



EVROPSKÁ CENA PREVENČE KRIMINALITY 2024 (národní kolo)

Téma: Prevence recidivy

Všeobecné informace

1. Kdo/jaká instituce projekt nominuje a realizuje.

Nominuje: Probační a mediační služba

Realizuje: RUBIKON Centrum

2. Název projektu.

Nekomerční pracovní agentura RUBIKON

3. Osoba odpovědná za projekt a kontaktní osoba – kontaktní údaje.

Lucie Streichsbierová, tel.: ++420 778 424 979, streichsbierova@rubikoncentrum.cz

4. Datum zahájení projektu: 1.1.2012

Je projekt stále ve stavu realizace Ano

Pokud není, uveďte datum jeho ukončení.

Aktuálně máme zajištěné financování na realizaci projektů z oblasti zaměstnanosti do 31. 3. 2025. Předpokládáme kontinuální pokračování dle možností ESF výzev a zahraničních zdrojů pro podporu tématu zvyšování zaměstnatelnosti osob znevýhodněných na trhu práce.

5. Kde je možné se o projektu dovědět více informací? Uveďte odkaz na webové stránky projektu či na jiné zdroje dostupné online.

[Pracovní agentura RUBIKON - RUBIKON Centrum, z. ú. - nezisková organizace](#)

6. Popis projektu na jednu stránku. (max. 600 slov)

Vyvinuli jsme a realizujeme unikátní službu Nekomerční pracovní agentury, která se zaměřuje na zvýšení zaměstnatelnosti osob s trestní minulostí, zprostředkování zaměstnání a spolupráci se zaměstnavateli při vytváření inklusivního trhu práce. Komplexně pracujeme se sociálním znevýhodněním, které tato skupina na trhu má.

V rámci naší nekomerční pracovní agentury RUBIKON dochází k propojení neziskového sektoru, státní sféry a komerčního sektoru, kdy koordinujeme spolupráci klíčových aktérů v dané oblasti: VS ČR, sociálních kurátorů, PMS, NNO, zaměstnavatelů, pracovníků státní sféry a dalších.



Aktivity projektu (dále KA) tvoří provázaný celek, který umožní přípravu na propuštění a následnou podporu po propuštění ve cca 20 spolupracujících věznicích (v roce 2023 jsme např. působili v 23 věznicích)

Hlavní KA projektu:

A) Poradenství

B) Příprava na jednání se zaměstnavatelem, nácvik sebe prezentace včetně Pohovorů nanečisto

C) Zprostředkování zaměstnání a podpora v adaptaci

Práce s CS (cílová skupina) začíná v průběhu VTOS a kontinuálně pokračuje po propuštění z VTOS. Zahájení spolupráce probíhá obvykle půl roku před propuštěním z VTOS úvodní schůzkou a pokračuje formou pravidelných individuálních konzultací. Při konzultacích se zaměřujeme na pracovní poradenství, tvorbu životopisu a přípravu na zvládnutí pracovního pohovoru, současně ale též na identifikaci silných stránek a kompetencí CS, které mohou uplatnit na trhu práce a pro celkovou reintegraci. Vzhledem k nízkému formálnímu vzdělání a pracovním zkušenostem často stavíme na tzv. transferable skills, tedy dovednosti, které získali během svého života i pobytu ve vězení (např. smysl pro pořádek, schopnost přijímat autoritu, atd.). Objevujeme jejich skrytý potenciál a učíme je ho využít.

Zejména v Karlovarském a Moravskoslezském kraji máme vybudovanou dlouhodobou a funkční spolupráci se všemi věznicemi v regionu, stejně tak ale i v dalších věznicích (celkem 23 v roce 2023), což nám umožňuje s CS ve VTOS pracovat intenzivně a připravit je tak na vstup do zaměstnání a na další konkrétní kroky důležité pro jejich reintegraci ještě v době jejich VTOS.

Aktivně vyhledáváme a oslovujeme zaměstnavatele a pomáháme jim měnit zažitá stereotypy v náborové praxi. Při náboru lidí s trestní minulostí zaměstnavatelům poskytujeme podporu a HR servis (doporučení kandidátů, zprostředkování kontaktu mezi zaměstnavatelem a klientem). Jdeme příkladem a připíváme naší osobní zkušeností – 30 % našich zaměstnanců má trestní minulost. Principy férového náboru šíříme mezi zaměstnavateli a učíme je tyto principy uplatňovat v praxi.

