



MMB2017000000057

39

Rada města Brna

Z7/25. zasedání Zastupitelstva města Brna
konané dne 31. ledna 2017

ZM7/2073

Název:

**Projekt "Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí ve městě Brně" -
posouzení projektu**

Obsah:

- Důvodová zpráva
- Posouzení projektu „Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí ve městě Brně“

Návrh usnesení:

Zastupitelstvo města Brna

b e r e n a v ě d o m í

schválení posouzení projektu „Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí ve městě Brně“ Radou města Brna na zákl. čl. 3.1.1 Metodiky implementace projektů (spolu)financovatelných z evropských fondů a národních programů, s ohledem na termín pro podání předběžné žádosti o dotaci.

Stanoviska dotčených orgánů:

RMB na schůzi č. R7/096 konané dne 10. 1. 2017 materiál doporučila.

Zpracoval:

Odbor implementace evropských fondů
Odbor sociální péče

Předkládá:

Rada města Brna

1115

Důvodová zpráva

Zastupitelstvu města Brna je předkládáno posouzení projektu Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí ve městě Brně.

Z důvodu projednání návrhu projektu s potenciálními partnery, zajištění jejich účasti, konzultací s poskytovatelem dotace a nutnosti předložení předběžné žádosti do 16. ledna 2017 bylo posouzení projektu předloženo ke schválení Radě města Brna na základě čl. 3.1.1 Metodiky implementace projektů (spolu)financovatelných z evropských fondů a národních programů. Zastupitelstvo města Brna je dodatečně oprávněno rozhodnout o ukončení administrace projektu, čímž by byl implementační proces v rámci daného projektu zastaven a OIEF by případně zajistilo bezodkladné pozastavení administrace projektu (stažení žádosti o podporu).

Projekt řeší nerovný přístup cizinců k veřejným službám, v důsledku čehož čelí ve zvýšené míře diskriminaci a ohrožení sociálním vyloučením, a taktéž se snaží zlepšit přehled MMB o dění v cizineckých komunitách na území města, a tím posílit nejen prevenci nežádoucích jevů, ale i bezpečnost společenství – občanů města Brna jako celku (spolupráce interkulturních pracovníků s MP Brno).

Veřejné služby poskytované MMB, úřady MČ i dalšími veřejnými institucemi (sociální služby, zdravotnická zařízení, školy atd.), jsou často obtížně dostupné cizincům z důvodů existujících bariér. Obecně se jedná o bariéry na několika vzájemně propojených úrovních:

- a) na úrovni institucí - neznalost potřeb cizinců i zaměstnanců, kteří s nimi pracují, politická nepopulárnost tématu integrace cizinců, a tedy odmítání konkrétních prointegračních opatření, hledání viníků stávajících problémů s integrací cizinců mimo veřejné instituce (problémy cizinců jsou vnímány čistě jako jejich individuální selhání), víra v univerzálnost nabízených řešení, vnímání specifických problémů cizinců jako nepodstatné, nepřítomnost zaměstnanců s migračním původem v rámci samosprávy, přehlížení bariér jako marginálních ve srovnání s jinými soc. problémy,
- b) na individuální úrovni (cizinců i zaměstnanců institucí) - nedostatek znalostí a schopností (zaměstnanci institucí neznají jazyky, cizineckou legislativu, ani kulturní specifika cizinců), oboustranný strach a podezřívavost, nedostatek motivace ke změně, předsudky, stereotypy, kulturní distance (odlišnosti v komunikačních stylech a hodnotách, které vyplývají z odlišného kulturního původu).

Tyto bariéry vedou na straně cizinců i zaměstnanců veřejných institucí k posilování nedůvěry, strachu, nedorozumění, konfliktů, uzavírání se, k dezinterpretacím a na úrovni institucí k dalšímu potlačování stávajících problémů. Vzniká efekt sebenaplňujícího se proctví, který akceleruje spirálu sociálního vyloučení. Bariéry přitom narůstají směrem k větší kulturní odlišnosti dané komunity.

