

shrnutí realizace projektů Work in Czech a Work in Prague

Diseminační příručka

WORK IN CZECH

ROZVOJOVÉ PARTNERSTVÍ HEDERA

WORK IN PRAGUE

ROZVOJOVÉ PARTNERSTVÍ HELIX



Projekty Systémová podpora pracovního uplatnění azylantů
a cizinců dlouhodobě žijících ČR a v Praze

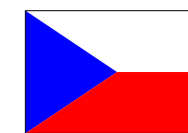
WORK IN PRAGUE
Rozvojové partnerství Helix



WORK IN CZECH
Rozvojové partnerství Hedera

shrnutí realizace projektů Work in Czech a Work in Prague

Diseminační příručka



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním
fondem a státním rozpočtem České republiky.

OBSAH

1. Úvod.....	7
2. Vysvětlivky a zkratky.....	8
3. Počáteční fáze.....	10
4. Akce 1.....	11
5. Akce 2.....	12
5.1. Tvorba, realizace a evaluace metodiky sociální práce.....	13
5.2. Tvorba, realizace a evaluace integračních kurzů.....	15
5.2.1. Kurz českého jazyka.....	15
5.2.2. Kurz PC.....	19
5.2.3. Kurz orientace na trhu práce.....	21
5.2.4. Motivační kurz.....	23
5.2.5. Kurz „Výběrové řízení“.....	24
5.3. Zadání a realizace výzkumu na téma postavení cizinců na trhu práce v Praze....	26
5.4. Think tank.....	29
5.5. Realizace mezinárodní spolupráce.....	30
5.5.1. Work in Prague.....	30
5.5.2. Work in Czech.....	32
6. Akce 3.....	34
6.1. Národní tematická síť.....	35
6.2. Souhrnné údaje.....	36
6.2.1. Work in Prague.....	36
6.2.2. Work in Czech.....	37
6.3. Finanční zhodnocení.....	38
7. Doporučení.....	39
8. Partneři projektu.....	40

Tato brožura si klade za úkol přiblížit Vám vznik, obsah a cíl projektů Work in Prague a Work in Czech. Oba projekty od počátku provázely jeden záměr, ovšem jiná pravidla pro financování projektů realizovaných na území hl.m. Prahy a zbytku ČR si vynutila rozdělení původního jednotného záměru do dvou faktických projektů.

Doufáme, že Vám poskytneme praktické informace, které Vám pomohou při realizaci podobných typů projektů.



WORK IN CZECH



WORK IN PRAGUE

WORK IN PRAGUE

Akce 1

přípravná fáze projektů – rozpracovávají se zde projektové záměry, hledají se partneři pro mezinárodní spolupráci, mění a doplňuje se partnerství na národní úrovni

Akce 2

fáze realizace projektů (přímá práce s klienty, tvorba a ověřování metodik, apod.)

Akce 3

fáze propagace a šíření výstupů, hledání širší podpory pro implementaci produktů z projektů

CIC

Centrum pro integraci cizinců

COM

Centrum pro otázky migrace

Diseminace

šíření informací o produktech projektu a o myšlenkách a informacích z projektů

DPA

smlouva o národní spolupráci – projektový záměr partnerství

EQUAL II

iniciativa financovaná z Evropského sociálního fondu. Je zaměřená na vývoj inovativních řešení pomáhajících řešit problematické oblasti spojené s pracovním uplatněním a trhem práce

Mainstreaming

prosazení nových poznatků do praxe či politik na národní i regionální úrovni

NPS

národní podpůrná struktura – komunikační prostředník mezi projekty a Ministerstvem práce a sociálních věcí (v Akci 1 jím byl Národní vzdělávací fond, v Akci 2 jím byla společnost Price-WaterhausCoopers)

NTS

národní tematická síť – sdružení projektů a externích expertů věnujících se podobné cílové skupině

OPU

Organizace pro pomoc uprchlíkům

PPI

Poradna pro integraci

RP

rozvojové partnerství – sdružení organizací, které realizují projekt

ŘO

řídící orgán – Ministerstvo práce a sociálních věcí

SOZE

Sdružení občanů zabývajících se emigranty

TCA

smlouva o mezinárodní spolupráci – projektový záměr mezinárodní spolupráce

WIC

projekt Work in Czech

WIP

projekt Work in Prague

Myšlenka realizovat projekt, který by se dlouhodobě zabýval integrací cizinců na trh práce, vznikla na podzim roku 2004, kdy byly zveřejněny první výzvy pro druhé kolo Iniciativy Equal. Tato iniciativa Evropského sociálního fondu měla v České republice premiéru, do té doby bylo možné být pouze partnery na mezinárodní úrovni.

Pro psaní projektového záměru pro Akci 1 se spojilo pět nevládních neziskových organizací (CIC, COM, OPU, PPI, SOZE) a vytvořilo 2 projektové záměry - Systémová podpora pracovního uplatnění cizinců a azylantů na trhu práce v Praze (Work in Prague) a Systémová podpora pracovního uplatnění cizinců a azylantů na trhu práce České republiky (Work in Czech). Musely se podávat 2 projektové záměry, neboť území hl. m. Prahy má odlišnou procentuální podporu z Evropské unie než zbytek ČR.

Základní podmínkou podání žádosti bylo mj. vytvořené partnerství organizací. Nebylo proto možné, aby o podporu z Iniciativy Equal žádala pouze jedna organizace. Došlo proto k významnému momentu, že se více nevládních organizací pracujících ve stejném oboru spojilo a dohodlo se na dlouhodobé spolupráci. Dalšími partnery podporujícími realizaci projektů byly u projektu WIP Hospodářská komora ČR, Slovo 21 a odbor azylové a migrační politiky MVČR. U projektu WIC to pak byly: Asociace uprchlíků v České republice (AUČR), Mosty pro lidská práva (MLP), Genderové informační centrum NORA, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Odbor migrace a integrace cizinců, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Úřad práce Brno – město, Úřad práce Brno – venkov, Masarykova univerzita v Brně – Centrum jazykového vzdělávání.

V prosinci 2004 byly oba projektové záměry schváleny, čímž vstoupily do Akce 1. Akce 1 trvala do 30. 4. 2005. Tato etapa byla určena k ustálení či přebudování partnerství, k sepsání definitivního projektového záměru, pro hledání argumentů k podpoře projektů (výzkumy, analýzy, expertízy) a v neposlední řadě k hledání a vytváření partnerství na mezinárodní úrovni.

V Akci 1 bylo znovu ustaveno partnerství – změna se však uskutečnila pouze u jednoho partnera – odešel partner Odbor azylové a migrační politiky MVČR a do projektu vstoupil odbor migrace a integrace cizinců MPSV.

Projekt Work in Prague byl realizován pouze na území hl.m. Prahy, projekt Work in Czech byl realizován v těchto krajích: Středočeském, Jihomoravském, Pardubickém, Olomouckém a Moravskoslezském.

V rámci obou projektů se uskutečnily situační analýzy. Analýzy se zaměřovaly na pracovní uplatnění cizinců (s trvalým či dlouhodobým pobytem) na trhu práce v Praze/České republice. Danou problematiku se snažila uchopit ze stran všech zainteresovaných subjektů (cizinců, zaměstnavatelů, úřadů práce a NNO). Výpovědi se shromažďovaly na základě vyplněných dotazníků. Byly distribuovány na úřady práce, zaměstnavatelům, pracovníkům NNO, organizaci cizinců Slovo 21.

V Akci 1 rovněž došlo ke konkretizaci vstupních kritérií pro účast klientů v projektu. Klíčovým kritériem byla nezaměstnanost či práce na místě, které neodpovídá kvalifikaci klienta. Předpokladem ke vstupu do projektu byla motivace klienta ke vzdělávání, ochota absolvovat více kurzů a spolupráce se sociálním pracovníkem. Jelikož jsme chtěli testovat vytvořené produkty na co nejširším spektru klientů, zařadili jsme do cílové skupiny i cizince a azylanty s přidávanými handicapami (rodiče samoživitelé, klienti nad 55 let, klienti s psychickými či fyzickými obtížemi, apod).