V roce 2013 a 2015 jsme získali 1. místo v soutěži Národní cena kariérového poradenství za koncept Pracovní agentury RUBIKON, v r. 2015 jsme byli v Bruselu oceněni při Regiostars Awards 2015.

Naše know-how a zkušenosti nabízíme dál - usilujeme o to, aby naše řešení převzali další subjekty - státní správa i neziskový sektor.

Za klíčové považujeme dlouhodobou a intenzivní spolupráci s Vězeňskou službou ČR a s představiteli obcí a krajů.



I. Popis problému, který aktivity projektu řeší

7. Jakému problému se projekt věnuje? Popište jeho podstatu, rozsah, kontext, zapojené aktéry (pachatele, oběti, další zúčastněné strany), příčiny, rizikové a ochranné faktory atd. (**max. 200 slov**)

Lidé se záznamem v rejstříkem trestů (v ČR cca 425 000, to je 6% produktivní populace) patří k jedné z nejvíce zranitelných skupin na trhu práce. Potýkají se s kumulací sociálního znevýhodnění (absence bydlení, zadluženost, absence sociálních vazeb), znevýhodnění umocňuje záznam v rejstříku trestu. Často získají pouze krátkodobá zaměstnání nebo jsou přijati na nízkokvalifikované pozice, o které není na trhu práce zájem. Dlouhodobě setrvávají v nelegálním zaměstnání (26 % vězňů má zkušenost z legálního zaměstnání) či v systému sociálních dávek (45 % vězňů zažilo dlouhodobou nezaměstnanost) a jejich sociální vyloučení se prohlubuje (80 % je v dluhové pasti).

Získání zaměstnání je významným faktorem snížení recidivy (přináší legální příjem a ekonomickou stabilitu, strukturaci času, nové kontakty a seberealizace). Ročně je odsouzeno zhruba 50 000 osob, pod dohledem Probační a mediační služby je více než 21 000 osob a ve věznicích si aktuálně odpykává trest téměř 20 000 osob, 10 000 osob z věznic ročně vychází. Česká republika má 3. nejvyšší index uvěznění v EU, rovněž patří k zemím s vysokým indexem probace.

Neřešení pracovní integrace osob opouštějících věznic vede k prohlubování sociálních nerovností, zvýšení rizika recidivy, negativnímu dopadu na rodiny CS i na společnost (oslabení ekonomiky, bezpečnost).

8. Proběhla před zahájením projektu předběžná analýza stávajícího stavu problému a jeho kontextu? Kdo a jak ji provedl? Jaká data byla využita? Pokud ano, jakým způsobem byla tato analýza **využita** při přípravě a realizaci projektu? (**max. 150 slov**)

Na vysoké riziko sociálního vyloučení CS poukazuje Strategie sociálního začleňování 2021-30. Potřeba řešit nedostatky v systému peni/postpenitenciární péče je jednou z priorit Programového prohlášení vlády, je obsažena v Tezích trestní politiky přijatých Radou vlády pro lidská práva, výstupech Pracovní skupiny pro zefektivnění trestní justice pod RVLP i usneseníh Výboru proti mučení. Nutnost zajištění včasné a návazné podpory osob opouštějících VTOS definuje Koncepce vězeňství do r. 2025.

Kumulaci rizikových faktorů u CS dokládá VS ČR v SARPO:

- přes 53 % odsouzených nemělo v průběhu 3 let před nástupem do VTOS žádné zaměstnání a pouze 21 % odsouzených pracovalo před nástupem do VTOS v dlouhodobě (soustavně poslední 3 roky před nástupem). Přes 24 % odsouzených nikdy před nástupem do VTOS legálně nepracovalo.



- 47,7 % odsouzených se během 3 let před aktuálním VTOS ocitlo bez legálních příjmů, 89,4 % přiznává finanční závazky, z toho 73,2 % dluhy, které nemohou nebo nechtějí splácet.

9. Jaké byly hlavní cíle projektu? Pokud je to relevantní, uveďte, které z těchto cílů byly hlavní a které vedlejší.¹ (max. 150 slov)

HLAVNÍ CÍL:

Hlavním cílem pracovní agentury RUBIKON je podpora a zvyšování zaměstnatelnosti lidí se záznamem v Rejstříku trestů, včetně podpory zaměstnavatelů a reakce na slepá místa v systému, která neumožňují podporu naší cílové skupiny v potřebné době a kvalitě. Např. intenzivní podpora Úřadu práce ČR se dostává nezaměstnaným osobám zpravidla až po 6 měsíční registraci, tzn. v křehkém období po propuštění z VTOS, není žádná výraznější intervence poskytnuta. Podpora po získání zaměstnání (v pracovní adaptaci) se od veřejného sektoru nedostává vůbec apod.