Na výše popsané, tzv. „interkulturní“, bariéry v českých institucích opakovaně upozorňují výzkumná data¹, profesionálové, kteří s cizinci pracují i sami cizinci. Stejně závěry vyplynuly

¹ Viz např.:

- CVEK (2011): Integrácia migrantov na lokálnej úrovni. Ke stažení na <http://cvek.sk/integracia-migrantov-na-lokalnej-urovni-vyskumne-zistenia-a-odporucania/>
- Šotola, Topinka (2015): Konceptualizace islámu a muslimů v ČR: perspektiva aktérů státní správy, samosprávy a neziskových organizací. Praha: Pantheon

i ze SWOT analýzy s aktéry integrace cizinců na území města Brna, která je součástí Strategického plánu sociálního začleňování města Brna pro období 2016 - 2019 (SPSZ, schváleno v ZMB dne 15. 3. 2016). Analýza SPSZ zároveň poukázala na trend narůstajícího počtu cizinců, kteří se v městě Brně usazují a upozornila na potřebu prosazovat integrační opatření na úrovni města jako prevenci budoucích konfliktů. Každoročně vyhodnocovaná národní Koncepce integrace cizinců (MVČR) opakovaně upozorňuje na potřebu prosazování interkulturní práce na lokální úrovni.

Cílem předkládaného projektu je snížení interkulturních bariér prostřednictvím v zahraničí ověřených postupů interkulturní práce. Tento postup spočívá v:

- pilotním odzkoušení interkulturních pracovníků (IP) v režimu samosprávy města. Na základě analýzy potřebnosti (etnický a jazykový profil komunit cizinců ve městě, konzultace s NNO pracujícími s cizinci) budou zaměstnaní pracovníci s migračním pozadím s těmito jazyky: vietnamština, ruština/ukrajinština, rumunština, arabština. **Pracovní náplní IP bude asistovat zaměstnancům MMB a dalších veřejných institucí při komunikaci s cizinci, informovat o službách institucí skrze terénní práci a zvýšit informovanost MMB a MP Brno o dění v cizineckých komunitách,**
- systematickém mapování potřeb cizinců a veřejných institucí,
- zlepšení interkulturních kompetencí klíčových úředníků a zaměstnanců veřejných institucí skrze systematické vzdělávání na základě identifikovaných potřeb,
- související tvorbě metod a postupů usnadňující práci v interkulturním prostředí, vytvoření kompetenčního modelu interkulturně přístupné samosprávy,
- připomínkování strategických a koncepčních materiálů města z pohledu integrace cizinců,
- průběžné hloubkové evaluaci pilotu.

Vzhledem k neexistenci jakýchkoliv zkušeností s implementací tohoto modelu v zemích s malou migrační zkušeností včetně ČR, projekt pilotně ověří, zda se jedná o účinný a přenositelný nástroj podpory oboustranné integrace cizinců a jejich sociálního začleňování, který má potenciál komplexně zlepšit situaci migrantů, snižovat veřejné prostředky vynakládané na jejich integraci a předcházet vzniku uzavřených vyloučených komunit a negativních jevů z nich plynoucích.²

-
- VÚPS (2008): Lokální strategie integrace cizinců v ČR I, ke stažení na http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_271.pdf
 - VÚPS (2010): Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti v České republice mezinárodního projektu „Moving societies towards Integration?“, Intercultural Opening of the Labour Market and Employment Institutions in the Czech Republic, str. 102-122. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul_1231a.pdf
 - VÚPSV (2015): Role lokálních vlád při řešení problémů soc. Začleňování. Ke stažení na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_391.pdf

² Viz. např.:

- VÚPS (2008): Lokální strategie integrace cizinců v ČR I, ke stažení na http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_271.pdf;
- VÚPS (2010): Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti v České republice mezinárodního projektu „Moving societies towards Integration?“, Intercultural Opening of the Labour Market and Employment; Institutions in the Czech Republic, str. 102-122. Dostupné na: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ul_1231a.pdf;
- VÚPSV (2015): Role lokálních vlád při řešení problémů soc. Začleňování. Ke stažení na http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_391.pdf

Záměr zapojení do projektu vychází ze schváleného SPSZ (schváleno ZMB dne 15. 3. 2016).