Akce 2+3 začala v červenci 2005. Ještě před začátkem Akce 2+3 odstoupilo z realizace obou projektů Centrum pro otázky migrace, zjm. z důvodů finančních problémů provázejících realizaci projektů.

Na začátku Akce 2 se dopracovávaly metodiky dílčích kurzů a metodika individuální sociální práce. Dále bylo nutné stanovit systém evaluace projektů. V projektu Work in Prague byl stanoven vnější evaluátor, který byl v průběžném kontaktu s klienty. V projektu Work in Czech byla evaluace také v kompetenci externího evaluátora projektu, avšak data od klientů a lektorů získávali sociální pracovníci (zjm. kvůli celorepublikové realizaci projektu). U jednotlivých produktů projektu proto přinášíme i záznamy z evaluace.

Jelikož realizaci projektu doprovázely finanční problémy a systémové nejasnosti, došlo ke zpoždění aktivit celého projektu přibližně o 3 měsíce. K 1.1.2006 odstoupil z realizace obou projektů partner Poradna pro integraci.

STĚŽEJNÍMI AKTIVITAMI PROJEKTU PRO AKCI 2 BYLY:

- tvorba, realizace a evaluace metodiky individuální sociální práce
- tvorba, realizace a evaluace integračních kurzů
- zadání a realizace výzkumu na téma postavení cizinců na trhu práce v Praze (pouze projekt Work in Prague)
- think tank – komparativní analýza integračních strategií a vybraných oblastí cizinecké problematiky v zemích EU (pouze projekt Work in Czech)
- realizace mezinárodní spolupráce

Tvorba, realizace a evaluace metodiky individuální sociální práce

Metodika individuální sociální práce měla přinést první ucelený nástroj pro sociální práci s klientem-cizincem. Tato metodika byla zaměřená především na integraci cizinců (azylantů, cizinců s povolením k trvalému pobytu a cizinců dlouhodobě usazených v ČR) na trh práce.

Součástí individuální sociální práce bylo např. provedení skills auditu, pomoc při sepsání životopisu, motivačního dopisu, nostrifikace dosaženého vzdělání, vyhledávání rekvalifikačního kurzu apod. Sociální pracovník byl pro klienta rovněž „klíčovým pracovníkem“ – představoval klientovi projekt, pracoval na motivaci klienta, uzavíral s klientem dohodu o vstupu do projektu a do jeho dílčích aktivit, informoval ho o změnách a harmonogramu aktivit, v projektu WIC prováděl s klientem evaluaci, apod. V roce 2007 došlo navíc ke změně v obou projektech a do nabídky kurzů klientům byly zařazeny i individuální rekvalifikační kurzy. Sociální pracovník prováděl klienta také nabídkou rekvalifikačních kurzů a na základě výsledků skills auditu a dlouhodobé práce s klientem byl u některých klientů vybrán vhodný individuální rekvalifikační kurz, který klientovi napomohl zvýšit kvalifikaci a šanci na uplatnění na trhu práce. Součástí sociální práce vykonávané na základě projektu byla i sociální práce obecně – klienti se v průběhu projektu dostávali do různých životních situací, ve kterých jim mohl být sociální pracovník nápomocen (nástup dětí do školy, problematika bydlení, rodinné situace, apod).

INDIVIDUÁLNÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE V ČÍSLECH

Celkem bylo zapojeno do projektu WIP 53 cizinců, do projektu WIC 138 cizinců. Nostrifikace se sociálním pracovníkem proběhla u 35 klientů, 11ti klientům byl vyhledán a proplacen individuální rekvalifikační kurz, pracovní uplatnění si našlo 72 klientů.

Tvorba, realizace a evaluace integračních kurzů

Kurz českého jazyka

Cílem kurzů je příprava učebních materiálů k budování obecně orientované komunikační kompetence v cílovém jazyce a speciálně zaměřených učebních materiálů k získání potřebné kompetence pro výkon určitého typu profese. Jde o dva individuální pracovní sešity opatřené audio nahrávkami, přípravu metodických příruček pro učitele kurzu a libreta nahrávek.

V průběhu trvání projektu budou tyto učební materiály ověřovány v praxi a na základě výstupních testů bude jejich podoba finalizovaná tak, aby reflektovala potřeby cílové skupiny.

Učební materiály používané v kurzech „Work in Czech“ a „Work in Prague“ vznikly jednak v rámci přípravy nové koncepce a metodiky úvodních kurzů pro azylanty zadávané Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (č.j. 18 390/2005-25; č.j. 9574/2006-25; č.j. 199/2007-25) (učebnice pro úroveň A1, A2 a B1, Sociokulturní a Socioprávní minimum), jednak přímo v rámci „Work in Czech“ (komplementární cvičebnice k jednotlivým učebnicím, řada „Profesní čeština“, testovací materiály)

Účelem každého kurzu bylo dosažení vyšší komunikační úrovně dle SERR (Společný evropský referenční rámec pro jazyky) se všemi jejími indikátory a deskriptory, a to dle následujícího schématu (vstupní úroveň je zjištěna diagnostickým testem): A0 → A2, A1 → A2, A2 → B1, B1 → B2. Hodinová dotace se pohybuje mezi 300 a 400 vyučovacími hodinami v závislosti na podrobnějším vyhodnocení diagnostického testu a individuálních potřeb skupiny.

Cílovou skupinou učebních materiálů jsou cizinci a cizinky s dlouhodobým nebo trvalým pobytem, azylanti a osoby požívající doplňkové ochrany, bez ohledu na mateřský jazyk a zemi původu (EU, země třetího světa).

POSTŘEHY Z EVALUACE

Individuální sociální práci hodnotí všichni (respondenti evaluace WIP) pozitivně, i když na druhou stranu jsou její efekty spíše nepřímé: sepsání životopisu v češtině, skills audit, nostrifikace, získání nové naděje, nabídky potenciálních pracovních míst, konzultace k nabídkám, upozornění na možné nesrovnalosti v pracovní smlouvě.

- Co se práce týče, pomáhá mi s nostrifikací, zatím to ale nejde. Psali jsme spolu taky životopis. Důležitým ziskem je pro mě naděje. Taky skills audit - to bylo určitě moc dobře. Měla jsem děti, neměla jsem trvalý pobyt, takže jsem dlouho nepracovala. Chtěla jsem udělat všechno, abych našla práci. Teď, po kurzech, mám pocit, že už to záleží jenom na mě.
- OPU pracuje nejen kolektivně, ale i individuálně. Julie! (Julie Hernandezová, sociální pracovníce OPU – pozn. red.) Už jsme skončili. Julie mi hodně pomohla od A do Z. Zkusila jsem práci, kterou mi našla, ale problém byl: byla to recepční v hotelu, chtěli angličtinu nebo němčinu. Smlouva ale byla špatně napsaná - Julie mě upozornila - byla tam psaná recepce, ale chtěli po mě úklid.
- Ona se snažila, oslovili jsme i Člověka v tísní, kteří někoho sháněli, ale neozvali se. Sociální pracovníce se snažila a dávali mi tipy, ale nikam to nevedlo.

WORK IN CZECH

WORK IN PRAGUE

V posledním čtvrtletí 2007 byla výuka obohacena o doplňující aktivity. Tradiční výuka češtiny jako cizího jazyka, kterou lze zjednodušeně vyjádřit vzorcem *student(i)/klient(i) – lektor/ka – učební pomůcky* (široká škála od klasických učebnic přes interaktivní materiály, audiovizuální techniku po hudebně-dramatické vložky či lekce sociokulturní integrace), se ukazuje jako nedostačující, má-li být efektivně využita v kurzech češtiny jako cizího jazyka, které si kladou za cíl kromě zprostředkování široce chápaných jazykových kompetencí také integraci cizinců do majoritní společnosti.

Zapojením jiných nežli tradičních aktivit do průběhu kurzu (např. návštěva filmového či divadelního představení, hudebního koncertu nebo muzea, výlet po okolí, návštěva kulturně-historických pamětihodností) dochází u frekventantů kurzu k hlubšímu a dlouhodobějšímu povědomí o českém sociálním, historickém a politickém kontextu nežli při srovnatelně časově náročné klasické výuce.