Vedlejší cíle:

- 1) změna mindsetu v širším okruhu aktérů - oslovujeme zaměstnavatele a pomáháme jim měnit zažitá stereotypy v náborové praxi a překonávat bariéry spojené se zaměstnáváním CS
- 2) připravit klienta opouštějícího věznicu na trh práce, včetně předjednání pracovního pohovoru u zaměstnavatele (aktivity realizované ve VTOS)
- 3) doplnit služby RUBIKON Centra na podporu desistence a sociálněekonomické stability o oblast řešení zaměstnanosti jako jedné ze zásadních oblastí přispívajících k udržitelné životní změně CS

II. Popis způsobu, jakým projekt řeší identifikovaný problém nebo problémy, a proč se očekává, že bude účinný

10. Na koho nebo co projekt cílí? Odůvodněte svou odpověď (max. 150 slov)

- Univerzální prevence: projekt se zaměřuje na potenciální pachatele a oběti v populaci nebo na obecná místa či zařízení.
- Selektivní prevence: projekt se zaměřuje na skupiny, u jejichž členů je vyšší riziko, že se dopustí deviantního chování nebo se stanou oběťmi trestného činu, nebo na

¹ **Hlavní cíle** definují, jakých změn si přejete s ohledem na předem definovaný problém a/nebo v rámci cílové skupiny dosáhnout. Jinými slovy, pokud dosáhnete těchto strategických cílů, pak projekt splní svůj účel, kterým je prevence a/nebo snížení kriminality nebo strachu z ní.

Vedlejší cíle jsou krátkodobější a stanovují cíle konkrétních akcí. Dosažení těchto cílů je nezbytné pro dosažení hlavních cílů.



konkrétní místa či zařízení, u nichž je zvýšené riziko, že se stanou dějištěm trestného činu.

☑ Indikovaná prevence: projekt se zaměřuje na jedince, kteří již vykazují problémové chování, s cílem zabránit opakování trestné činnosti, nebo na ta zařízení či místa, která se stávají dějištěm trestné činnosti.

Motivace: Osoby po propuštění z VTOS jsou ohroženy nízkou zaměstnatelností, nízkou orientací na trhu práce, nízkým sebevědomím, sníženou schopností sebe prezentace, nízkým vzděláním a pracovní zkušeností (49 % vězňených osob má pouze základní vzdělání, 26 % nemá zkušenost z legálního zaměstnání, dlouhodobou nezaměstnanost zažilo celkem 45 %), záznam v Rejstříku trestů, zadlužeností a nízkou finanční gramotností, kumulací dalších sociálních a osobnostních problémů (závislosti, komplexní trauma, rozpadlá vztahová síť, neřešené zdrav. problémy). Lidé opouštějící VTOS jsou mnohdy paušálně vyloučení z výběrových řízeních nebo mají omezený přístup na trh práce. Často je jim umožněna práce pouze na nízkokvalifikovaných pozicích nebo dlouhodobě setrvávají v šedé ekonomice (nelegálním zaměstnání).

11. Jak se očekává, že projekt prakticky dosáhne svých cílů? Jinými slovy, jaké jsou jeho aktivity, výstupy a výsledky? Pokud je to možné, můžete popsat logický model projektu². **(max. 200 slov)**

Ročně pracujeme s 1000 klienty, z nichž přes 90 % má za sebou VTOS. Intenzivní podporu v oblasti zaměstnanosti poskytujeme zhruba třetině z nich. Ročně tak pomůžeme zhruba 300 klientům se připravit na vstup na trh práce, 100 klientům zprostředkujeme zaměstnání a podpoříme je během pracovní adaptace. Máme navázanou spolupráci s 165 zaměstnavateli, kteří nabízejí pozice pro naši CS a pro které není záznam v RT překážkou v náborové praxi. S těmito zaměstnavateli rozvíjíme praxi férového náboru a předcházíme znevýhodnění a diskriminaci CS na trhu práce.