Finančním partnerem projektu je společnost SocioFactor, s. r. o. Partnerská organizace byla vybrána s ohledem na expertní know how v oblastech výzkumu, evaluace a vzdělávání a vzhledem k výrazné odborné zkušenosti organizace v oblasti migrace a integrace cizinců. Partner bude v rámci projektu zajišťovat modulární systém interkulturního vzdělávání, tvorbu kompetenčního modelu interkulturní práce, analýzu potřeb cizinců žijících v Brně a povinnou evaluaci.

Vytvoření týmu interkulturních pracovníků je podmíněno požadavkem na 4 nová funkční místa. Nelze jej řešit vzhledem k požadavkům na jazykové znalosti ze stávajících pracovníků Odboru sociální péče (vietnamština, ruština/ukrajinština, rumunština, arabština).

Projekt reaguje na výzvu Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) s názvem **Sociální inovace v oblasti sociálního začleňování a přístupu na trh práce pro nejohroženější skupiny**. Výzva je dvoukolová, přičemž v prvním kole je podána předběžná žádost s inovačním záměrem, a ve druhém kole je podána plná projektová žádost. Oba stupně žádosti jsou hodnoceny odbornou komisí.

Realizace projektu je plánována na **dva roky, počínaje 1. 9. 2017**.

Nositelem projektu v souladu s Metodikou implementace projektů (spolu)financovaných z evropských fondů bude **Odbor sociální péče MMB**.

Struktura výdajů projektu „Zvyšování interkulturní prostupnosti ve městě Brně“ (včetně DPH)		
Celkové výdaje projektu	10 000 000 Kč	100 %
Nezpůsobilé výdaje	0 Kč	0 %
Způsobilé výdaje	10 000 000 Kč	100 %
Celková dotace	9 500 000 Kč	95 %
- z toho město Brno	5 700 000 Kč	57 %
- z toho partner	3 800 000 Kč	38 %
Kofinancování celkem	500 000 Kč	5 %
- z toho město Brno	300 000 Kč	3 %
- z toho partner	200 000 Kč	2 %

V rámci příprav projektu byly identifikovány následující úspory veřejných prostředků. Působení IP by mělo přinést např.:

- Zlepšení zdraví při nákladů nákladů na ošetřené cizince v nemocnicích
- Snížení dluhů u zdravotnických zařízení při zvýšení schopnosti hradit si péči
- Zvýšení zaměstnanosti cizinců
- Omezení nelegálního zaměstnávání přinese zvýšení příjmů do rozpočtu soc. a zdrav. pojištění a daňových příjmů
- Snížení nákladů na poskytované soc. služby při snížení „zátěže“
- Zlepšení mobility cizinců na trhu práce přinese zvýšení příjmů do rozpočtu soc. a zdrav. pojištění a daňových příjmů

Předpokládaný rozpočet na aktivity města Brna je ve výši 6 000 000 Kč. Výše dotace je 95%, tj. 5 700 000 Kč, kofinancování města Brna je ve výši 5%, tj. 300.000 Kč. Předpokládaný rozpočet partnera, společnosti Sociofactor, je 4 000 000 Kč, z toho 3 800 000 Kč (tj. 95 %) dotace a 200 000 Kč (tj. 5 %) spolufinancování této organizace.

Stanoviska dotčených orgánů:

Materiál nebyl z časových důvodů projednán v Komisi sociální, zdravotní a prorodinné politiky.

Rada města Brna na schůzi č. R7/096 konané dne 10. 1. 2017 materiál doporučila.

Pro návrh usnesení hlasovalo 9 členů, nikdo nebyl proti, 2 členové se zdrželi hlasování.

Ing. Vokřál	Mgr. Hladík	R.Mrázek	Bc. Holan	Mgr. Ander	Ing. Kacer	M. Janíček	Bc. Kolářný	JUDr. Rusňáková	Ing. Staněk	Mgr. Suchý
pro	zdržel	pro	pro	pro	pro	pro	pro	pro	pro	zdržel

Posouzení projektu se skládá z těchto částí:

- 1. Záměr projektu**
 - a) Obecné údaje
 - b) Legislativní a strategický průmět, popis projektu
 - c) Financování
- 2. Analýza dotačních příležitostí**

PROJEKTOVÝ ZÁMĚR – část A.

