



EVALUAČNÍ ZPRÁVA PROJEKTU PODPORA ZAMĚSTNANOSTI V OBLASTI PÉČE NA ÚZEMÍ MAS ČESKÝ LES

CZ.03.2.65/0.0/0.0/16_047/0010411



OBSAH

Úvod.....	3
Základní údaje projektu	4
Východiska projektu	5
Specifikace cílové skupiny projektu	7
Kontext trhu práce.....	9
Vazba na strategické dokumenty.....	11
Shrnutí a udržitelnost projektu.....	11

ÚVOD

Evaluační zpráva je zpracovaná pro potřeby projektu *PODPORA ZAMĚŠTNANOSTI V OBLASTI PÉČE NA ÚZEMÍ MAS ČESKÝ LES* a shrnuje realizaci projektu z hlediska cílových skupin a jejich uplatnění na trhu práce v území MAS Český les.

Projekt byl zaměřen na zaměstnanost osob v oblasti sociální práce a vzdělávání (pracovní pozice pracovníka v sociálních službách a chůvy). Poptávku po těchto pracovnících signalizovaly výsledky strategického plánování v oblasti sociálních služeb (komunitní plánování sociálních služeb) a vzdělávání (místní akční plán vzdělávání).

Před podáním žádosti jsme navázali spolupráci s Úřadem práce v Domažlicích za účelem získání detailní znalosti potřeb lokálního pracovního trhu na území MAS Český les. Během celé realizace jsme prohloubili spolupráci a získali podporu při náboru cílové skupiny z řad zájemců a uchazečů o práci v jejich evidenci.

Jedním z hlavních cílů projektu byla podpora dalšího vzdělávání a případná rekvalifikace CS, kariérní poradenství, zprostředkování zaměstnání, poradenství při založení samostatně výdělečné činnosti a při založení dětské skupiny.

Účastníci projektu prošli dle plánu a harmonogramu akreditovanými rekvalifikačními kurzy Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky a Pracovník v sociálních službách. Oslovili jsme potencionální spolupracující organizace, u kterých bylo možné praxi realizovat, a zjišťovali jsme jejich zájem o zprostředkování zaměstnání z řad účastníků zapojených do tohoto projektu (např. Městské centrum sociálně rehabilitačních služeb –Domov pro seniory Domažlice., místní mateřské školy, dětské skupiny a MAS Český les).

Zpracovali jsme materiály ke kariérnímu poradenství a prostudovali legislativu k založení dětských skupin či k zahájení samostatně výdělečné činnosti. Tyto poznatky využili naši odborní poradci při individuálním poradenství. Účastníky projektu byla kladně hodnocena individuální péče a snaha podpořit a pochopit jejich situaci, stejně tak i nové rozšíření možností uplatnění na trhu práce v souvislosti s rekvalifikačními kurzy, kterými prošli a které velmi kladně hodnotili.



ZÁKLADNÍ ÚDAJE PROJEKTU

Termín realizace: 1.6. 2019 – 30.11.2021

Počet účastníků: 35 z toho 33 žen (věk 18 až 57 let) a 2 muži (věk 28 a 33 let)

Počet účastníků, kteří účasti v projektu získali kvalifikaci:

35 (20 Pracovník v sociálních službách, 15 Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky)

Počet účastníků, kteří po ukončení účasti v projektu ukončilo evidenci na úřadu práce: 24

Počet účastníků, kteří po ukončení účasti v projektu získalo vhodnější zaměstnání: 34

VÝCHODISKA PROJEKTU

Území MAS Český les je řídké zalidněné, navíc se značně roztroušenou sídelní strukturou s převahou obcí do 499 obyvatel a velkým počtem obcí do 199 obyvatel. Část území tvoří příhraničí, které bylo po 2. světové válce násilně vylidněno. Jedná se o území s podprůměrnou a nedostatečnou vzdělaností. Vysvětlením je nedostatek pracovních příležitostí, který nutí mladé vzdělané lidi hledat si práci jinde. Území je rozděleno koridorem dálnice D5, na kterou se váže přítomnost větších podniků a montoven, a tím vyšší počet pracovních příležitostí a také snadná dostupnost krajského města.