POSTŘEHY Z EVALUACE

- Především jazykové, ale i jiné kurzy snesou jen velmi omezenou míru rozdílných znalostí studentů. Pokud někdo neudrží tempo skupiny, odpadá. Pokud se učitel snaží věnovat se i slabším žákům, zdržuje tím ostatní.
- Kromě znalostí jsou velmi důležité i dispozice učít se. Pro jazykové kurzy je nejdůležitějším faktorem rodný jazyk klienta. Slované mají řádově lepší možnosti zvládat češtinu než neslované. V kurzech začátečníků proto nelze prakticky vůbec míchat Slované a neslované. Rozdíly jsou ale i uvnitř skupiny Slovanů.

ČESKÝ JAZYK PRO ZAČÁTEČNÍKY

Jedním z velmi často diskutovaných témat bylo složení skupin pro jazykové kurzy. Jeden z prvních kurzů pro začátečníky byl na začátku složen jak ze Slovanů, tak z neslovanů. To se ukázalo jako taková překážka ve výuce, že byl později kurz rozdělen na dvě poloviny. Účastníci kurzu tuto skutečnost reflektovali jednoznačně:

- Na začátku jsme byli spojení Slované a neslované, ale pak jsme se rozdělili, to bylo lepší. Hodně času jsme totiž předtím věnovali vysvětlování toho, co my už jsme znali. Po rozdělení to bylo super.
- Na začátku jsme byli dohromady Slované a neslované a to nešlo. Neslované šli dopředu příliš pomalu, slované se nudili nebo Slované šli moc rychle a neslované nerozuměli. Nakonec nás rozdělili.

Rozdělení na Slované a neslované je klíčové především v kurzu pro začátečníky, kde účastníci nemluví vůbec. Později v kurzech konverzace pro pokročilé to již nemusí být tak velký problém:

- Teď už zase [Slované a neslované] společně chodíme na konverzaci a je to dobré, protože oba už umíme trochu mluvit.

Relevantní není jen rozdělení na Slované a neslované. I v rámci skupiny Slovanů jsou tu skupiny s různými dispozicemi začít se učit Česky. Cizinci z východní Ukrajiny rozumí hůře než cizinci ze západní Ukrajiny:

- Jsou z východní Ukrajiny, což je potíže, protože tím pádem špatně rozumí českému jazyku narozdíl od Ukrajinců ze západní Ukrajiny, kterých je v ČR většina. V kurzu by [klientka] uvítala, kdyby se něco vysvětlovalo rusky. Ale zase chápala, že to nešlo, když se ho účastnil i Chorvat.
- Na druhou stranu ale může být rozumná míra heterogenity také prospěšná. Ruší možnost účastníků kurzu domlouvat se rodným jazykem.
- To, že nejsem ze SSSR (a neumím rusky) bylo skvělé, rušilo to možnost domlouvat se mezi sebou rusky. Museli jsme mluvit česky. A to bylo dobré.
- Chtěl jsem se naučit líp česky, komunikovat líp, i kvůli práci. Jsem spokojený. Byl jsem v ČR už 3 a půl měsíce. Pro takové lidi, jako jsem já, je kurz OK. Pro ženu, která je půl roku v ČR je to příliš těžké.
- Chtěla se naučit alespoň něco, po kurzu rozumí lépe než dřív. Očekávání se splnilo. (...) Potřebovala by získat větší odvahu mluvit, protože teď neví, jak do toho. Manžel řekl: „Neví, jak z lahve ven“.
- Dostali jsme základní znalosti, minulý a budoucí čas. Jsem spokojená. Co bylo třeba, to jsme se naučili. Čekali jsme na pokračování, to je teď.
- Kurz byl OK. Před kurzem jsem vůbec nemluvil. Nemusím nutně mluvit, protože pracuji v hotelu, kde se mluví anglicky. Ale po kurzu se domluvíme na ulici, v kavárně atd.
- To bylo super, teď už mluvím, předtím jsem nemluvila. Naučila jsem se mluvit a rozumět. Na začátku jsem se bála, protože jsem si myslela, že se jazyky učím špatně.

ČESKÝ JAZYK PRO POKROČILÉ

Efektivita kurzu českého jazyka pro pokročilé záležela do velké míry na tom, jak účastníci se svými znalostmi zapadli do nastavení nároků kurzu. Pro účastníky, jejichž znalosti byli dostatečné, byl kurz jednoznačným přínosem. Přínos byl velký také díky tomu, že byl kurz velmi náročný. Nejvíce z něj těžili ti účastníci, kteří dokázali vzít náročnost kurzu vážně a chápat ho jako svou prioritu. Lektorka hodnotila pokrok účastníků ve srovnání s jinými kurzy jako nadprůměrný. Spokojení absolventi tohoto kurzu v evaluačních rozhovorech vždy bez problémů a nedorozumění komunikovali česky. Když popisovali přínosy, mluvili obecně o zlepšení v mluvení a psaní, o tom, že začali rozumět názorům a emocím Čechů, komunikují nyní bez překážek. Na druhou stranu kurz nemusel stačit na to, aby se účastníci naučili v češtině myslet a na to, aby přestali používat chybné tvary, slovosled, přízvuk apod. Důležitým faktorem omezujícím efektivitu kurzu bylo podle lektorky to, zda účastníci žili v cizojazyčné komunitě či ne. Kurz byl efektivnější pro ty, kdo se pohybovali v českém prostředí.

- Chtěl jsem se naučit líp česky, komunikovat líp, i kvůli práci. Jsem spokojený. Byl jsem v ČR už 3 a půl roku. Pro takové lidi, jako jsem já, je kurz OK.
- Český jazyk [mi pomohl] taky. Nejvíce psaní. Začal jsem víc rozumět tomu, jak lidi myslí. Líp rozumím a víc vnímám druhé jako lidi. Teprve když člověk zvládne komunikaci na určité úrovni, tak začne rozumět emocím, názorům, složitější komunikaci.
- Zejména začátek kurzu byl náročný a obtížný. Ale zvládl to a dostal na konci certifikát. Náročnost kurzu hodnotil také tak, že nebylo snadné chodit dvakrát týdně na 4 vyučovací hodiny na kurz. Těšil se, až kurz skončí, ale současně se mu po konci kurzu už po něm také stýskalo.
- Zlepšit češtinu, mluvit jednodušeji. Chtěl jsem začít myslet česky, abych si nemusel všechno pořád v hlavě překládat. To se splnilo tak na 50%, ještě bych potřeboval praxi, nějaký kurz nebo 2-3 měsíce být v prostředí, kde bych mluvil jenom česky. Pracuji ve firmě, která je celá ruský mluvící a máme ruský mluvící klienty.
- Kurz byl naplánovaný tak, aby se za rok prošla celá učebnice češtiny pro pokročilé - tj. cca úroveň středoškolského jazykového vzdělání, tedy velmi dobrá úroveň. Vzhledem k účastníkům byl kurz zaměřen především na mluvení a psaní. Efektivita záležela do velké míry i na prostředí, ve kterém se účastník pohybuje. Ti, kteří se pohybovali v ruskojazyčné komunitě se při pauze v kurzu výrazně zhoršili. Ale celkově lze podle lektorky hodnotit úroveň zvládnutí látky jako obvyklou, spíše nadprůměrnou. V kurzu byla jen jedna špatná studentka, která mě překvapila tím, že kurz dokončila.

Celkem se kurzů ČJ v obou projektech na úrovni začátečníci i pokročilí zúčastnilo 112 klientů.

Kurz práce s PC byl zaměřen na osvojení si základních znalostí ovládání PC a vytvoření pevných základů i pro případné budoucí rozšíření získaných znalostí v oblasti informačních technologií. Kurz měl hodinovou dotaci 60 hodin a jeho garantem byla organizace SOZE. Absolventi, kteří složili závěrečný test obdrželi osvědčení o rekvalifikaci.

POSTŘEHY Z EVALUACE

Kurz práce na počítači byl v rámci projektu druhý nejvyhledávanější kurzy (po kurzech čj), mezi klienty je o zlepšení znalosti práce na PC velký zájem. Největší význam měl pro účastníky a účastnice, kteří se chtěli naučit úplné základy práce s PC. U těchto účastníků lektorka viděla především zaujetí pro práci s Internetem. Přitom bylo velmi důležité, zda mají doma počítač či nikoliv. Pro klienty bez přístupu k počítači byl kurz v podstatě zcela bez účinku. Vedle základního používání počítače bylo pro jednu účastnici důležité, že může s počítačem učit zacházet i svoje děti.