A.1. PŘEDKLADATEL

1. Plný název předkladatele projektu:

Statutární město Brno, Dominikánské náměstí 1, 601 67 Brno

2. Právní statut:

statutární město (dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích)

A.2. KONTAKTNÍ OSOBA A PARTNEŘI PROJEKTU

1. Nositel projektu:

Statutární město Brno

2. Jméno kontaktní osoby (nositele):

Mgr. Lenka Šafránková Pavlíčková

3. Adresa, telefon, mobil, e-mail, webová stránka kontaktní osoby:

OSP MMB, Koliště 19, 602 00 Brno, e-mail: [REDAKCE], mob. [REDAKCE]

4. Přehled partnerů participujících na projektu:

SocioFactor, s. r. o.

5. Adresa, telefon, mobil, e-mail, webová stránka partnerů na projektu:

SocioFactor, s. r. o.

Daliborova 631/22

709 00 Ostrava – Mariánské Hory

Telefon: [REDAKCE]

E-mail: [REDAKCE]

Web: <https://www.sociofactor.eu/>

6. Způsob spolupráce partnerů na projektu:

Nositel projektu je Statutární město Brno. V rámci MMB bude zapojen Odbor sociální péče jako nositel projektových aktivit testování systematické interkulturní práce v režimu samosprávy města. Brno je město s třetím nejvyšším počtem cizinců v ČR. Role statutárního města Brna v projektu by měla spočívat v systematickém snižování interkulturních bariér veřejných institucí, a to:

- Vytvořením týmu interkulturních pracovníků při OSP MMB a jejich koordinací pro využívání ze strany jednotlivých odborů/úseků MMB a veřejných institucí města Brna. V rámci projektu budou na OSP MMB zaměstnáni 4 interkulturní pracovníci (4 x 0,75 úvazku) s těmito jazykovými specializacemi: rumunština, ruština/ukrajinština, arabština a vietnamština. Koordinaci a metodické vedení tohoto týmu bude mít pak na starosti koordinátor, rovněž zaměstnaný na OSP MMB – úvazek 1,0.
- Systematickém vzdělávání interkulturních pracovníků a pověřených pracovníků v rámci jednotlivých úseků a institucí pro práci s cizinci.
- V nezbytném materiálním zázemí, adekvátních informačních materiálech (překlady, informační brožury pro práci s klientem cizincem).
- V související tvorbě metod a postupů usnadňujících práci v interkulturním prostředí, včetně podílu na tvorbě kompetenčního modelu interkulturně přístupné samosprávy
- V realizaci diseminačních a participačních aktivit

Partnerem projektu je SocioFactor, s. r. o. Partner bude zodpovídat především za realizaci vzdělávacích, odborných a evaluačních aktivit, konkrétně za tyto:

- Vytvoření modulárního systému interkulturního vzdělávání pracovníků v rámci samosprávy
- Realizace analýzy potřeb cizinců žijících v Brně a vybraných veřejných institucí

- Tvorba kompetenčního modelu interkulturní práce v režimu samosprávy
- Evaluace projektu

A. 3. VŠEOBECNÉ INFORMACE O PROJEKTU

1. Název projektu:

Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí v Brně

2. Umístění projektu:

město Brno

3. Cíle projektu, jeho účel:

Cílem projektu je snížení interkulturních bariér na úřadech a ve veřejných institucích ve městě, zlepšení interkulturních kompetencí úředníků a zvýšení informovanosti a identifikace migrantů s obcí/ČR, a tím také podpora integrace cizinců do české společnosti a prevence konfliktů pramenících z oboustranné nedostatečné integrace. Mezi dlouhodobé výsledky patří zvýšení kompetencí samospráv integrovat migranty, posílení občanské angažovanosti migrantů a rozvoj interkulturní práce.