A) Poradenství – k sociální stabilizaci s akcentem na zvýšení zaměstnatelnosti (kariérové poradenství, mapování potenciálu, identifikace vhodného uplatnění,

² **Logický model** představuje vztah mezi klíčovými aktivitami projektu a jeho plánovanými dopady, způsobem, který ukazuje základní logiku projektu. Obvykle tento vztah znázorňuje v diagramu, který zobrazuje zdroje, které intervence využívá (tj. vstupy), činnosti určené k dosažení výsledků (tj. aktivity), očekávané a neočekávané změny, které aktivity vyvolávají (tj. výsledky), a jednotky služeb nebo produktů (např. počet workshopů s mladými lidmi, které mají zabránit kriminalitě mladistvých, počet rozhovorů se staršími lidmi, které mají zabránit viktimizaci podvody a krádežemi atd.), které aktivity vytvářejí (tj. výstupy).



rekvalifikační kurzy) a dluhové poradenství (mapování dluhů, návrh řešení, komunikace s věřiteli, podávání návrhů na osobní bankrot)

B) Příprava na jednání se zaměstnavatelem, nácvik sebeprezentace včetně Pohovorů nanečisto – cvičné přijímací pohovory, kde mají klienti možnost zažít simulovaný přijímací pohovor se zástupci zaměstnavatelů, mnohdy jde o první zkušenost CS s pracovním pohovorem, pro zaměstnavatele zase první zkušenost s férovým nábořem.

C) Zprostředkování zaměstnání – aktivně oslovujeme zaměstnavatele a vytváříme portfolio pracovních nabídek. Zaměstnavatelům nabízíme pomoc získat vhodné zaměstnance z řad CS, klientům nabízíme pozice, které odpovídají jejich schopnostem. Klienty podporujeme během pracovní adaptace, zaměstnavatelům poskytujeme garanci řešení případných problémů během zaměstnání.

12. Jak projekt očekává, že ovlivní identifikovaný problém? Jinými slovy, je projekt založený na nějakém konkrétním mechanismu³ nebo principech prevence kriminality? Vysvětlete také, zda a jak je aktivace těchto mechanismů prevence kriminality závislá na konkrétním kontextu (**max. 200 slov**).

Díky kontinuální a komplexní podpoře a motivaci CS projekt usnadní překonat klíčové překážky pro sociální začlenění a vstup na trh práce osobám opouštějícím VTOS.

Cílem pracovní agentury RUBIKON je zvýšení zaměstnanosti CS, spolupráce se zaměstnavateli a jejich osvěta a odstranění systémových překážek pro vstup CS na trh práce. Projekt tak umožní integraci CS a související pozitivní dopad pro společnost – snížení sociálního vyloučení a recidivy zapojených osob. Přispěje ke zvyšování bezpečí ve společnosti a úspoře veřejných financí (náklady na dávky, trestní řízení a věznění, řešení sociálního vyloučení a bezdomovectví, zdravotnictví).

Projekt přináší posílení mezioborové spolupráce, přináší další zkušenosti v řešení systémových otázek spojených s problematikou peni/postpenitenciární péče. Pro navržení funkčních řešení v oblasti systémových změn aktivně spolupracujeme se státními institucemi, výzkumnými subjekty a dalšími NNO. Výstupy projektu tak přispívají nejen ke zlepšení situace CS, ale i ke změnám v nastavení systému, na jejichž prosazení realizátor participuje.

Projekt přispívá k naplnění cílů strategických dokumentů na národní úrovni v oblasti sociálního začleňování a trestní politiky ČR (Strategie sociálního začleňování 2021-30, Koncepce vězeňství do r. 2025).

Snížení recidivy není možné doložit. Lze ale očekávat obdobné výsledky, jaké prokázal výzkum IKSP: recidiva zkoumaného vzorku klientů realizátora byla 11,4 %, kontrolní skupiny více než 90 %.

³ **Mechanismy** představují způsob, jakým intervence působí na konkrétní problém v určitém kontextu. Seznam možných mechanismů naleznete na poslední straně tohoto dokumentu.