- Kurz účastnice hodnotí jako smysluplný a srozumitelný. Vzhledem k tomu, že má doma PC, naučenou látku využije. Často také díky kurzu dokáže zodpovídat dotazy svých dětí.
- Ti, co neměli PC doma tak zapomínali z hodiny na hodinu. Ti, co PC měli, tak se to naučili.
- Co jsem potřeboval jsem se naučil. Ale lepší by byl delší kurz - moc informací v příliš krátkém čase. Bylo to příliš intenzivní. A když nemáš doma počítač, tak to zapomeňš.
- Klienty nejvíce zaujala práce s internetem, neboť se jim otevřel zcela nový svět. Nyní si již sami aktivně vyhledávají kurzy, recepty, apod.

- V té době jsem neměla počítač a to je nevýhoda velká, protože všechno co se naučíte hned zase zapomenete, když to nemůžete vyzkoušet. Donesla jsem si časopis, a tam byl test 22 notebooků - a to mi přesně vyhovovalo. Jinak by mi nikdo nevěnoval čas na posouzení a vysvětlení. Tak jsem dostala info z toho testu - samostudiem, doma. Volala jsem do Dell, chtěli, abych si to objednala přes www, tak jsem šla do show-roomu, měli dobrou cenu, přítel mi to zaplatil, tak jsem si ho koupila. Taky tiskárnu jsem si pořídila díky učitelce.

Důležitým efektem kurzu pro zkušenější uživatele bylo zvládnutí českého prostředí. Možná by bylo zajímavé uvažovat o kurzu zaměřeném přímo na představení českého prostředí Windows, nikoliv na základy PC jako takové. Pro některé klienty programu WIP by byl vhodný spíše pokročilejší kurz práce s grafickými programy, programy pro účetnictví apod.

- Hlavně jsem se učila s počítačem v češtině. Nový byl pro mě Power Point.
- Byl to dobrý kurz, ale já jsem už všechno uměla. Naučila jsem se české prostředí, v ruském prostředí jsem to uměla. Chtěla bych se učit jiné programy: Photoshop, design, tiskárnu, taky třeba účetnictví, chtěla bych se učit hodně věcí.

KURZ PRÁCE NA PC V ČÍSLECH

Počítačového kurzu se za dobu realizace obou projektů zúčastnilo celkem 58 klientů.

Kurz orientace na trhu práce

Cílem kurzu Orientace na trhu práce bylo zlepšit orientaci cizinců a azylantů v právním a sociálním prostředí ČR, umožnit jim prakticky nacvičit dovednosti potřebné pro získání zaměstnání, pro úspěšný kontakt se zaměstnavatelem a absolvování přijímacího pohovoru, zkorigovat dovednosti, které si přinášejí ze zemí původu, s našimi zvyklostmi a očekáváním zaměstnavatele. Součástí kurzu byly i teoretické přednášky na jednotlivá témata (diskriminace na trhu práce, sociální dávky, úřad práce + rekvalifikace, daně vzdělávání, mzdy, apod). V některých regionech tyto přednášky vedli lidé z praxe (např. vedoucí úřadu práce, pracovnice NNO zabývající se diskriminací, účetní,..), v některých regionech je vedli pracovníci projektu, kteří se opírali o vytvořenou metodickou příručku ke kurzu. Tato příručka však bohužel se změnami od 1.1.2008 pozbyla platnosti. Součástí kurzu byly i tři dny praktického nácviku sebeprezentačních dovedností a praktických informací o trhu práce.

Součástí kurzu byl i v Praze zrealizovaný jednorázový jednodenní seminář zaměřený na podnikání. Realizace semináře vycházela z poptávky klientů, kteří v kurzu orientace na trhu práce postrádali praktické informace k podnikání v ČR. Kurz vedli dva externí přednášející působící v praxi.

Motivační kurz

Původně byl motivační kurz určen cizincům, kteří jsou nějakým způsobem demotivováni, a kterým chybí energie do procesu vyhledávání zaměstnání, stali se apatickými, mají sníženou sebevědomí, neumí se sebezprezentovat (nabídnout zaměstnavateli). Cílem kurzu mělo být tyto cizince dostatečně motivovat a aktivovat k tomu, aby se uplatnili na trhu práce. Po realizaci prvního běhu kurzu došlo k určité modifikaci kurzu.

Na základě evaluace první realizace kurzu byl opuštěn cíl změnit postoje účastníků v oblasti pracovního uplatnění, čehož ve dvou dnech nelze dosáhnout a zároveň lze u účastníků motivaci předpokládat již vzhledem k faktu, že vstoupili do projektu, jehož cílem nalezení pracovního uplatnění je. 2 noví lektori přepracovali metodiku kurzu se záměrem zprostředkovat účastníkům ve dvou dnech takové informace a trénink takových dovedností, které by pro účastníky měly okamžité uplatnění v různých oblastech života.

Kurz se zaměřil na rozvíjení komunikačních dovedností, nejen s přihlédnutím k obecnějšímu zarámování komunikace ale i k nácviku konkrétních technik, především jak zvládnout problematickou nebo konfliktní komunikaci. Proběhly 2 běhy v nové úpravě, stejně jako předchozí kurz víkendově v hotelu Vltava v Řeži u Prahy.

Klíčovými tématy kurzu jsou vnímání, naslouchání pocitům, aktivní naslouchání, konflikt a manipulace a asertivita. Témata vnímání, naslouchání pocitům a aktivní naslouchání slouží k zarámování tématu komunikace, k vzájemnému seznámení se členů skupiny a také k seznámení se formou práce na kurzu. Touto formou jsou cvičení a praktické úkoly ve skupinkách. Uvedená témata vytvářejí most pro oblast problematické komunikace: konflikt a manipulace a zejména asertivity jako možné obrany před manipulací.

MOTIVAČNÍ KURZ V ČÍSLECH

Kurzů se zúčastnilo v obou projektech celkem 24 klientů.

POSTŘEHY Z EVALUACE

Kurz byl obecně hodnocen dobře, ale ve srovnání s jazykovým kurzem určitě méně nadšeně. Vzhledem k tomu, že různé lekce kurzu učili různí lektori (jedná se o evaluaci z projektu WIP), byl i pohled účastníků na kurz nejednoznačný. Jako přínos hodnotili klienti praktické informace: sociální dávky, daně, bankovní produkty, typy firem, pracovní smlouvy, práce přesčas, fungování státu, výhody pro děti atd. Kladně hodnotili možnost oslovit lektory i po skončení kurzu.

- Dozvěděli jsme se, co je třeba dělat - sociální dávky, daně. Kurz je opravdu dobrý.
- Kurz byl krátký a intenzivní, 2 hodiny na téma a pak hned jiné téma, takže tam nebyl prostor pro zodpovězení dotazů, ale taky jsme dostali kontakty na lektory, takže jsem měli možnost mít dotaz po skončení kurzu.
- Výborný kurz. Lidi kolem mě, kolegové cizinci mi nic neřekli. My jsme to taky zjistili sami a nějak si poradili, tak si taky poradí, říkají. Dostala jsem informace, které jinak nevím, kde bych mohla získat. Kdybych ten kurz neměla, dlouho bych ani nevěděla, na co se ptát. Jenom mě teď po kurzu napadají nové otázky. Ale zase máme kontakty na všechny lektory, kteří říkali, že se jim můžeme ozvat, když budeme něco potřebovat.
- Bylo to tak půl napůl zajímavé. Něco zajímavého, občas nuda. Co jsem si odnesl? Bankovní produkty, daně, typy firem, pracovní smlouvy, práce přesčas.
- Užitečnost kurzu? Bylo to primárně pro lidi, co hledají práci, ale i pro mě jako podnikatele to bylo skvělé: jak funguje stát, daňový systém, sociální systém, výhody pro děti atd.
- Různí lektori, odborníci, většinou na velmi dobré úrovni. Někteří ale nebyli nejlepší, tak 2-3 lekce byly slabé.