Obecně lze říci, že ekonomické prostředí je na území MAS Český les velice málo rozvinuté. Převládajícím odvětvím ekonomické činnosti je velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel. Dalším důležitým a poměrně vysoce zastoupeným ekonomickým odvětvím je zemědělství, lesnictví a rybářství, zpracovatelský průmysl a stavebnictví. Poměrně malou část ekonomických subjektů tvoří subjekty pohybující se ve zdravotní a sociální péči a ve vzdělávání.

Analýza problémů a identifikace příčin a potřeb ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů zpracovaná pro operační program zaměstnanost na období 2014-2020 již není v souladu s aktuálním stavem pracovního trhu v ČR. Uvádí, např. že v roce 2013 připadalo na jedno volné pracovní místo 17 uchazečů o zaměstnání, nezaměstnanost činila 8,2 % obyvatel. Dnes je situace taková, že sehnat na trhu práce v ČR spolehlivé lidi je těžké. Pracovní trh se mění, lidé stárnou a mění se i styl života, kdy rostou požadavky na jeho kvalitu a množství volného času.

Díky rozvoji průmyslových zón v minulých letech na území MAS Český les jsou nevíce poptávána pracovní místa ve výrobní sféře (1498), stavebnictví (295) a dopravě (409). Existuje zde poměrně vysoký počet pracovních míst, která se ale dlouhodobě nedaří obsazovat. Zejména pro osoby se znevýhodněním ale není takovýto druh práce příliš vhodný. Práce je často fyzicky hodně náročná, je nutné každodenní dojíždění a díky 3 směnnému provozu je obtížné ji sladit s osobním životem a péčí o rodinu.

Osoby nezaměstnané či neaktivní na trhu práce si často nemohou přijít někde pro relevantní radu v oblasti pracovní právní, nemají znalosti v možnostech uplatnění, mají obavy např. ze zahájení samostatně výdělečné činnosti či neví, jaké kvalifikační požadavky jsou pro výkon dané pracovní pozice potřebné. Chybí zde dlouhodobější podpora při překonání těchto bariér. Např. poradenství pro začínající podnikatele. V současné době je Úřad práce v Domažlicích nenabízí. Projekt „Zaměstnejme se samy“ realizovaný v Plzeňském kraji pro ženy z okresu Domažlice ohrožené na trhu práce, které chtějí začít podnikat/zahájit samostatně výdělečnou činnost byl ukončen k 30.11.2014. Poradenský program Job club pro Úřad práce v Domažlicích spolufinancovaný z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost skončil v roce 2010.

Na území existuje velmi malé množství flexibilních forem zaměstnání, zkrácených úvazků a jiných forem podpory sladění profesního a soukromého života. To se odráží na zaměstnanosti, zejména osob pečujících o děti do 15 let věku, či s jiným znevýhodněním, které by jinak na trhu práce mohly být aktivní. Chybí zde podpora tvorby pracovních míst, které by reagovaly na potřeby místních obcí, byly společensky prospěšné a využil by se potenciál spolupráce na lokální úrovni. Jednou z možností je podpora hlídání dětí formou podpory osob samostatně výdělečně činných v oboru péče o děti, či podporou zakládání dětských skupin ve firmách, institucích i neziskovém sektoru.

Firmy, které vizi flexibility začlenily do své firemní kultury, které využívají flexibilitu svých zaměstnanců pro růst produktivity a zabývají se i zkvalitněním života svých zaměstnanců, je stále málo. Je však zřejmé, že flexibilita v práci již je a bude jedním z hlavních rozhodovacích faktorů při výběru zaměstnavatele. Za Evropským průměrem ve využívání flexibilních forem práce ČR stále velmi pokulhává – v EU 20 % lidí využívá flexibilní formu práce oproti 7 % v ČR. Pouze 10 % žen pracuje v ČR na kratší úvazek oproti 32 % žen v EU.



Průzkumy uvádějí, že nejčastějším důvodem, proč matky zůstávají doma s dětmi déle než tři roky, je fakt, že neseženou místo ve školce, nebo jim zaměstnavatel neumožní flexibilní formu práce. Matky, které se potřebují či chtějí vrátit do práce dříve než po 3 letech, pak naráží na nedostatek dětských skupin či soukromých školek, které poskytují péči o předškolní děti již od 1 roku.