4. Výchozí stav:

V procesu integrace cizinců do společnosti je přijímající společnost ve smyslu své institucionální struktury a ve způsobu, jakým tyto struktury reagují na příchozí, klíčovým aktérem úspěšného začlenění cizince. Inovace řeší problém institucionálních bariér v městských úřadech a veřejných institucích pro cílovou skupinu migrantů, která vzniká z důvodů nedostatečné připravenosti institucí jako celků i zaměstnanců těchto úřadů a institucí pro jednání s nově příchozími migranty (např. absence interkulturních a jazykových kompetencí, mnohdy xenofobní postoje vůči cizincům, nezohledňování specifických potřeb cizinců ve strategických dokumentech) a nedostatečné orientovanosti nově příchozích migrantů v českém institucionálním prostředí. Dopadem je sociální vyloučení migrantů, nárůst uzavřenosti migrantských komunit a předsudků a stigmatizace ze strany majoritní společnosti.

Studie Lokální strategie integrace cizinců v ČR zpracovaná Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí uvádí (VÚPS) za hlavní bariéry integrace cizinců jak nízkou informovanost cizinců, tak byrokracii a administrativní bariéry. V národní zprávě Interkulturní otevřenost institucí trhu práce a zaměstnanosti v České republice mezinárodního projektu „Moving societies towards Integration?“ z roku 2010 výzkumníci VÚPS došli k závěrům, že veřejné instituce převážně vykazují nepřipravenost a nedostatečnou kapacitu pro aplikaci procesu tzv. kulturního otvírání institucí migrantům. Za priority změny přístupu byly považovány podpora kulturní diverzity pracovních týmů, interkulturní výcvik, zrychlení zavádění nástrojů pro interkulturní otevřenost institucí.

Počet cizinců v ČR stále narůstá a s tím i kulturní diverzita společnosti a potřeba interkulturních kompetencí a efektivní integrační politiky nejen na státní úrovni, ale zejména na úrovni obcí, kde cizinci žijí. V roce 2004 činil podíl cizinců na populaci 1,9 % a v roce 2015 4,3 %. V Brně žije 18,5 % z celkového počtu cizinců na území ČR. Vzhledem k uprchlické krizi a mezinárodním závazkům ČR lze očekávat také větší počet usazených uprchlíků v ČR. Současně průzkumy veřejného mínění potvrzují nárůst negativních postojů vůči cizincům – 61% respondentů je proti přijímání uprchlíků a pro 55% respondentů cizinci představují problém. Obce/městské úřady, které by měly mít zásadní roli pro integraci migrantů na lokální úrovni, doposud ve větší míře vykazují nerozvinutou institucionální strukturu pro integraci. Brno představuje město s poněkud rozvinutější integrační strukturou, která pramení ze zvýšené přítomnosti především neziskových organizací ve městě, nicméně městské úřady a veřejné instituce stále čelí problémům zprostředkování komunikace s migranty, kteří neumí česky a relativní uzavřenosti komunit cizinců. Důsledkem sociálního

vyločení migrantů je ohrožení soudržnosti celé společnosti, nárůst xenofobie a sociálního napětí, riziko sociokulturních konfliktů, vznik ghett, násobí se zranitelnost migrantů a extrémistické postoje. Nedílnou součástí jsou i ekonomické dopady pro stát (např. daňové úniky díky práci migrantů na černo).

Stávající řešení, týkající se zajištění komunikace s nově příchozími migranty, kteří se v ČR neorientují, na městských úřadech a veřejných institucích v Brně spočívají v:

a) v ad hoc službách nevládních organizací, které nabízí v rámci časově limitovaných projektů doprovod, poradenství a tlumočení na úřad a službu si objednává migrant. To je logisticky a časově velmi náročné a veřejná instituce/pracovník úřadu často neumí/nemůže potenciál interkulturního pracovníka využít z důvodů nedostatku času a absence mandátu pro spolupráci. Jedná se zároveň o rozvíjení paralelních systémů pro migranty - před tímto přístupem, bez ohledu na specifická jednotlivých zemí a měst - jednohlasně a důrazně varují evropská města s dlouhou migrační zkušeností.

b) migranti si sami zajišťují doprovod, informace a tlumočení z okruhu svých známých, děti (které se často naučí český jazyk jako první) nebo ze zprostředkovatelských firem. Zde je riziko absence kvality a nestrannosti tlumočnicka, což vede k posílení sociálního vyloučení migranta.

c) zajištění tlumočení z řad pracovníků úřadu - pokud některý z pracovníků úřadu ovládá cizí jazyk (obvykle angličtina, ruština), jeho kolegové jej využívají k tlumočení komunikace s klientem migrantem. Je to provizorní řešení, které odvisí od časových možností pracovníka úřadu, ovládající cizí jazyk a v případě exotických jazyků (např. vietnamština, mongolština, arabština atd.) je to neaplikovatelné.