KURZ ORIENTACE NA TRHU PRÁCE V ČÍSLECH

Kurzu se celkem v průběhu realizace obou projektů zúčastnilo 30 klientů, jednorázového semináře na téma podnikání se zúčastnilo 8 klientů.

Kurz „Výběrové řízení“

Kurz je zaměřen na vybrané cizince, kteří nemuseli absolvovat ostatní integrační kurzy. Jedná se o skupinu klientů, kteří mají odlišné potřeby (např. měli v minulosti dobré postavení, které ztrácejí, mají vysoký stupeň vzdělání, apod.).

Cílem Kurzu výběrového řízení je co nejlépe připravit klienty na výběrové řízení tak, aby se mohli ucházet o místa ve vyšším managementu firem.

Kurz Výběrové řízení byl dvoudenní a jeho realizace probíhala o víkendech. Kurz probíhal v Řeži u Prahy, klientům bylo v místě konání kurzu zajištěno ubytování.

POSTŘEHY Z EVALUACE

Tyto kurzy účastníci hodnotili velmi kladně. Zejména zdůrazňovali profesionalitu lektorů a nácvikové ladění kurzu. Většina účastníků hodnotila kurz kladně. Za přínos považovali zejména reflexi chyb a nedokonalostí, kterých se sami doposud při přijímacích řízeních dopouštěli. Dalším podstatným přínosem byla možnost nacvičovat situaci přijímacího řízení v českém jazyce. Lektori také účastníkům kurzu nechali kontakty na agentury zprostředkovávající práci. Novou informací bylo pro řadu účastníků také to, že je nutné se připravovat i na přijímací řízení nižších pozic, nejen např. na pozice manažerské. Důležité také bylo porozumět takovým specifickým situacím, jako je žertování, společenské chování, vhodné oblečení pro pohovor apod. V rámci jednoho z kurzů bylo důležitou událostí, na kterou poukázalo více lidí, že jedna účastnice pochopila, proč při posledním výběrovém řízení neměla úspěch. Jeden z účastníků také uvedl, že když si našel práci, hrála v tom důležitou roli zkušenost z kurzu výběrového řízení.

Kurz přesáhl očekávání, naučili jsme se víc, čekala jsem, že to bude víc formální (jedna lekce za druhou a konec) a nebylo, což je dobře. Dozvěděli jsme se, že i když jdeš na nižší funkci, musíš

stejně absolvovat pohovor a připravit se na to, potřebují to všichni. A to, že teď víme, co můžeme čekat znamená, že budeme mít jistotu a nebudeme se tolik bát.

Jeden účastník tam porozuměl tomu, proč nezískal zaměstnání, o které před kurzem usiloval. Lektor také nechal účastníkům kontakty na agentury, na které se mohou obrátit při shánění práce. Práci jsem nakonec našel sám, přes manželku. Hodně mi pomohl kurz a manželka. Ve výběrovém řízení jsem se naučil i takové věci jako jak se dělá legrace, jak se správně společensky chovat, vyhnout se faux-paux apod.

Chtěla bych se naučit lépe se připravit na přijímací pohovor. Už před kurzem jsem jeden absolvovala a měla jsem problémy. Na kurzu jsem se naučila porozumět tomu, co říct, jak se chovat, co vědět na pohovor, jak se obléci. Před neúspěšným pohovorem jsem si četla o firmě, ale nepřípravila si argumentaci, proč chci pracovat zrovna tam. Pro cizince je to velmi dobrý kurz. Největší problém je jazyk - zvládat to všechno v jazyce, který 100% neovládáte: říct co je třeba, pochopit, co říkají, argumentovat. Naučit se psát motivační dopis a životopis. Naučit se používat češtinu v téhle specifické situaci, připravit se na to, to je nejdůležitější součást kurzu. Kdybych kurz dělala před [tím neúspěšným] pohovorem, možná by to vyšlo. Před kurzem jsem o přijímacím řízení četla, ale to nebylo ono. Důležité bylo si to nanečisto vyzkoušet s živými lidmi. Teď budu mít zase pohovor. Čekám, jak to půjde.

KURZ VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ V ČÍSLECH

Kurzu se zúčastnilo celkem 18 klientů.

Zadání a realizace výzkumu na téma postavení cizinců na trhu práce v Praze

Cílem výzkumu realizovaného v rámci Akce 2 bylo získat aktuální data o postavení cizinců z cílové skupiny na trhu práce v Praze. V rámci výzkumu se předpokládalo získání autorizovaných výpovědí od 30ti cizinců a 20ti zaměstnavatelů. Naše očekávání od výzkumu byla ta, že výstupy z výzkumu pomohou zmapovat trendy v zaměstnávání cizinců v Praze, překážky, které brání v zaměstnání cizinců a názory zaměstnanců a cizinců na podmínky zaměstnání v Praze. Další částí výzkumu byla analýza odborných prací, které byly na tuto tematiku zaměřeny, bude zmapována jejich dostupnost. Tato aktivita byla realizována pouze v projektu Work in Prague.

Dosud získané poznatky poukazují k tomu, jak je důležité si uvědomovat, že integrace příchozích migrantů do české společnosti není nastartována až v momentě, kdy získají povolení k trvalému pobytu. Důvody rozhodnutí usilovat o trvalé přesídlení do ČR a průběh a způsoby tohoto usilování už mají nemalý vliv na to, jakým způsobem bude dlouhodobý proces integrace probíhat. Jestliže se totiž už při úsilí získat povolení k trvalému pobytu ukáží strategie obcházející zákony nebo dokonce zákony porušující jako efektivní a rizika s tím spojená minimální, otevírá se otázka, v jaké míře zůstanou trvalou součástí životních strategií i po překonání všech bariér a úspěšném získání trvalého pobytu, eventuálně občanství ČR. Strategie, které se osvědčily, nesporně formátují další proces integrace v rámci české společnosti, nepochybně podmiňují, v jakém jejím segmentu bude proces integrace ukotven, jak nastartuje „integrační chování“ nebo integrační směřování i cíle následných generací. Dlouhodobé fungování na pomezí legality nebo přímo ilegálně provozovaná výdělečná činnost se může osvědčit jako nejen krátkodobě výhodná. Hlavní město Praha k tomu skýtá vhodnější podmínky než jiné regiony ČR, ať už jde o trh s bydlením nebo o trh práce: oba jsou, zejména vzhledem ke specifickým velkoměstským podmínkám, hůře kontrolovatelné než v jiných regionech.

Na druhé straně dosáhnout toho, **aby pobyt v ČR i výdělečná činnost byly postaveny výhradně na legálních základech, případně byly co nejdříve legalizovány, vyžaduje** za současných (nejen) zákonných podmínek leckdy **mimořádnou vytrvalost a morální sílu migrantů**. Taková (perspektivně) občané mají i předpoklady být zemi mnohostranným přínosem a legální prostor

pro život a práci zde by jim měl být otevřen. Ukázalo se také, že jejich kvalifikace (v užším slova smyslu) získaná v zemi původu a její (relativně až dosud velmi vzácné) uplatnění na pražském trhu práce není v dlouhodobém procesu integrace rozhodujícím kritériem úspěšnosti integračního procesu.

Analýza námi získaných dat nanejvýš naznačuje mírný posun v perspektivách uplatnění vysoce kvalifikované pracovní síly v Praze, zatím však nikoli v českých firmách, ale téměř výlučně ve firmách mezinárodních se silným zahraničním zázemím. V profesích nevyžadujících vysokou a specializovanou kvalifikaci jsou migrantům (ať už jejich původní kvalifikace byla jakákoli) ochotny poskytnout regulérní pracovní smlouvy firmy založené krajany, nebo malé (české) firmy. Jejich prosperita totiž často závisí na loajalitě zaměstnanců. Naopak například velké pražské stavební firmy, obchodní řetězce, úklidové firmy, nemocnice nebo jiná velká zdravotnická zařízení atd. využívají nejčastěji cizinců-agenturních zaměstnanců, což jim přinejmenším zjednodušuje personální agendu a snímá z nich odpovědnost přímých zaměstnavatelů. Agentur práce působí však v Praze tolik, že je prakticky nemožné efektivně kontrolovat, zda jako zaměstnavatelé fungují v mezích zákona či nikoli. Navíc vedle oficiálně registrovaných a licencovaných agentur práce evidentně v Praze fungují i dobře propojené krajské sítě, které zprostředkovávají části pražských zaměstnavatelů pracovní sílu těch migrantů, kteří porušují pobytová pravidla (přijíždějí na krátkodobá turistická víza, ale de facto za prací) a těch, třeba už i trvale usídlených imigrantů, kteří na legálním trhu práce krátkodobě nebo dlouhodobě neuspěli, jsou registrováni třeba i na pražských úřadech práce nebo ženami v domácnosti.