Praxe posledních let ukazuje, že umístit dítě do mateřské školy v ČR může být v některých lokalitách problematické. Na území ORP Domažlice, Horšovský Týn, Stod, Stříbro a Tachov působí dle dostupných informací cca 75 mateřských škol zřizovaných obcemi či soukromou osobou a jejich kapacita pro děti od tří let věku odpovídá průměru v ČR. Dle evidence dětských skupin na MPSV pravidelnou péči o předškolní děti již od jednoho roku věku momentálně na území okresu Domažlice poskytují pouze 3 dětské skupiny s kapacitou 41 míst, na území okresu Tachov působí taktéž 3 dětské skupiny s kapacitou 30 míst.

Oslovili jsme proto podniky s nabídkou pomoci při založení dětské skupiny pro zaměstnance. Což se nám jeví jako vhodné spojení – zaměstnavatel nabídne benefit svým zaměstnancům, udrží si i ženy, které předtím díky péči o děti nemohly pracovat a vytvoříme nová pracovní místa pro další osoby v dětské skupině (kvalifikace pro práci v dětské skupině je z oblasti zdravotnické, sociální, nebo právě profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky). Většina firem o tuto podporu má zájem.

Zjišťovali jsme také zájem o zprostředkování zaměstnání v sociální oblasti, zde jsme zaznamenali velkou poptávku po pečovatelných o seniory a zdravotně postižené (např. Centrum sociálních služeb Domažlice, příspěvková organizace, Vital life z.s. - Trhanov, Dům seniorů Kdyně, příspěvková organizace, Centrum sociálních služeb Stod, příspěvková organizace apod.). Další možnosti uplatnění v sociální oblasti jsme zjistili v terénních ambulantních sociálních službách (služby klientům, za kterými osoba dochází nebo je doprovází nebo dopravuje do zařízení sociálních služeb a jsou klientům poskytovány v jejich přirozeném sociálním prostředí, např. pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu; pomoc při zajištění chodu domácnosti; výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti; poradenství; zprostředkování kontaktu se společenským prostředím apod.). Zde by bylo řešením podpora při zahájení podnikatelské činnosti v této oblasti.

SPECIFIKACE CÍLOVÉ SKUPINY PROJEKTU

Projekt byl zaměřen na skupinu osob z okruhu cílových skupin (uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, osoby s nízkou mírou vzdělání), zejména na ženy, a to především (ale nejenom) v době, kdy se vracejí na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené, pečují o děti ve věku do 15 let nebo ve věku 54+. Projekt potvrdil, že tyto skupiny jsou především ohroženy na trhu práce, vzhledem k tomu, že z různých důvodů (potřeba sladit rodinný a pracovní život nebo věkem snížená výkonnost) potřebují zkrácené a flexibilní pracovní úvazky, práci bez dojíždění, v blízkosti bydliště. To snižuje jejich „atraktivitu“ pro zaměstnavatele a jejich vyhlídky na získání nového zaměstnání jsou relativně malé. Zároveň jde o skupiny, jejichž ochota pracovat je zpravidla nadstandardní.

Osoby nezaměstnané či neaktivní na trhu práce si často nemohou přijít někde pro relevantní radu v oblasti pracovní právní, nemají znalosti v možnostech uplatnění, mají obavy např. ze zahájení samostatně výdělečné činnosti či neví, jaké kvalifikační požadavky jsou pro výkon dané pracovní pozice potřebné. Projekt se svými poradenskými aktivitami snažil zajistit komplexnější podporu a pomoc při překonání těchto bariér.

Zejména v oblasti péče o děti se dle našich předpokladů se v praxi naplnilo, že se projektu zúčastnily zejména ženy, které se vracejí se na trh práce po rodičovské dovolené nebo pečující o děti do 15 let, nebo naopak ženy ve věku **54+**.

Skupina osob (zpravidla žen) vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené nebo pečujících o děti do 15 let

Základní potřeby:

- Pracoviště v blízkosti domácnosti (zkrácení doby dojíždění za prací, dostupnost v případě potřeby)
- Možnost flexibilní pracovní doby
- Potřeba doplnění kvalifikace vzhledem ke změnám, kterými trh práce prošel po dobu jejich rodičovské dovolené
- Pomáhající profese odpovídají charakteristice cílové skupiny

Skupina osob žen ve věku 54+

Základní potřeby:

- Pracoviště v blízkosti domácnosti, bez nutnosti dojíždění za prací, které zvyšuje fyzickou náročnost práce
- Možnost flexibilní pracovní doby, zejména zkrácených úvazků
- Potřeba rekvalifikace nebo doplnění kvalifikace
- Pomáhající profese odpovídají charakteristice cílové skupiny

Při náboru do projektu se potvrdilo, že všichni účastníci hledají flexibilní pracovní pozici, zkrácené úvazky, s možností pracovat v místě bydliště. V minulosti si většina vyzkoušela dojíždění za prací, nejčastěji do Plzně, Domažlic, ale právě zdlouhavost cestování je často omezovala a byla náročná jak fyzicky, tak psychicky.