III. Popis evaluace výsledků nebo náznaky teoretické věrohodnosti Více informací o evaluaci (dostupné pouze v AJ) [zde](#)

13. Bylo do projektového řízení zapracováno hodnocení výsledků⁴ či dopadů⁵? Jaké byly hlavní výsledky hodnocení? Popište prosím také, které ukazatele byly použity k měření účinků vašeho projektu. (**max. 300 slov**)

Nebylo

14. Případně uveďte více informací o kvalitě hodnocení např. kdo hodnocení provedl (bylo provedeno interně nebo externě?), jaké metody byly využity (měření před a po, randomizovaná kontrolovaná studie, hodnocení založené na teorii, ...), jaké údaje a metody sběru dat byly použity atd. (**max. 150 slov**)

Výstupy a ověření cíle probíhá formou zpětné vazby ze strany spolupracujících zaměstnavatelů a členů CS. U CS dochází průběžně k vyhodnocování Individuálního plánu, který je hodnocen metodou Outcome Stars. K měření posunu CS v každé oblasti podpory používáme pětistupňovou škálu, měřitelný posun znamená posun o min. 2 stupně škály.

U spolupracujících zaměstnanců je zjišťováno, zda uchazeč z řady CS nastoupil do zaměstnání, a zda jeho pracovní zařazení pokračuje i po uplynutí zkušební doby. Dále dochází k vyhodnocení cílů v individuálních plánech (IP) účastníků projektu.

Externí hodnocení kvality proběhlo v rámci výzkumu IKSP „Zaměstnání jako faktor desistence“.

15. Pokud nebylo provedeno hodnocení výsledků nebo dopadů, existují nějaké teoretické náznaky, že by intervence mohla být úspěšná? Případně tyto indicie zdůvodněte. (**max. 150 slov**).

⁴ **Evaluace výsledků:** Měří přímý účinek (tj. rozsah změn) projektu na cílovou skupinu, populaci nebo geografickou oblast. Informace získané při vyhodnocení výsledků určují, na jaké úrovni byly cíle dosaženy.

⁵ **Evaluace dopadů:** Měří dlouhodobé účinky projektu na cílovou skupinu a nepřímé účinky na širší komunitu. Informace získané z posouzení dopadů určují, na jaké úrovni byly dosaženy hlavní cíle projektu.



Potřebnost pracovního uplatnění potvrdil Výzkum IKSP „Zaměstnání jako faktor desistence“, viz [441-Zamestnani-jako-faktor-desistence.pdf \(iksp.cz\)](#), který se zaměřil na pachatele trestné činnosti, kteří se zúčastnili projektu pracovního a dluhového poradenství RUBIKON Centra.

Zkoumána byla role pracovního uplatnění v jejich dalším životě, a to v přímé vazbě na pokračování/ukončení kriminální kariéry. Hlavním cílem bylo ověřit předpoklad, že nalezení a udržení stabilního zaměstnání prostřednictvím účasti na projektu RUBIKON Centra působí jako faktor významně podporující desistenci.

Bylo využito kvantitativních i kvalitativních metod sběru a vyhodnocení dat (např. analýza opisů Rejstříku trestů a pracovních spisů RUBIKON Centra, hloubková interview, dotazníkové šetření mezi vězeňskými sociálními pracovníky, sociálními kurátory, pracovníky ÚP ČR, pracovníky PMS a RUBIKON Centra).

Výsledek ukázal, že ve skupině složené z klientů RUBIKON Centra bylo nové odsouzení zjištěno pouze u 11,4 % osob, ve skupině B, klienti PMS, se jednalo o 97,6 %. Výzkum potvrdil, že stabilní, legální zaměstnání funguje jako významný faktor desistence.

16. Byla provedena analýza nákladů a výnosů?⁶ Pokud ano, popište ji (uvedte, jak a kým byla provedena, jaké byly její výsledky apod.). (**max. 150 slov**)

Z analýzy, kterou realizovalo uskupení České Priority vyplývá, že neřešení uvedeného problému má negativní dopady na celou společnost - např. snížení bezpečí, náklady veřejných rozpočtů, náklady na sociální a justiční systém. Hmotné náklady jednoho případu kriminální recidivy jsou odhadovány na cca 3 mil. Kč, po dodatečném započítání i nehmotných škod předpokládají společenské náklady na úrovni dokonce asi 7,8 mil. Kč (9). Celoživotní náklady na jednoho recidivistu se odhadují na 51,9 mil. Kč. Zveřejněno viz OSENBURG, Zdeněk, 2023. Co stojí společnost kriminální recidiva? In: *Závěrečná konference projektu „Aplikace Good-Lives-Modelu v českém vězeňství“*. Praha.

