osoby | |
| - Z toho osoby s nízkym vzdelaním | |
| - Z toho osoby so zdravotným postihnutím | |
| - Z toho migranti | |

²² Toto by sme mali minimálne mať, ak by boli dodatočné otázky

²³ Toto je dôležité vedieť, aby sme mali prehľad s čím konkrétny úrad pracuje, budú tu regionálne rozdiely. Dáta po 30.10. 2025 budeme zbierať už len z monitoringu

| | |
|---|--|
| - Z toho rodičia malých detí v evidencii úradov | |
| - Z toho UoZ starší ako 50 rokov | |
| Počet ZUoZ, ktorý si chcú založiť živnosť | |

Proces²⁴:

1. Zaradenie UoZ do NP

| | |
|---|--|
| Čo ovplyvňuje zaradovanie UoZ do NP v pôsobnosti vášho úradu? (popíšte vaše pozorovania v odrážkach) | |
| Aký zásadný rozdiel nastal v zaradovaní do NP oproti predchádzajúcej praxi? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach) | |
| Ako ovplyvnila zmena proces zaradenia UoZ do NP? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |
| S akými prekážkami sa stretávajú poradcovia pri zaradovaní UoZ do NP? | |

2. Vstupný rozhovor

| | |
|---|--|
| Ako prebieha vstupný pohovor s UoZ? (popíšte vaše pozorovania v odrážkach) | |
| Umožňuje nástroj „Analýza situácie“ objektívne posúdiť situáciu, v ktorej sa UoZ pri vstupe do NP nachádza? (popíšte v odrážkach) | |
| Ak nástroj „Analýza situácie“ neumožňuje objektívne posúdiť situáciu UoZ pri vstupe do NP, uveďte dôvody prečo. (popíšte v odrážkach) | |

²⁴ Táto časť je zameraná len na procesy, jeho jednotlivé kroky, slabé a silné stránky jednotlivých krokov

| | |
|--|--|
| Čo ovplyvňuje najčastejšie priebeh vstupného pohovoru? | |
| Aký zásadný rozdiel á zmena nastala v zaraďovaní do NP oproti predchádzajúcej praxi? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach) | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |
| S akými prekážkami sa stretávajú poradcovia pri zaraďovaní UoZ do NP? | |

3. Zaradenie UoZ do aktivít

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| Ako prebieha zaradenie UoZ do aktivít? (popíšte vaše pozorovania v odrážkach). | | | | | | | | | | | |
| Ktoré skupinové aktivity sú najviac cenené účastníkmi NP? | | | | | | | | | | | |
| Ktoré individuálne aktivity sú najviac cenené účastníkmi NP? | | | | | | | | | | | |
| Čo ovplyvňuje najčastejšie priebeh skupinových aktivít? (popíšte v odrážkach) | | | | | | | | | | | |
| Čo ovplyvňuje najčastejšie priebeh individuálnych aktivít? | | | | | | | | | | | |
| Aký je priebeh skupinových aktivít (známka 5 je najvyššia) | <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Aký je priebeh individuálnych aktivít (známka 5 je najvyššia) | <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Aký zásadný rozdiel á zmena nastala v zaraďovaní do NP oproti predchádzajúcej praxi? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach) | | | | | | | | | | | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |
| S akými prekážkami sa stretávajú poradcovia pri zaraďovaní UoZ do NP? | |

4. Záverečný pohovor

| | |
|--|--|
| Ako prebieha záverečný pohovor s UoZ? (popíšte vaše pozorovania v odrážkach) Z toho: | |
| Umožňuje nástroj „Analýza situácie“ objektívne posúdiť situáciu, v ktorej sa UoZ pri výstupe z NP nachádza? (popíšte v odrážkach) | |
| Ak nástroj „Analýza situácie“ neumožňuje objektívne posúdiť situáciu UoZ pri výstupe z NP, uveďte dôvody prečo. (popíšte v odrážkach) | |
| Čo ovplyvňuje najčastejšie priebeh záverečného pohovoru? (popíšte v odrážkach) | |
| Čo ovplyvňuje najčastejšie prípravu individuálneho plánu? | |
| Ktoré sú najčastejšie problémy pri zostavovaní individuálneho plánu? | |
| Aký zásadný rozdiel á zmena nastala v zaraďovaní do NP oproti predchádzajúcej praxi? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach) ²⁵ | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |
| S akými prekážkami sa stretávajú poradcovia pri zaraďovaní UoZ do NP? | |