5. Předpokládané výsledky projektu:

Dojde ke zlepšení komunikace cizince na úřadech a práce úřadů s cizinci se zefektivní. Zlepší se komunikační kanály mezi úřady a cizinci a navýší se interkulturní kompetence pracovníků v institucích i institucí jako celku, což povede k lepšímu porozumění potřebám cizinců ze stran úřadů a veřejných institucí a naopak k prevenci konfliktů. Zvýší se informovanost a spokojenost cizinců a podpoří se jejich potenciál participovat na formulování zásadních systémových dokumentů, jako je např. plánovaná Koncepce integrace cizinců města Brna.

6. Předpokládané dopady projektu:

Očekáváme schopnost lépe reagovat na poptávku po interkulturních službách, přičemž v Brně žije 18,5% z celkového počtu cizinců na území ČR, dle odhadu pracovníků s cizinci tyto potřebují vyřizovat své záležitosti zejména v interakci se živnostenským odborem, matrikou, OSPODem, ale i dalšími odbory jako dopravní, sociální, odbor školství, odbor životního prostředí, vnitřních věcí. Z dalších veřejných institucí se jedná o úřady práce, školy, zdravotnická zařízení a další. Z cizinců, kteří na úřad přijdou, cca 50-60 % má dle odhadů problém v komunikaci a neorientuje se v českém institucionálním prostředí. Počet cizinců v ČR kontinuálně narůstá, lze tedy očekávat i větší potřebnost interkulturních pracovníků.

Z pohledu cílové skupiny migrantů předpokládáme výrazné usnadnění začlenění do české společnosti prostřednictvím služeb vyškolených migrantů/interkulturních pracovníků a prostřednictvím cíleně vyškolených pracovníků veřejných institucí.

Z pohledu veřejných institucí předpokládáme zvýšení efektivity v odbavování až ¼ klientů/migrantů, kteří přijdou na úřad, čím se sníží náklady na pracovníky úřadu, redukci konfliktních situací.

Z celospolečenského pohledu představuje interkulturní práce jeden z nástrojů posilování soudržnosti společnosti. Investice do integrace migrantů je pro společnost méně ekonomicky,

politicky i sociálně nákladná než náklady spjaté s neintegrovánými cizinci (nedodržování zákonů z důvodů jejich neznalosti – náklady na trestní řízení, práce na černo – únik daní atd.), udržování paralelních systémů na podporu cizinců a růstem strachu z cizinců a řešení z toho vyplývajících konfliktů.

7. Cílové skupiny:

- Osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením a chudobou (imigranti a azylanti). Bude se jednat jednak o nově příchozí migranty do Brna, kteří dosud nejsou zorientováni v českém prostředí (žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti, osoby s doplňkovou ochranou, cizinci s dlouhodobým vízem či dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání, studia, podnikání, sloučení s rodinou), kterým bude poskytnuta asistence, a dále o cizince, kteří v Brně již nějakou dobu pobývají, ale nejsou dostatečně integrováni (spoléhají na zprostředkovatele, překladatele atd.)
- Magistrát města Brna a jeho zaměstnanci, kterým budou interkulturní pracovníci poskytovat služby a kteří se případně zúčastní školení
- Další veřejné instituce na území města, jako městské části, školská zařízení, zdravotnická zařízení atd.

PROJEKTOVÝ ZÁMĚR – část B.