IV. Popis podstaty projektu, původního kontextu a jeho implementace

17. Jaké měl projekt finanční, materiální a lidské náklady? V případě potřeby uveďte přiměřený časový rámec, abyste mohli náklady uvést do souvislostí (např. náklady na účastníka, náklady provozování projektu na 1 měsíc, náklady včetně/bez personálních nákladů). (**max. 150 slov**)

⁶ **Analýza nákladů a výnosů:** typ ekonomického hodnocení, které porovnává přímé a nepřímé náklady na zdroje použité během projektu s ekvivalentní ekonomickou hodnotou výnosů. Pokud nebylo provedeno hodnocení výsledků, analýza nákladů a výnosů jednoduše není možná.



Po dobu realizace PA ročně využíváme finanční zdroje ve výši zhruba 250 000 EUR. Osobní náklady představují cca 60 % (zahrnují pracovníky pracující s klienty, zaměstnavateli, specialistu na advokační práci a osvětu/změnu mindsetu). Cca 15 % nákladů představuje přímá podpora našim klientům - náklady na zvýšení kvalifikace či jejich mzdu během tréninkových míst. Zbýlých 25 % nákladů zahrnují režijní náklady, pronájmy kanceláří - 3 pobočky, administrativní pracovníci (finanční manažer, účetní, odborný asistent), vzdělávání týmu. Tým se skládá zpravidla z 9 osob (celkem 7,5 úvazku). Přímé služby poskytujeme ve 4 regionech (Karlovarský, Středočeský, Moravskoslezský, Praha), v každém regionu máme kancelář. Tým se skládá ze 4 poradců, manažera pro zaměstnavatele, leadra týmu, advokační expert a PR manažer. Administrativní podporu poskytuje projektový manažer a asistent.

18. Byli do evaluace zapojeni externí hodnotitelé nebo výzkumní pracovníci, a pokud ano, jaká byla jejich role? (**max. 150 slov**)

Institut pro kriminologii a sociální prevenci (IKSP) v roli nezávislého výzkumníka ve výzkumu Zaměstnání jako faktor desistence a a evaluátora Ing. Vladimír Kváča, Ph.D. v rámci řízené procesní evaluace.

19. Jací partneři byli do projektu zapojeni a proč? Jaká byla míra jejich zapojení? Jaká byla jejich role v evaluaci? Jak dobře toto partnerství fungovalo v praxi? (**max. 200 slov**)

Hlavními partnery jsou: odborní zaměstnanci VS ČR (obvykle soc. pracovník, spec. pedagog, terapeut), kteří se podílí na výběru a oslovení CS ve věznici, dále sociální kurátoři, pracovníci PMS (v případě nařízeného dohledu), další odborníci, např. adiktologové, pracovníci jiných NNO, pracovníci UP ČR. Klíčovými partnery jsou spolupracující zaměstnavatelé, se kterými udržujeme pravidelný kontakt včetně akcí, které jsou zaměřené specificky na tuto spolupráci, např. Pohovory nanečisto, Snídaně pro zaměstnavatele, Náborový den. Zapojení všech aktérů funguje na principu casemanagementu, odborníci jsou připojováni na základě zakázek, které klient řeší. V regionu fungujeme dlouhodobě, proto máme vybudována stabilní a dlouholetá partnerství v komerční, státní i neziskové sféře. Právě propojení neziskového, veřejného a komerčního sektoru je klíčové pro vybudování sítě, ve které klienti naleznou komplexní pomoc a podporu.

Jako výsledek naší spolupráce s LMC (dnes Alma Caree) vznikl v r. 2015 **průzkum, do něhož se zapojilo 241 zaměstnavatelů z celé ČR** pro zmapování praxe požadavku výpisu z RT v náborové praxi v ČR. Výstupy např. - 68 % firem zapojených do výzkumu po uchazečích během náboru vyžadují výpis z Rejstříku trestů. 46 % z nich požaduje doložení výpisu bez výjimky u všech pozic. Pouze necelá třetina výpisy nežadá. 55 % uvedlo, že lidi se záznamem nezaměstnává.



20. Popište realizaci aktivit projektu a jeho výstupy⁷. (max. 200 slov)

- Poradenství pro klienty ve věznici i na svobodě k sociální stabilizaci se specifickým akcentem na zvýšení zaměstnatelnosti (kariérové poradenství, identifikace potenciálu pro udržitelní uplatnění na trhu práce). Klíčové je, že KA začíná ve VTOS, cca 6 měsíců před koncem trestu a pokračuje po propuštění. Výstupy např.: konkrétní plány kroků nutných pro resocializaci v prvních dnech po propuštění pro každého klienta (s konkrétními adresami, příp. s domluvenými termíny schůzek, finančním příspěvkem pro ubytování v prvních dnech apod.)