Nejnovější data, která přinesl Výzkum potenciálu stavebnictví v zemích střední a východní Evropy (CEEC Research) v Kvalitativní studii českého stavebnictví 2007 (Jiří Vacek, VŠE, KPMG Česká republika), dokládají, že nelegální zaměstnávání je aktuálně dokonce možná tím nejdostupnějším řešením nedostatku pracovních sil v českém stavebnictví:

„Nedostatek domácí kvalifikované pracovní síly je řešen v mnoha případech zaměstnáváním zahraničních pracovníků bez potřebných dokumentů. 76 procent dotázaných společností souhlasilo s tvrzením, že společnosti v českém stavebnictví zaměstnávají cizince bez potřebných povolení“¹

Domníváme se, že tento údaj je alarmující. Nelegální zaměstnávání je evidentně stále samozřejmou praxí mnoha zaměstnavatelů a práce načerno zdrojem obživy či příjmu, který mají lidé (nejen příchozí ze třetích zemí) docela běžně po ruce. I v jiných oborech než ve stavebnictví totiž

¹ Jiří Vacek: Stavebnictví plně optimismu, Regiony, Komerční příloha deníku Hospodářské noviny, 1. října 2007

V aktivitě Think tank spojili své síly právní experti v cizinecké problematice za účelem vytvoření komparativní analýzy integračních programů ve vybraných evropských zemích. Speciálně se při tom zaměřili na oblast vzdělávání, zaměstnávání a podnikání. Jedním ze základních dokumentů, ze kterých texty vycházejí, je aktualizovaná Koncepce integrace cizinců a její vymezení klíčových oblastí pro integraci migrantů v České republice. Změny chystané v této problematice (zejména zákon č. 325/1999 Sb. o azylu a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky) napovídají mnohé o aktuálnosti této oblasti a o opodstatněnosti vytvořené analýzy, která zároveň pomáhá při orientaci a přehledu o legislativní úpravě integrace azylantů a cizinců.

WORK IN PRAGUE

řada firem signalizuje nedostatek pracovních sil, včetně těch řemeslně nebo technicky kvalifikovaných. Že jde i o pražské firmy, o tom nepochybně svědčí nízká nezaměstnanost, která je v Praze evidována. Lze tedy oprávněně předpokládat, že nelegální zaměstnávání není výhradní doménou stavebních firem. Námi shromážděná data kvalitativní povahy to koneckonců dostatečně konkrétně dokumentují.

Je však namístě zdůraznit, že ani ti z našich respondentů, kteří se k nelegálnímu zaměstnávání zahraniční pracovní síly na nějaký čas odhodlali, ani ti, kteří si vydělávali nebo dokonce dosud vydělávají v Praze na živobytí prací načerno, nemají ze situace žádnou radost. Oba partnery takového vztahu to v mnoha směrech ohrožuje, a úspora na daních či sociálním pojistném je jen slabou kompenzací podstupovaných rizik. A těmi nejsou jen a jen sankce, plynoucí ze zákona: stabilizace pracovní síly a dlouhodobá perspektiva výdělku jsou bezpochyby v zájmu subjektů na obou stranách vztahu. Jsme toho názoru, že samotné negativní sankce nelegálního zaměstnávání (ani jejich eventuelní zostření) a práce načerno, situaci neřeší. „Zaměstnavatele“ i „zaměstnance“ je určitě možné a nezbytné sankcionovat rovněž pozitivně: tj., vytvořit takové podmínky, aby cesta k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí byla schůdnější a bezpečnější, než jejich nelegální zaměstnávání. Jediný, kdo z dané situace jednoznačně profituje jsou organizátoři „černého trhu práce“ v Praze nebo zprostředkovatelé nelegálního zaměstnávání. Ať už jsou to neformální krajanské sítě nebo jejich reprezentanti v podobě některých licencovaných agentur práce. Zaměstnavatelé, pracovníci i státní pokladna na celé věci nepochybně trátí, přinejmenším v dlouhodobém horizontu. Analogické závěry bychom mohly formulovat i k situaci na pražském trhu s bydlením: populace příchozích za prací je nepochybně často odkázána na zprostředkovatele ubytování či bydlení, které se vymyká přísně legálním parametrům. Teprve deregulace nájemného a uvolnění trhu s byty může vytvořit předpoklady k postupné nápravě.

Praha ani celá Česká republika nejsou v tomto směru ničím výjimečným. Každá ze zemí, ať už na evropském nebo i jiných kontinentech, se s fenoménem nelegálního zaměstnávání a pobývání migrantů a jejich práce načerno setkala a setkává, utkala a utká. Avšak hledat nástroje, jak tyto jevy spjaté s imigrací efektivně eliminovat, je nezbytné, aniž přitom lze ignorovat důsledky dosavadních politických strategií v přístupech jednotlivých evropských a dalších zemí k imigraci, a brát v úvahu jejich zkušenosti. Bohužel, žádný z přístupů, kterých až dosud imigrační politiky evropských zemí využily, neovlivnil univerzálně pozitivně charakter integračních procesů, neexistuje jednoduchý návod, jak formulovat a praktikovat imigrační politiku hostitelských zemí. Lze se jen na situaci soustředit, brát ji v potaz a při tvorbě politických strategií respektovat každodenní praktické zkušenosti těch, kteří je mají a jsou ochotni se o ně podělit. Ať už jde o samotné migranty a jejich zaměstnavatele nebo o pracovníky NNO a veřejné správy nebo státní úředníky.

WORK IN PRAGUE

Realizace mezinárodní spolupráce

Work in Prague

Projekt Work in Prague uzavřel mezinárodní spolupráci s rozvojovými partnerstvími z Holandska (Werkem in Nederlands, TOP) a Německa (SEPA). Cíl spolupráce byl definován jako předávání know-how a výměnu zkušeností.

V projektu Work in Prague probíhala mezinárodní spolupráce ve třech pracovních skupinách.

PRACOVNÍ SKUPINA 1

- jazyk hostitelské země (zde byl zapojen WIP a německá SEPA a cílem bylo zjm.o uskutečnit efektivní transfer know-how mezi německými a českými partnerskými organizacemi, které zahrnovalo pracovní stáže pracovníků, výměnu odborné literatury, ale především zkušeností souvisejících se vzděláváním učitelů a organizací jazykových kurzů.)

PRACOVNÍ SKUPINA 2

- faktory integrace (WIP ve spolupráci s holandskými partnery vytvořen list faktorů, které pomáhají/brzdí integraci cizinců)
 - umožnit každému cizinci co nejdříve po jeho příjezdu do ČR absolvovat kurzy českého jazyka. V zájmu efektivnosti kurzů by měly být tyto koncipovány se zřetelem na rozdělení cizinců podle jazykových skupin a měly by být místně i časově flexibilní.
 - podporovat potenciál cizinců na trhu práce hostitelské země aktivitami, které napomohou jejich pracovnímu uplatnění a dalšímu profesnímu rozvoji.

- zapojit dobrovolníky z řad majoritní společnosti jako průvodce a podporu v integraci do společnosti; integrace je procesem oboustranným, proto je nutné zapojit jak cizince, tak členy majoritní společnosti. Je však nutné počítat s profesionálním managementem této služby, která vyžaduje finanční a personální zajištění.
- umožnit cizincům co nejsnadnější přístup k doplňujícímu vzdělávání a k informacím potřebným k orientaci na pracovním trhu v ČR. Vzdělávání pro cizince by mělo být systematické a zároveň dostatečně pružné vzhledem k individuálním potřebám této skupiny (spektrum kurzů, časová flexibilita).

Následování těchto doporučení by mělo napomoci při koncipování cílené asistence při integraci migrantů.