²⁵ Ak sa individuálny prístup na vašom úrad v programovom období 2014 - 2020 neuplatňoval, táto časť sa nevyplňuje

5. Prínos projektu pre UoZ na základe vlastného pohľadu

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Ako hodnotia UoZ prínos projektu pre ich schopnosť orientovať sa na trhu práce | | | | | |
| Ako hodnotia UoZ prínos projektu pre ich schopnosť komunikovať so zamestnávateľom | | | | | |
| Ako hodnotia UoZ prínos projektu pri získaní zamestnania | | | | | |
| Ohodnoťte známku či má projekt zásadný vplyv na schopnosť UoZ zamestnať sa (1 – bez vplyvu, 5 – maximálny vplyv) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | |

6. Zaradenie do následných/súvisiacich/paralelných aktivít (napr. vzdelávania)

| | |
|---|--|
| Ktoré sú najčastejšie aktivity odporúčané pre UoZ pri výstupe z NP? Z toho u: | |
| - NEET a mladí UoZ | |
| - ZUoZ | |
| - UoZ, ktorí chcú založiť živnosť | |
| Aký je podiel UoZ, ktorí ukončili odporúčané následné/súvisiace/paralelné aktivity z celkového počtu UoZ, ktorí do nich vstúpili? Z toho: | |
| - UoZ, ktorí sa chcú zamestnať(Odhad) | |
| - NEET a mladí UoZ, ktorí sa chcú zamestnať (Odhad) | |
| - UoZ, ktorí chcú založiť živnosť (Odhad) | |
| Čo ovplyvňuje najčastejšie nástup a absolvovanie následnej aktivity? (popíšte v odrážkach) | |
| Aká je spolupráca medzi poradcom a sprostredkovateľom, ku ktorému UoZ prísluší (popíšte v odrážkach) | |
| Ako prebieha realizácia paralelnej aktivity - uzatváranie Dohôd o pracovnej integrácii najneskôr do 18 mesiacov evidencie DNO a jeho | |

| | |
|---|--|
| pravidelné monitorovanie, príp. aktualizácia týchto dohôd tak, aby sa ňou podporoval účinný prechod DNO do zamestnania? (popíšte v odrážkach) | |
| Aká zmena nastala v tomto kroku oproti PP 2014-2020? (popíšte zmenu, ak nastala v odrážkach) | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |

7. Spolupráca so zamestnávateľmi

| | |
|--|--|
| Ako identifikujete vhodných zamestnávateľov pre vašich UoZ a ako ich kontaktujete? (popíšte v odrážkach) | |
| Ako zabezpečujete kontakt UoZ s potencionálnymi zamestnávateľmi? (popíšte v odrážkach) | |
| Aký je podiel absolventov NP, ktorí sa zamestnali? (odhad) | |
| - NEET a mladí uoZ | |
| - ZUoZ | |
| Aký je podiel absolventov NP, ktorí si založili živnosť? (odhad) | |
| Čo ovplyvňovalo schopnosť UoZ zamestnať sa? (popíšte v odrážkach) | |
| Aká zmena nastala v tomto kroku oproti PP 2014-2020? (popíšte zmenu v odrážkach) | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |

8. Spolupráca s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti a inými inštitúciami/organizáciami

| | |
|--|--|
| Existuje spolupráca s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti? (popíšte v odrážkach) | |
| Ak spolupráca existuje, v ktorých oblastiach? (popíšte v odrážkach) | |
| S ktorými neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti príslušný Úrad práce spolupracuje? | |
| Čo ovplyvňovalo spoluprácu s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti? (popíšte v odrážkach) | |
| Ktoré ďalšie inštitúcie/organizácie spolupracujú pri realizácii NP? (napr. VÚC) | |
| Aká zmena nastala v tomto kroku oproti PP 2014-2020? (popíšte zmenu, ak nastala) | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |

9. Vzdelávanie zapojených pracovníkov – poradcov

| | |
|--|--|
| Aké kvalifikačné a osobnostné požiadavky majú Úrady práce na poradcov (popíšte v odrážkach) | |
| Ktoré najčastejšie vzdelávanie absolvujú zapojení pracovníci – poradcovia? (uvedte názvy vzdelávacích aktivít) | |
| Sú tieto vzdelávacie aktivity dostatočné pre budovanie kapacity poradcov efektívne implementovať NP? | |
| Aká zmena nastala v tomto kroku oproti PP 2014-2020? (popíšte zmenu, ak nastala) | |
| Ako ovplyvnila zmena tento krok? | |

| | |
|-------------|--|
| - Pozitívne | |
| - Negatívne | |

10. Horizontálne princípy

| | |
|---|--|
| Realizovali ste/realizujete činnosti na podporu integrácie v súlade s Chartou základných práv Európskej únie a s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Iba v súlade s Chartou základných práv Európskej únie | |
| Iba v súlade s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |

| | |
|--|--|
| Mali ste dostatočné informácie o Charte základných práv Európskej únie a o Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Iba v súlade s Chartou základných práv Európskej únie | |
| Iba v súlade s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |
| <i>Uvedte, prosím, odkiaľ ste získali potrebné informácie.</i> | |
| | |

| | |
|--|--|
| Poskytovali ste/poskytujete informácie ohľadom horizontálnych princípov smerom k širokej verejnosti? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Nie | |

| | |
|--------------------------|--|
| Neviem/nedokážem posúdiť | |
|--------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Existovali/existujú nejaké prekážky, ktoré podľa Vás sťažujú realizáciu aktivít v súlade s horizontálnymi princípmi? (v druhom stĺpci označte odpoveď „x“) | |
| Áno | |
| Nie | |
| Neviem/nedokážem posúdiť | |
| <i>Uveďte, prosím, aké.</i> | |
| | |

Dotazník pre prijímateľov výzvy Krok za krokom II.

Všeobecné informácie o prijímateľovi

1. Prosím, uveďte názov Vašej organizácie.
Otvorená otázka.
2. Prosím, v 2-3 vetách popíšte hlavné činnosti Vašej organizácie mimo projektu podporeného vo výzve Krok za krokom II.?
Otvorená otázka.

Miesta realizácie projektu

3. Na základe čoho ste zvolili miesta realizácie projektu?

Možnosť výberu max. 2 odpovedí.

- naša organizácia dlhodobu aktívne pôsobí v lokalite
- naša organizácia v minulosti pôsobila v lokalite
- člen/ka projektového tímu dlhodobu aktívne pôsobí v lokalite
- člen/ka projektového tímu v minulosti pôsobil v lokalite
- o spoluprácu prejavila záujem obec
- o spoluprácu prejavila záujem iné organizácia pôsobiaca v lokalite (KC, škola, MVO)
- iné (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

4. V ktorých okresoch sa nachádzajú obce, v ktorých realizujete projektové aktivity?

Uveďte všetky okresy.

- okres
- okres
- okres
- okres
- okres
- okres
- okres
- okres
- okres
- okres

Ďalšie informácie:

5. Prosím, uveďte aká časť obcí/lokalít, v ktorých realizujete projektové aktivity sa nachádza v:

Súčet podielov má byť 100 %.

- mestských oblastiach – podiel ...%
 - prímestských oblastiach (obce v okolí miest) – podiel ...%
 - vidieckych oblastiach – podiel ...%
6. Prosím, uveďte celkový počet obcí, v ktorých realizujete projektové aktivity a koľko z nich sa nachádza v Atlase rómskych komunit:
- celkový počet obcí:
 - počet obcí, ktoré sa nachádzajú v Atlase rómskych komunit:

Cieľové skupiny

7. Prosím, kvantifikujte počet klientov z nižšie uvedených podskupín cieľovej skupiny. Jeden klient môže patriť k viacerým podskupinám. (Na tento účel môžete využiť aj karty účastníkov v ITMS21+)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- osoby bez domova a osoby ohrozené stratou bývania:
- zdravotne znevýhodnení a osoby so zdravotnými problémami:
- dlhodobo nezamestnaní a osoby bez pracovných skúseností:
- osoby v hmotnej núdzi:
- osoby s finančnými dlhmi:
- osoby z marginalizovanej rómskej komunity:
- imigranti/odídenci:
- osoby so závislosťami:
- iné dôležité podskupiny (prosím, uveďte aj s počtom klientov)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- osoby bez domova a osoby ohrozené stratou bývania - podiel ...%
- zdravotne znevýhodnení a osoby so zdravotnými problémami - podiel ...%
- dlhodobo nezamestnaní a osoby bez pracovných skúseností - podiel ...%
- osoby v hmotnej núdzi - podiel ...%
- osoby s finančnými dlhmi - podiel ...%
- osoby z marginalizovanej rómskej komunity - podiel ...%
- imigranti/odídenci - podiel ...%
- osoby so závislosťami - podiel ...%
- iné dôležité podskupiny (prosím, uveďte aj s podielom)