Většina účastníků také charakterově tíhla k pomáhajícím profesím a nenacházela uplatnění, a především smysluplnost v práci v továrnách na směny, což byla jedna z dřívějších profesí účastníků projektu. Účastnice, které přichází na trh práce z rodičovské dovolené zase velmi vyhovuje možnost práce na částečné úvazky a sladění s rodinným životem a možností zůstat v místě bydliště.

Necelá třetina (11), zejména ženy, pak neměli sebevědomí při hledání vhodného zaměstnání, vnímali překážky při pracovních pohovorech a byli si v těchto situacích nejisté. Neměli si ani kam přijít pro radu, či konzultovat své záměry, nebo si vyzkoušet pohovor na nečisto.



Zaznamenali jsme větší zájem o účast v oblasti péče a vzdělávání zaměřené na děti. To možná potvrzuje fakt, že kvalifikace Chůvy pro děti je poměrně nová a o širokém uplatnění klientky často neměli představu.

Klienti také velmi kvitovali možnost získat kvalifikaci přímo v místě jejich bydliště, nebo v těsné blízkosti (Domažlice) jelikož zde rekvalifikační kurzy neprobíhají (nejčastěji jezdí za kurzy do Plzně).

KONTEXT TRHU PRÁCE

Probíhající plánovací procesy v oblasti sociálních služeb a vzdělávání na území Českého lesa zachytily potřebnost osob zaměstnaných v pomáhajících profesích, vhodných pro zvolené cílové skupiny. Jde zejména o pozice

PRACOVNÍK V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Sociologický průzkum stavu a potřeb sociálních služeb na území Český les konstatuje částečně dostatečné kapacity pobytových zařízení, služeb sociální prevence a poradenství, nedostatečné kapacity terénních a odlehčovacích služeb. Navrhuje posílení kapacit těchto služeb, což je spojeno zejména s posílením pracovních týmů.

Na území přitom není dostatek pracovníků v sociálních službách a jak bylo zmíněno výše, jsou zde omezeně pořádány kvalifikační kurzy. Dojíždění za dostupnými kvalifikačními kurzy do Plzně naráží na stejné bariéry jako výše popsané dojíždění za prací.

Možnost získat zaměstnání u některého z poskytovatelů sociálních služeb na území je značná – poskytovatelé jsou v některých případech místní a fungují ve městech a obcích. V řadě případů služby s působností pro celé území „dojíždějí“ z okolí a místní pracovníky by uvítaly:

- **pobytová zařízení** – (10) – např. Centrum sociálních služeb Domažlice, příspěvková organizace, Dům seniorů Kdyně, příspěvková organizace, Městské centrum sociálně rehabilitačních služeb – domov pro seniory.
- **odlehčovací služby, poradenství** – (10) – např. Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy, Městské centrum sociálně rehabilitačních služeb – domov pro seniory.
- **terénní služby** – (4) Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy, KOTEC o.p.s.

CHŮVA

Z dokumentů Místní akční plán vzdělávání, Místní plán inkluze, Strategický plán sociálního začleňování a SWOT analýza MŠ, vyplývá, že slabá stránka v mateřských školách na území je problematika přijímání a péče o dvouleté děti a nedostatek kvalifikovaného personálu.

V MŠ také působí asistenti, jejichž pracovní úvazky jsou financovány z ročních grantů, ale jsou často nejisté, jelikož jsou vázány na konkrétní podporované dítě, které když z nějakého důvodu odejde ze školy (stěhování apod.) je místo asistenta ohrožené. Také s přibývajícími dvouletými dětmi v zařízeních péče o děti, které potřebují větší pozornost a pomoc, je potřeba kvalifikovaných pracovníků, kteří ale nemusejí nutně splňovat tříleté pedagogické vzdělání.