Cizinci jsou realitou v české společnosti. Ze statistických údajů vyplývá, že počet cizinců v české společnosti ještě nedosáhl vrcholu. Je proto potřeba vyvíjet specifické aktivity pro tuto cílovou skupinu, aby mohli využít svůj potenciál a být pro společnost přínosem, nikoli zátěží. Zohlednění specifických potřeb této skupiny může pomoci zabránit jejich sociálnímu vyloučení a v dlouhodobém horizontu působit ve směru překonání rizik integrace cizinců. Zkušenosti ze zemí Západní Evropy, které v určité fázi svojí historie podcenily nutnost asistence při integraci cizinců a v posledních letech jsou nuceny situaci akutně řešit, ukazují, že včasná investice do cílené asistence se hostitelské společnosti v dlouhodobém horizontu vyplácí.

PRACOVNÍ SKUPINA 3

- návrat do země původu (německé a holandské RP sestavili manuál pro lidi, kteří jsou vraceni do země původu, který by jim měl pomoci začít podnikat ve své domovské zemi)

Společným cílem spolupráce bylo uskutečnit konferenci o migraci na půdě Evropského parlamentu v Bruselu. Tato konference se pod názvem Shaping Migration Strategies uskutečnila 20.9.2007 pod záštitou tří poslanců a poslankyň Evropského parlamentu. Ke spolupořádání konference se připojili ještě další partnerství, a to ze Švédska, Belgie, Španělska, Polska a Rakouska. Na konferenci vystoupili se svými příspěvky na téma migrace nebo podpora financování projektů zabývajících se migrací či jejími dopady (integrace, repatriace,...) Ruud Lubers (bývalý nejvyšší komisař pro uprchlíky UNHCR OSN), Franco Frattini (komisař pro oblast spravedlnosti, svobody a bezpečnosti) a Vladimír Špidla (komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti). Zazněl i hlas příjemců projektů Equal, za které pronesl řeč Dirk van den Boom.

Work in Czech

Rozvojové partnerství HEDERA projektu Work in Czech bylo zapojeno i do mezinárodní spolupráce. Účastnily se jí rozvojová partnerství z těchto zemí: Itálie (RP MIGRA), Německo (RP GENIA) a Velká Británie (RP PRESTO). Dohromady tyto organizace zformovaly mezinárodní partnerství PEOPLE - Partnership for Equal Opportunities and Practices in Labour in Europe.

Všechna zúčastněná rozvojová partnerství měla společný cíl a to boj proti vylučování na trhu práce prostřednictvím inovativních metod a postupů a efektivní partnerskou spoluprací. Propagovala vývoj systematických a efektivních cest, kterými mohou uprchlíci a migranti získávat zaměstnání. I přes rozdíly v podmínkách na trzích práce, v systémech vzdělávání a národních a/nebo regionálních politických kontextech tyto skupiny ve všech zemích čelily podobným překážkám, jako jsou například problémy s jazykem, nedostatečné uznávání kvalifikací a praxe, nedostatečný přístup k učňovskému a vyššímu vzdělávání, kulturní problémy a diskriminace. RP pracovala na odstraňování překážek mimo jiné poskytováním poradenství a kurzů šitých na míru, podporou zaměstnanosti a prací se zaměstnavateli.

Hlavními cíly partnerství byly:

- Bojovat proti sociální exkluzi migrantů
- Nalézt inovativní strategie pomoci uprchlíkům a azylantům
- Vytvořit programy na zaměstnávání uprchlíků
- Bojovat proti diskriminaci migrantů na trhu práce
- Podpořit integraci migrantů na trh práce

Hlavním cílem mezinárodní spolupráce bylo sdílení informací a zkušeností, vývoj nových, inovativních metod práce a programů, předávání a sdílení těchto metod a společná práce na nových programech.

Sdílení dobré praxe bylo zaměřeno na tato témata:

- a) Pracovní poradenství a asistence (metody identifikování kvalifikace a vzdělání a zkušeností, skills audit)
- b) Integrovaní strategie
- c) Rovné příležitosti
- d) Vzdělávání a rekvalifikace
- e) Práva zaměstnanců a práce se zaměstnavateli

V rámci mezinárodní spolupráce proběhlo 7 mezinárodních setkání a 3 studijní cesty ve všech partnerských zemích (3x Londýn, 2x Brno, 3x Oldenburg, 1x Praha, 1x Rovereto/Trento).

V rámci projektu Work in Czech v červnu absolvovalo partnerství Hedera několikadenní studijní cestu do Londýna, kde pracovníci SOZE, OPU a CIC navštívili několik organizací pracujících s azylanty. V rámci programu návštěvy se také partnerství Hedera zúčastnilo konference v rámci mezinárodního partnerství PEOPLE v projektu Equal. Tématem konference bylo zapojování zaměstnavatelů do integrace azylantů. Zástupci všech zúčastněných zemí prezentovali zkušenosti ze svých národních projektů a v panelové diskusi byl poté prostor pro srovnání situace a zkušeností z jednotlivých zemí i organizací.

ZÁVĚREČNÁ KONFERENCE PARTNERSTVÍ PEOPLE V BRNĚ

Ve dnech 22. až 23. října 2007 proběhlo závěrečné setkání mezinárodních partnerů z partnerství PEOPLE. Setkání se uskutečnilo v Brně, kam partnery sezval příjemce projektu Work In Czech – Sdružení občanů zabývajících se emigranty.

Na setkání českých, britských, německých a italských partnerů došlo ke shrnutí práce jednotlivých národních partnerství a prezentaci výsledků, avšak setkání mělo i diskusní charakter. Celý jeden den byl věnován workshopům na témata jako jsou jazykové kurzy, rekvalifikační kurzy, nostrifikace, dobrovolnictví s migranty, spolupráce se zaměstnavateli, nebo také genderové aspekty práce s migranty. Na závěr návštěvy byla pro zahraniční partnery zorganizována návštěva uprchlického tábora v Zastávce u Brna.

Výše uvedené aktivity s klienty, aktivity mezinárodní spolupráce a výsledky výzkumu a think-tanku jsme se zavázali shrnout a zveřejnit v rámci několika publikací. .

Jedná se o tyto společné produkty obou projektů:

- příručka o metodice individuální sociální práce
- příručka o integračních kurzech
- příručka o výuce českého jazyka
- učebnice češtiny jako cizího jazyka + učebnice profesní češtiny
- doporučení skupiny think-tank
- výsledky výzkumu Postavení cizinců na trhu práce v Praze

Tyto výstupy jsou k dispozici na internetu www.opu.cz, www.soze.cz, www.cicporaha.org, wip.opu.cz, www.soze.cz/workinczech

WORK IN CZECH

Národní tematická síť

Tato aktivita byla doplňkovou aktivitou všech projektů Equal. Jednalo se o pravidelné setkávání se projektů Equal, které se zaměřovaly na podobné aktivity či podobnou cílovou skupinu. Na setkání projektů byly pravidelně zváni i experti ze státní správy a odborníci. Naše projekty byly zařazeny do NTS F spolu s třemi projekty zaměřenými na žadatele o mezinárodní ochranu a s jedním projektem zaměřeným na tematiku Romů (projekt Polis, příjemce Člověk v tísni). Na začátku spolupráce byly definovány některé oblasti, ve kterých bychom mohli spolupracovat. Výsledkem společné práce byl zjm. komiks, který si klade za cíl upozornit cílovou skupinu na úskalí práce na černo. Komiks byl vypracován ve verzi pro cizince a ve verzi pro Romy. Komiks pro cizince byl rovněž přeložen do ruštiny. Komiks pro cizince byl vytištěn jak ve formě plakátu tak ve formě skládané brožury, kdy je na jedné straně samotný příběh a na druhé straně jsou základní informace k práci ne/legální, kontakty na pomáhající organizace a základní informace, kam se obrátit v případě porušování pracovních podmínek zaměstnavatelem či v případě nevyplacení mzdy, apod.

Dalším výsledkem NTS F byla série seminářů (Liberec, Kostelec nad Orlicí, Brno, Praha, Teplice) zabývající se šířením výstupů NTS F a vůbec šířením dosažených výsledků všech projektů Equal.