Ďalšie informácie:

8. Prosím, napíšte počet klientov podľa vzdelanostnej úrovne. (Na tento účel môžete využiť aj karty účastníkov v ITMS21+)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- bez vzdelania:
- základné vzdelanie:
- nižšie stredné odborné vzdelanie:
- stredné odborné vzdelanie (ukončené záverečnou skúškou):
- úplné stredné vzdelanie (ukončené maturitnou skúškou):
- vysokoškolské vzdelanie:

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- bez vzdelania:
- základné vzdelanie:
- nižšie stredné odborné vzdelanie:
- stredné odborné vzdelanie (ukončené záverečnou skúškou):
- úplné stredné vzdelanie (ukončené maturitnou skúškou):
- vysokoškolské vzdelanie:

Ďalšie informácie:

Identifikácia a oslovenie cieľovej skupiny

9. Na základe čoho najčastejšie identifikujete neaktívne osoby (osoby, ktoré môžu byť zapojené do projektu)?

Možnosť výberu max. 3 odpovedí.

- na základe poznatkov z pôsobenia našej organizácie v danej lokalite
- na základe poznatkov z pôsobenia členov projektového tímu v danej lokalite
- na základe informácií od obecného úradu
- na základe informácií od (terénnych) sociálnych pracovníkov
- na základe informácií od iných organizácií pôsobiach v lokalite
- iný spôsob (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

10. Akým spôsobom najčastejšie oslovujete členov cieľovej skupiny (neaktívne osoby) s ponukou zapojenia do projektu?

Možnosť výberu max. 3 odpovedí.

- osobné stretnutie
- skupinové stretnutie
- prostredníctvom už zapojených účastníkov projektu (klientov)
- prostredníctvom (terénnych) sociálnych pracovníkov
- prostredníctvom obecného úradu
- prostredníctvom ďalších organizácií pôsobiach v lokalite

- zverejnenie informácií (napr. na obecnom úrade, sociálnych sieťach)
- iný spôsob (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

11. Aplikujete rozdielne prístupy k diagnostike a podpore neaktívnych osôb nad 30 rokov a neaktívnych osôb pod 30 rokov (NEET)?

Možnosť výberu len 1 odpovede.

- áno
- nie

Ďalšie informácie:

Diagnostika

12. Kedy štandardne vykonávate základnú diagnostiku klienta?

Možnosť výberu 1 odpovede pre cieľovú skupinu.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- na prvom osobnom stretnutí
- na druhom alebo treťom osobnom stretnutí
- v neskorších fázach

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- na prvom osobnom stretnutí
- na druhom alebo treťom osobnom stretnutí
- v neskorších fázach

Ďalšie informácie:

13. Ktoré oblasti štandardne pokrýva Vaša diagnostika klientov?

Možnosť výberu viacerých odpovedí.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- osobná a rodinná anamnéza (životná situácia)
- pracovná anamnéza
- školská anamnéza
- zdravotný stav
- psycho-sociálna anamnéza
- ekonomická a finančná situácia
- bytová situácia
- register trestov

- bilancia kompetencií
- IT zručnosti
- profilácia
- prekážky pre zamestnanie
- iné oblasti (prosím, uveďte)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- osobná a rodinná anamnéza (životná situácia)
- pracovná anamnéza
- školská anamnéza
- zdravotný stav
- psycho-sociálna anamnéza
- ekonomická a finančná situácia
- bytová situácia
- register trestov
- bilancia kompetencií
- IT zručnosti
- profilácia
- prekážky pre zamestnanie
- iné oblasti (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

14. Koľko času Vám v priemere zaberie vstupná diagnostika klienta?

Možnosť výberu 1 odpovede.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- do 1 hodiny
- 1 – 2 hodiny
- 2 - 3 hodiny
- viac ako 3 hodiny