- Přípravy na jednání se zaměstnavatelem, nácvik sebe prezentace včetně Pohovorů nanečisto (PN) -cvičné přijímací pohovory, kde mají klienti možnost zažít simulovaný přijímací pohovor. Výstupy např.: certifikáty o absolvování PN pro klienty, příp. kontakty na konkrétní zaměstnavatele nabízející reálný pohovor propuštění, vypracovaná CV apod.

- Zprostředkování zaměstnání a spolupráce se zaměstnavateli

Vyhledáváme vhodné zaměstnavatele a vytváříme portfolio pracovních nabídek pro CS. Zprostředkováváme kontakt mezi klienty a zaměstnavateli a matching s ohledem na potenciál klienta a potřeby zaměstnavatele. Zaměstnavatelům poskytujeme podporu při náboru CS a garanci řešení případných problémů během pracovní adaptace. Výstupy např.: zprostředkované zaměstnání (pracovní smlouva napřímo mezi klientem a zaměstnavatelem) včetně podpory v adaptaci v zaměstnání, příp. i s finanční podporou v době do první výplaty (např. proplacení cesty do zaměstnání)

21. Byla do projektového řízení zapracována procesní evaluace⁸ a jaké byly její hlavní výsledky? Popište prosím také, jaké ukazatele byly použity k hodnocení realizace vašeho projektu? (max. 300 slov)

RUBIKON Centrum procesní evaluaci dlouhodobě realizuje jako nedílnou součást řízení všech oblastí činností, tedy vč. Pracovní agentury RUBIKON. Máme ambici přiblížit se tzv. učící organizaci a kontinuálně zkoumat efektivitu procesů řízení. Jedna z konkrétních ucelených a odborně řízených procesních evaluací probíhala intenzivně v rámci realizace projektu Zajímá nás, jak to vidíte Vy (v době 1.1.2020 – 31.12.2021) pod vedením evaluátora Ing. Vladimír Kváča, Ph.D.:

Evaluační závěry vycházejí z kombinace zúčastněného pozorování, deníkových záznamů průvodce změnou a členů týmu a kvantitativních dat získaných v rámci monitoringu. Jeden z výsledků (viz závěrečná evaluační zpráva): „Podstatou intervence bylo vytvoření nejprve malého týmu poradců, tj. zaměstnanců RC v přímé

⁷ **Výstupy** odkazují na jednotky služeb nebo produktů (např. počet seminářů s mladými lidmi s cílem předcházet kriminalitě mladistvých, počet rozhovorů se seniory s cílem předcházet viktimizaci podvodu a krádežemi atd.).

⁸ **Procesní evaluace** dokumentuje, jak byly činnosti realizovány, aby bylo možné zjistit případné odchylky od původního plánu. Uspodňuje hledání vysvětlení v případech, kdy výsledky projektu neodpovídají očekávání.



práci s klienty, který za pomoci průvodce změnou (odborníka na Design Thinking a Systems Thinking) bude systematicky vytvářet a testovat nové způsoby práce s klienty a postupně tak ovlivňovat i další procesy v rámci organizace. Toto se více než dobře povedlo, poměrně rychle se vyprofilovaly dvě interní průvodkyně změnou, které už v druhé polovině projektu vedly několik samostatných změnových procesů pouze se supervizní oporou externího průvodce změnou. Současně se podařilo od dílčích aspektů poskytovaných služeb přejít k řešení poměrně hlubokých změn v organizaci práce v RC.“

22. Případně uveďte více informací o kvalitě této procesní evaluace např. jaké údaje a metody sběru dat byly použity, jaká byla metodika výzkumu atd. (**max. 150 slov**)

Viz výše

23. Jaké případné kontextové faktory/okolnosti mohly ovlivnit úspěch tohoto projektu ve vaší zemi/regionu/oblasti, které nemusí nutně existovat, když se jej budou snažit napodobit odborníci z jiných míst? Uveďte organizační, institucionální a socioekonomické kontextové faktory. (**max. 150 slov**)

1. Příčiny na straně zaměstnavatelů

- stigmatizace a předsudky (narrativ: trestané osoby si za svou situaci mohou sami, nezaslouží si druhou šanci, jsou nebezpeční)
- zaběhlé postupy v náborové praxi (většina zaměstnavatelů má požadavek trestní bezúhonnosti)
- akceptace nadužívání trestní bezúhonnosti v náborové praxi ze strany orgánů státní správy