Pracovní pozice chůvy se v MŠ jako podpůrné opatření dosud moc neuplatňuje, a to zejména proto, že pozice chůvy se v území teprve rozvíjí. Na území působí Jesle Dráčci Domažlice. Chůvy spíše nacházejí uplatnění v dětských skupinách, kterých působí na území zatím 4.

Je zde tedy velký prostor pro domácí hlídání dětí v rodinách, které z nějakého důvodu nenavštěvují MŠ a jiná zařízení péče o předškolní děti. Kvalifikace Chůvy splňuje podmínky pro vázanou živnost péče o děti do 3 let. Celkem 5 klientek díky projektu a získané kvalifikaci, plánují založit tuto živnost a podnikat v péči o děti v rodinách. Jedna si chce zároveň rozšířit kvalifikaci i na sociální oblast a kombinovat tak péči o děti s péčí o seniory, což je pro území výborný podnikatelský plán a tyto služby určitě nejen na území chybí a měly by se dále podporovat.

Je pravděpodobné, že chůvy by mohly využívat i rodiny lépe finančně zajištěné, kde oba rodiče pracují, za prací dojíždějí a musí řešit péči o děti v hodinách mimo běžnou provozní dobu školky. Dostupnost chův by takovým rodinám pomohla lepšímu sladění soukromého a pracovního života.

Možností pracovního uplatnění pro chůvy je i samostatná podnikatelská činnost v podobě zřízení a provozování dětské skupiny. Na území zatím funguje několik takových zařízení (viz. výše, každé však s kapacitou 12 míst). Je však možné, že se na dětskou skupinu mohou transformovat stávající mateřská/rodičovská centra. Dětská skupina také může vzniknout jako alternativa mateřské školy v obcích, kde se kapacity MŠ blíží k naplnění. Během realizace projektu došlo také k projednávání a následného řešení transformace Dětských skupin. Kvalifikace Chůvy má tak jistě další rozměr a budoucnost uplatnění na trhu práce.

FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ MÍSTA

Na území existuje velmi malé množství flexibilních forem zaměstnání, zkrácených úvazků a jiných forem podpory sladění profesního a soukromého života. To se odráží na zaměstnanosti, zejména osob pečujících o děti do 15 let věku, či s jiným znevýhodněním, které by jinak na trhu práce mohly být aktivní. Chybí zde podpora tvorby pracovních míst, které by reagovaly na potřeby místních obcí, byly společensky prospěšné a využil by se potenciál spolupráce na lokální úrovni. Jednou z možností je podpora hlídání dětí formou podpory osob samostatně výdělečně činných v oboru péče o děti, či podporou zakládání dětských skupin ve firmách, institucích i neziskovém sektoru. Jedním z cílů projektu bylo také tuto podporu pomoci nastartovat. Velkou službu v této oblasti plní právě MAS Český les, která se snaží tuto spolupráci prohloubit a reagovat tak na zdejší podmínky. V roce 2020 podporovalo také vznik nových dětských skupin. Nejvíce v této oblasti spolupracují spíše společensky prospěšné společnosti z oblasti sociálních služeb a také vzdělávání, spolky a veřejné instituce (Centrum sociálních služeb Domažlice, příspěvková organizace, místní MŠ a ZŠ). Je to do značné míry dáno i povahou pracovních pozic v těchto institucích (sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, asistenti pedagoga), kde jsou běžné zkrácené úvazky.

Soukromých firem, které vizi flexibility začlenily do své firemní kultury, které využívají flexibilitu svých zaměstnanců pro růst produktivity a zabývají se i zkvalitněním života svých zaměstnanců, je stále málo. Je však zřejmé, že flexibilita v práci již je a bude jedním z hlavních rozhodovacích faktorů při výběru zaměstnavatele. Za Evropským průměrem ve využívání flexibilních forem práce ČR stále velmi pokulhává – v EU 20 % lidí využívá flexibilní formu práce oproti 7 % v ČR. Pouze 10 % žen pracuje v ČR na kratší úvazek oproti 32 % žen v EU.

Průzkumy uvádějí, že nejčastějším důvodem, proč matky zůstávají doma s dětmi déle než tři roky, je fakt, že neseženou místo ve školce, nebo jim zaměstnavatel neumožní flexibilní formu práce.