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- do 1 hodiny
- 1 – 2 hodiny
- 2 – 3 hodiny
- viac ako 3 hodiny

Ďalšie informácie:

Práca s klientom

15. Ako štandardne prebieha formulácia cieľov a intervencií pre klienta?

Možnosť výberu 1 odpovede.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- pracovník projektu vypracuje návrh cieľov a intervencií pre klienta
- pracovník projektu a klient spoločne vypracujú návrh cieľov a intervencií pre klienta
- pracovník projektu poskytuje klientovi informácie a klient samostatne formuluje ciele a vybrané intervencie
- klient formuluje ciele samostatne a s pracovníkom projektu ich konzultuje a spoločne formulujú intervencie
- iným spôsobom (prosím, uveďte)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- pracovník projektu vypracuje návrh cieľov a intervencií pre klienta
- pracovník projektu a klient spoločne vypracujú návrh cieľov a intervencií pre klienta
- pracovník projektu poskytuje klientovi informácie a klient samostatne formuluje ciele a vybrané intervencie
- klient formuluje ciele samostatne a s pracovníkom projektu ich konzultuje a spoločne formulujú intervencie
- iným spôsobom (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

16. Ako často sa štandardne stretávate s klientom?

Možnosť výberu 1 odpovede.

- viac ako raz za týždeň
- raz za týždeň
- raz za 2 týždne
- raz za mesiac
- raz za 2 mesiace

Ďalšie informácie:

17. Aký je odhadovaný podiel nižšie uvedených foriem práce s klientom?

Súčet podielov má byť 100%.

- individuálne stretnutia
- skupinové stretnutia
- telefonické konzultácie

- iným spôsobom (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

18. Podporu v ktorej oblasti poskytujú najčastejšie pracovníci projektu pre klientov?

Možnosť výberu max. 4 odpovedí.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- finančné a dlhové poradenstvo (riešenie dlhov, exekúcií)
- riešenie životnej situácie (bývanie, zdravie, vzdelanie, rodina)
- právne poradenstvo
- príprava na vstup na trh práce (spracovanie životopisu, registrácia na úrade práce, informácie o portáloch s pracovnými ponukami)
- získanie základných sociálnych a komunikačných zručností
- kontakt s úradmi (komunikácia, získanie dokladov a potvrdení, sprevádzanie)
- vyhľadávanie pracovných ponúk a získanie informácií o pracovných miestach
- príprava a sprevádzanie klienta na pohovor u zamestnávateľa
- komunikácia so zamestnávateľom a podpora po nástupe do zamestnania
- poskytnutie príspevku (napr. na cestovanie, pracovné pomôcky)
- iné (prosím, uveďte)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- finančné a dlhové poradenstvo (riešenie dlhov, exekúcií)
- riešenie životnej situácie (bývanie, zdravie, vzdelanie, rodina)
- právne poradenstvo
- príprava na vstup na trh práce (spracovanie životopisu, registrácia na úrade práce, informácie o portáloch s pracovnými ponukami)
- získanie základných sociálnych a komunikačných zručností
- kontakt s úradmi (komunikácia, získanie dokladov a potvrdení, sprevádzanie)
- vyhľadávanie pracovných ponúk a získanie informácií o pracovných miestach
- príprava a sprevádzanie klienta na pohovor u zamestnávateľa
- komunikácia so zamestnávateľom a podpora po nástupe do zamestnania
- poskytnutie príspevku (napr. na cestovanie, pracovné pomôcky)
- iné (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

19. Ktorý model najlepšie vystihuje Váš prístup k hľadaniu zamestnania pre klientov?

Možnosť výberu 1 odpovede.

- Model miesto-klient: nájdeme vhodné voľné pracovné miesto a následne identifikujeme vhodných klientov, ktorých pripravujeme pre konkrétnu pozíciu

- Model klient-miesto: osobám z cieľovej skupiny poskytujeme od začiatku zapojenia do projektu podporu pri príprave na vstup na trh práce a následne hľadáme vhodné pracovné miesta
- Kombinovaný model: kombinácia vyššie uvedených prístupov s ohľadom na potreby/situáciu
- Model klient: osoby z cieľovej skupiny majú vlastnú predstavu o uplatnení na trhu práce, klienta podporujeme pri príprave na vstup na trh práce

Ďalšie informácie:

Spolupráca so zamestnávateľmi

20. Akým spôsobom identifikujete vhodných zamestnávateľov pre Vašich klientov?

Možnosť výberu max. 2 odpovedí.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- na základe osobných kontaktov so zástupcami zamestnávateľa
- na základe informácií od iných klientov alebo zamestnancov
- na základe spolupráce so sprostredkovateľmi zamestnania (agentúry práce)
- cez vyhľadávanie ponuky práce na pracovných portáloch
- cez zverejnené ponuky na úrade práce
- cez sociálne siete
- iný spôsob (prosím, uveďte)

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- na základe osobných kontaktov so zástupcami zamestnávateľa
- na základe informácií od iných klientov alebo zamestnancov
- na základe spolupráce so sprostredkovateľmi zamestnania (agentúry práce)
- cez vyhľadávanie ponuky práce na pracovných portáloch
- cez zverejnené ponuky na úrade práce
- cez sociálne siete
- iný spôsob (prosím, uveďte)

Ďalšie informácie:

21. Aká časť Vašich klientov absolvovala v rámci projektu pracovný pohovor?

Možnosť výberu 1 odpovede.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- 0 – 24% klientov
- 25 – 49% klientov
- 50 – 74% klientov
- 75 – 100% klientov

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- 0 – 24% klientov
- 25 – 49% klientov
- 50 – 74% klientov
- 75 – 100% klientov

Ďalšie informácie:

22. Aká časť Vašich klientov nastúpila do zamestnania v rámci projektu na pracovnú zmluvu (nie na dohodu) a dokázala si udržať pracovné miesto viac ako 3 mesiace?

Možnosť výberu 1 odpovede.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- 0 – 9% klientov
- 10 – 19% klientov
- 20 – 29% klientov
- 30 – 39% klientov
- 40 – 49% klientov
- 50% a viac klientov

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- 0 – 9% klientov
- 10 – 19% klientov
- 20 – 29% klientov
- 30 – 39% klientov
- 40 – 49% klientov
- 50% a viac klientov

Ďalšie informácie:

23. Aké sú hlavné prekážky udržania si pracovného miesta viac ako 3 mesiace u Vašich klientov?

Otvorené otázky/okruhy.

Cieľová skupina NEAKTÍVNI (nad 30 rokov):

- na strane klientov:
- na strane zamestnávateľov:
- ďalšie:

Cieľová skupina NEAKTÍVNI – NEET (do 30 rokov):

- na strane klientov:

- na strane zamestnávateľov:
- ďalšie:

Ďalšie informácie:

Spolupráca s inými aktérmi

24. S ktorými aktérmi najčastejšie komunikujete a spolupracujete pri realizácii Vášho projektu?

Možnosť výberu max. 2 odpovedí.

- miestna samospráva (obec/mesto)
- úrady práce
- komunitné centrá
- mimovládne organizácie
- sociálni pracovníci
- nespolupracujeme s inými aktérmi, resp. len ojedinele

Ďalšie informácie:

Zjednodušené vykazovanie výdavkov

25. Aké sú hlavné prínosy zjednodušeného vykazovania výdavkov?

Otvorená otázka.

26. Aké administratívne prekážky ste zaznamenali pri realizácii Vášho projektu?

Otvorená otázka.

Horizontálne princípy

27. Realizovali ste/realizujete činnosti na podporu integrácie v súlade s Chartou základných práv Európskej únie a s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím?

- áno
- iba v súlade s Chartou základných práv Európskej únie
- iba v súlade s Dohovorom o právach osôb so zdravotným postihnutím
- nie
- neviem/nedokážem posúdiť

28. Mali ste dostatočné informácie o Charte základných práv Európskej únie a o Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím?

- áno
- iba o Charte základných práv Európskej únie

- iba o Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím
- nie
- neviem/nedokážem posúdiť

Ak áno: Uvedte, prosím, odkiaľ ste získali potrebné informácie.

Otvorená otázka.

29. Poskytovali ste/poskytujete informácie ohľadom horizontálnych princípov smerom k širokej verejnosti?

- áno
- nie
- neviem/nedokážem posúdiť

30. Existovali/existujú nejaké prekážky, ktoré podľa Vás sťažujú realizáciu aktivít v súlade s horizontálnymi princípmi?

- áno
- nie
- neviem/nedokážem posúdiť

Ak áno: Uvedte, prosím, aké.

Otvorená otázka.