2. Systémové příčiny:

- absence systému komplexní podpory pro CS, systémové mezery ve službách zaměstnanosti (chybí včasná pomoc a podpora - Úřad práce poskytuje intenzivnější podporu až po 6 měsících nezaměstnanosti, první měsíce po propuštění jsou při tom nejrizikovější, zcela chybí podpora v pracovní adaptaci)

3. Příčiny na straně CS

- kumulace sociálního znevýhodnění vč. zadluženosti, s tím související kolísavá motivace k legálnímu zaměstnání, nízké sebevědomí a sebe prezentace, nízká orientace na trhu práce, nízké vzdělání (49 % vězněných osob má základní vzdělání)

4. Celkový mindset

- veřejnost se osob s trestní minulostí obává a staví se k nim odmítavě.

V. Další otázky pro Evropskou cenu prevence kriminality

24. V čem jsou metody a postupy projektu inovativní? (**max. 150 slov**)

- jsme inkubátor nových řešení, vyvíjíme a prototypujeme nové služby s cílem předání státu

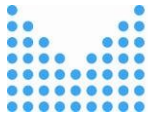


- máme vytvořený impaktový model řešení zahrnující přímé služby, advokační práce a změnu mindsetu.
- pracujeme s celým ekosystémem zaměstnanosti vč. spolupráce se zaměstnavateli, podporujeme naplňování společné vize a usilujeme o kolektivní dopad.
- odkrýváme skrytý potenciál cílové skupiny osob s trestní minulostí - pomáháme hledat silné stránky samotným klientům a stavíme na tzv. transferable skills, tedy dovednosti, které získali během svého života i pobytu ve vězení (např. smysl pro pořádek, schopnost přijímat autoritu, dovednosti spojené s páčáním trestné činnosti atd.). Učíme vidět silné stránky zaměstnavatele a další aktéry trhu práce.
- V zaměstnávání osob s trestní minulostí jdeme příkladem a připíváme naší osobní zkušeností – 30 % našich zaměstnanců má trestní minulost.
- V rozvoji našich služeb a činnosti využíváme žitou zkušenost lidí s trestní minulostí - řešení problému této skupiny řešíme společně s jejími zástupci

25. Jak je projekt relevantní pro další členské státy EU? (**max. 150 slov**)

Projekt je relevantní pro další členské státy EU se zohledněním jejich systému trestní justice, peni/postpenitenciární péče a legislativy.

Významně těžíme z naší spolupráce s organizací Working Chance se sídlem ve Velké Británii, která dané metody uplatňuje při práci s ženami. Toto partnerství nám poskytlo nezbytné know-how a školení, které nám pomohlo utvářet a zlepšovat náš přístup. Naše know-how se snažíme nabízet a předávat dál relevantním aktérům, jak na úrovni státu v ČR, tak na úrovni NNO a dalších organizací a to napříč EU.



Seznam potencionálních mechanismů prevence kriminality

- Vytváření a udržování normativních překážek zabraňujících páčání trestné činnosti
 - např. kampaně "Pachatelé, sledujeme vás"
- Snižování motivace k páčání trestné činnosti formou odstranění nebo omezení sociálních či individuálních příčin a procesů, které vedou ke kriminalitě
 - např. sociální a finanční podpora pro znevýhodněné, sociálně slabé rodiny
- Odrazování případných pachatelů od páčání trestné činnosti prostřednictvím hrozby trestu
 - např. snižování doby mezi zatčením a potrestáním
- Překažení trestné činnosti
 - např. zvýšení policejních hlídek v rizikových oblastech
- Ochrana zranitelných cílů pomocí snižování příležitostí a ztížením páčání trestné činnosti
 - např. umístování zámků a kamer
- Snižování škodlivých dopadů trestné činnosti
 - např. iniciativy na znovuzískání ukradeného zboží apod.
- Snižování zisků z trestné činnosti
 - např. restorativní programy
- Paralyzace pachatelů tím, že je jim odepřena možnost dalšího páčání trestné činnosti
 - např. uvěznění klíčových členů gangu
- Povzbuzování pachatelů k upuštění od dalšího páčání trestné činnosti, rehabilitace recidivistů tak, aby se navrátili zpět do běžného života
 - např. rehabilitační programy ve věznicích