WORK IN CZECH

Souhrnné údaje

Work in Prague

Projektu Work in Prague či jeho jednotlivých částí se zúčastnilo:

- 53 cizinců (18 mužů, 35 žen)
- 32 klientů se zúčastnilo kurzů českého jazyka
- 12 složilo úspěšně závěrečné zkoušky a obdrželo osvědčení o rekvalifikaci práce na PC
- 18 klientů se zúčastnilo kurzu Výběrového řízení
- 11 klientů se zúčastnilo Motivačního kurzu
- 8mi klientům bylo možné pomoci s nostrifikací diplomů
- 5 klientů prošlo rekvalifikací
- 12 klientů našlo pracovní uplatnění
- 8 klientů se zúčastnilo kurzu Orientace na trhu práce

Work in Czech

Projektu Work in Czech a jeho jednotlivých částí se zúčastnilo:

- 138 azylantů a cizinců s dlouhodobým a trvalým pobytem (z toho 92 žen a 46 mužů)
- 80 klientů se zúčastnilo kurzů českého jazyka
- 46 klientů se zúčastnilo kurzů práce s PC
- 22 klientů se zúčastnilo kurzů orientace na trhu práce
- 13 klientů se zúčastnilo motivačních kurzů
- 27 klientů si v rámci projektu nechalo nostrifikovat své diplomy
- 6 klientům byl proplacen rekvalifikační kurz
- 60 klientů našlo v průběhu projektu práci

Finanční zhodnocení

Původní rozpočty projektů pro Akci 2+3 byly:

22 770 400	pro projekt Work in Czech
10 921 500	pro projekt Work in Prague

Jelikož došlo k odstoupení dvou partnerů, přistoupili jsme ke krácení rozpočtů na následující sumy:

19 142 200	pro projekt Work in Czech
8 476 360	pro projekt Work in Prague

V projektu WIP pracovali v přímé práci s klienty 2 sociální pracovníci/e (resp. 4 na kratší úvazky), v projektu WIC to bylo 6 zaměstnanců pro přímou práci s klienty.

Pro ilustraci finančních nákladů projektu uvádíme orientační údaje o některých nákladech projektu:

- rekvalifikace hrazeny do výše 15 000 Kč
- klientům bylo propláceno jízdné na veškeré aktivity spojené s projektem
- klientům byly poskytovány bezplatně učební materiály
- klientům bylo nabízeno hlídání dětí v místech konání kurzů
- všechny kurzy a aktivity projektu byly pro klienty bezplatné
- na klienta byl stanoven limit 1000 Kč, za které bylo možné zaplatit klientům např. překlad dokladu o vzdělání či zaplatit poplatky za nostrifikaci
- je vhodné počítat rovněž s částkou na překlady (smlouvy o vstupu do projektu, letáky, tlumočení při vstupních konzultacích, apod)

1. Po zkušenosti s realizací kurzů českého jazyka bychom při systematické výuce doporučili dbát na rozdělení účastníků dle mateřských jazyků (např. výuka lidí se znalostí slovanských jazyků probíhá jiným tempem než výuka lidí, kteří pocházejí z asijských zemí)

2. Doporučujeme klást velký důraz na výběr lektorů a na jejich zkušenost s výukou cizinců. V kurzu PC v Praze se nám stalo, že lektor byl sice výborným odborníkem v oblasti PC, ale nebyl schopen své poznatky předat srozumitelnou formou našim klientům. I ti cizinci, kteří se v běžné konverzaci domluví bez problémů, vyžadují více pozornosti lektora v momentě, kdy se do výuky zavádějí odborné nebo s určitým oborem spojené výrazy – kurzor, hardware, motivační dopis, apod. Od lektora tato situace vyžaduje důkladné vysvětlení pojmů slovy, které účastníci ovládají.

3. Je dobré připravit se na pozdní příchody klientů – lektori by měli být na tuto situaci připraveni a řešit ji.

4. Je třeba si uvědomit, že cizinci zde obvykle nemají širší rodinné zázemí (rodiče, tety,..), a proto je třeba ke vzdělávacím aktivitám zajistit možnost hlídání dětí.

5. U kurzů, které trvají např. 2 dny v kuse a konají se mimo prostory realizujících organizací, je na zvážení, zda od přihlášených nevybírat zádržné, např. 1000 Kč, které by v případě neodůvodněné neúčasti propadlo. Při realizaci jsme se totiž setkali s tím, že se klienti na výjezdový kurz přihlásili, dokonce nahlásili, že budou potřebovat zajistit hlídání dětí, následně však na kurz z rozličných důvodů nedorazili, aniž by dali dostatečně dopředu organizátorovi vědět.

6. Cizinci se mohou během vzdělávacího procesu dostat do různých životních situací, které pro ně mají přednost před vzděláváním a seberozvojem. Je proto třeba být připraven i na náhlé déleodobé absence a umět cizince odkázat na místa, kam se mohou se svými problémy obrátit. V našich projektech jsme se setkali např. s úmrtím v rodině v zemi původu, s návštěvami rodiny v souvislosti s národními svátky, problémy s bydlením, apod.

7. Z realizace projektu takového rozsahu, jako byly zde zmíněné dva projekty, se ukazuje, že není vhodné plánovat, že se každý klient zúčastní všech aktivit projektu. Počet klientů, kteří měli zájem, čas a kapacitu účastnit se všech kurzů včetně spolupráce se sociálním pracovníkem, bylo minimum. Doporučujeme aktivity na sebe přímo nevázat, nechat klientům možnost, ať si z nabídky vybírají ty kurzy, které jsou pro ně a pro jejich budoucí zaměstnání přínosné. Naši klienti v zájmu o některé kurzy sice přislíbili, že se budou účastnit všech kurzů, avšak následně svou účast s větším či menším předstihem odhlašovali. Domníváme se, že pokud se budou klienti rozhodovat jen na základě své motivace, bude jejich účast na kurzech efektivnější

PARTNEŘI PROJEKTU

WORK IN CZECH

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE) jako příjemce dotace a hlavní koordinátor

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)

Centrum pro integraci cizinců (CIC)

Poradna pro integraci (PPI) – odstoupili v průběhu projektu

Centrum pro otázky migrace (COM) – odstoupili v průběhu projektu

Asociace uprchlíků v České republice (AUČR)

Mosty pro lidská práva (MLP)

Genderové informační centrum NORA

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Odbor migrace a integrace cizinců

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR

Úřad práce Brno – město

Úřad práce Brno – venkov

Masarykova univerzita v Brně – Centrum jazykového vzdělávání

V rámci projektu probíhala i mezinárodní spolupráce s rozvojovými partnerstvími ze zahraničí. V případě projektu WIC se jednalo o partnerství DP Presto (Velká Británie), DP Migra (Itálie) a DP Genia (Německo) dohromady tvořící mezinárodní partnerství PEOPLE.

WORK IN PRAGUE

Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU) jako příjemce dotace a hlavní koordinátor

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)

Centrum pro integraci cizinců (CIC)

Poradna pro integraci (PPI) – odstoupili v průběhu projektu

Centrum pro otázky migrace (COM) – odstoupili v průběhu projektu

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Odbor migrace a integrace cizinců

Hospodářská komora ČR

Slovo 21

V rámci projektu také probíhala mezinárodní spolupráce s rozvojovými partnerstvími ze zahraničí. V případě projektu WIP to byla partnerství DP SEPA (Německo), DP WIN (Nizozemí) a DP TOP (Nizozemí).

© 2008 Hedera
© 2008 Helix

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE)

Mostecká 5, 614 00 Brno

tel.: +420 545 213 643

e-mail: svoboda@soze.cz

www.soze.cz



Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)

Kovářská 4, 190 00 Praha 9

tel.: +420 284 683 714

e-mail: lida.bobysudova@opu.cz

www.opu.cz



Centrum pro integraci cizinců, o.s. (CIC)

Kubelíkova 55

130 00 Praha 3

tel.: +420 222 713 332

e-mail: info@cicpraha.org

www.cicpraha.org



Máte-li zájem o další publikace týkající se projektu, využijte, prosím, uvedených kontaktních údajů. Publikace budou k dispozici od května 2008. Jejich elektronické verze budou umístěny na internetových stránkách organizací a na stránkách projektu: <http://www.soze.cz/workinczech> a <http://wip.opu.cz>.