Matky, které se potřebují či chtějí vrátit do práce dříve než po 3 letech, pak naráží na nedostatek dětských skupin či soukromých školek, které poskytují péči o předškolní děti již od 1 roku.

Oslovili jsme proto podniky s nabídkou pomoci při založení dětské skupiny pro zaměstnance. Což se nám jeví jako vhodné spojení – zaměstnavatel nabídne benefit svým zaměstnancům, udrží si ženy, které předtím díky péči o děti nemohly pracovat a vytvoříme nová pracovní místa pro další osoby v dětské skupině (kvalifikace pro práci v dětské skupině je z oblasti zdravotnické, sociální nebo právě profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky). Firmy o tuto podporu mají zájem, avšak v současné době se mění forma dětských skupin a založení ve stávající formě není již možná. Předpokládáme však, že se situace v následujících 5 letech ustálí a nabídne alternativu k MŠ v podobě firemních školek, dětských skupin či jeslí. Odbornou pomoc se založení takového zařízení bychom jako organizace rádi pomohli i v budoucnu až budou jasné podmínky.

VAZBA NA STRATEGICKÉ DOKUMENTY

Projekt je v souladu se strategií Strategie CLLD MAS Český les 2014-2020 a v souladu se Strategií komunitně vedeného místního rozvoje MAS Český les 2020 pro období 2014–2020 a naplnil kritéria potřeby pro území MAS.

SHRNUTÍ A UDRŽITELNOST PROJEKTU

Celkově z realizace projektu vyplývá, že služby v oblasti péče o děti, seniory a osoby zdravotně postižené, jsou velmi vhodné pro naši cílovou skupinu, která se také po skončení projektu velmi dobře uplatnila na trhu práce (24 opustilo evidenci na ÚP a zlepšilo si pracovní pozici, 30 v zaměstnaneckém poměru a 5 plánuje zahájit podnikatelskou činnost v oblasti péče o děti). Hlavní důvody jsou zejména skutečnosti, že se dají dobře skloubit s jejich soukromým životem, jsou v souladu s jejich osobními zájmy, nenutí je za prací dojíždět a rozvíjí tak komunitní život v místě bydliště. Zároveň tak nabízí podporu i pro další obyvatele na území, např. matky s malými dětmi, které díky možnosti umístit své děti do nových zařízení péče o děti či soukromé hlídání mohou dříve nastoupit na svou pracovní pozici. Firmám a institucím nabízí možnost začlenit flexibilitu do své firemní kultury a díky benefitům pro zaměstnance si je získat a udržet.

ZHODNOCENÍ SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK, PŘÍLEŽITOSTÍ A OHROŽENÍ UDRŽITELNOSTI PO SKONČENÍ PROJEKTU

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<p>Byli vybráni vhodní kandidáti pro kvalifikační programy z cílových skupin.</p> <p>Projekt přímo reagoval na potřeby území.</p> <p>Vysoké procento přímo umístěných účastníků na trh práce.</p> <p>Komplexnost a vzájemně navazujících a podpůrných aktivit projektu.</p> <p>Dobré rozložení aktivit v harmonogramu projektu.</p> <p>Reálné nastavení indikátorů.</p>	<p>Geografické a sociodemografické charakteristiky území.</p> <p>Relativně vysoká nezaměstnanost a nedostatek pracovních příležitostí v místě.</p>
PŘÍLEŽITOSTI	OHROŽENÍ
<p>Možnost zajištění potřebných kapacit v sociálních službách, péče a vzdělávání.</p> <p>Možnost realizace kvalifikačních kurzů v místě = snížení překážek pro uchazeče, kteří nemohou dojíždět ani za prací a tak přímá podpora cílové skupiny.</p> <p>Spolupráce s ostatními subjekty (v procesech komunitního plánování sociálních služeb a akčního plánování vzdělávání na území).</p> <p>Možnost rozšíření služeb pro komunitu a sekundární podpora zaměstnanosti (hlídání dětí v rodinách, péče o seniory v domácím prostředí apod.)</p>	<p>Nedostatek finančních prostředků na zaměstnance u potenciálních zaměstnavatelů (sociální služby, chůva v MŠ).</p> <p>Nejistá transformace stávajících dětských skupin.</p> <p>Malá podpora cílové skupiny při překonávání překážek na trhu práce = chybí poradenské a podpůrné aktivity.</p>