B. 1. POPIS PROJEKTU

1. Jednotlivé aktivity projektu:

1. Vytvoření pozice interkulturních pracovníků v rámci samosprávy (město Brno)

V rámci Magistrátu města Brna (Odbor sociální péče, Oddělení sociálního začleňování) bude vytvořen tým interkulturních pracovníků (s jazyky vietnamština, ruština/ukrajinština, bulharština, rumunština, arabština) a pozice jejich koordinátora.

Náplň práce těchto pracovníků bude:

- a) Asistence veřejným institucím ve styku s cizinci. Tato asistence bude dostupná úřadům v rámci magistrátu města Brna a jednotlivých městských částí a institucím zřizovaným městem Brnem.
- b) Spolupráce na mapování potřeb cílových skupin a jejich vyhodnocování za účelem tvorby strategických opatření na zvyšování interkulturní propustnosti veřejných institucí.
- c) Terénní práce s cizinci za účelem budování důvěry a kapitálu pro dlouhodobou spolupráci samosprávy s komunitami cizinců a vytvoření kanálů pro efektivní komunikace a předávání informací
- d) Podíl na tvorbě návrhů na systémová řešení za účelem prevence sociálního vyloučení migrantů. Účast na komunitním plánování sociálních služeb a v relevantních pracovních skupinách v rámci samosprávy. Spolupráce při tvorbě strategie integrace cizinců města Brna.
- e) Aktivní podíl na realizaci participačních přístupů k řešení lokálních opatření integrační politiky. Interkulturní pracovníci budou plnit roli facilitátorů, průvodců a organizátorů vytvářených participačních procesů, zpracují a předají výstupy jednání zástupců cizineckých menšin na úroveň samosprávy.

2. Modulární systém interkulturního vzdělávání pracovníků v rámci samosprávy (Socio Factor)

- a) Vzhledem k minimální rozvinutosti profese interkulturního pracovníka předpokládáme systematické navyšování kompetencí interkulturních pracovníků zaměstnaných v rámci MMB. Vzdělávání se bude týkat různých aspektů interkulturní práce ve smyslu hard skills i soft skills, mediaci konfliktů a dalších oblastí, identifikovaných jako potřebné v průběhu projektu. Budou vytvořeny vzdělávací moduly, dále bude probíhat pravidelná supervize a individuální koučing. Bude poskytnuto vstupní vzdělávání pro ty interkulturní pracovníky, kteří doposud vzdělání v interkulturní práci nemají (v celé ČR existuje cca 15 kvalifikovaných interkulturních pracovníků, z toho v Brně 1) a dále bude poskytováno průběžné vzdělávání po celou dobu projektu, které bude reagovat na aktuální potřeby pracovníků. Vzniklé portfolio kurzů bude po skončení projektu představovat dále využitelné a nabízené vzdělávací portfolio pro navyšování interkulturních kompetencí samospráv a veřejných institucí.
- b) Dále předpokládáme webináře se zahraničními experty a studijní cesty do zahraničí (Vídeň, Malmö).
- c) Vzdělávání dalších zaměstnanců samosprávy a institucí v rámci vybraných modulů a ve vztahu k identifikovaným potřebám. Rozvoj interkulturních kompetencí reaguje na měnící se situaci, kdy setkávání s cizinci se v městském prostředí stává něčím běžným, standardním. Úspěšné zvládnutí pracovních úkolů samosprávy vyžaduje schopnost reagovat na kulturní změny a na dlouhodobější a trvalejší styk s příslušníky „jiných“ kultur.

3. Tvorba kompetenčního modelu interkulturní práce v režimu samosprávy (Socio Factor)

Tvorba kompetenčního modelu patří do oblasti podpory celoživotního učení. Projekt podporuje proces učení se, aby pracovníci samosprávy a další dostali možnost utvářet si kompetence v

životních situacích, s nimiž se setkávají, a které provází proces akulturace, setkávání se s kulturními odlišnostmi, kulturní determinací a různými vlivy kultury na chování lidí (klientů). Do učení se zahrnuje rovněž zvládnutí kompetencí a schopnost je efektivně využívat při plnění svých úkolů. Kompetenční model shrnuje a popisuje kompetence jako a) dovednosti, b) znalosti, c) schopnosti, d) motivy (postoje, potřeby, zájmy), které jsou předpokladem pro výkon práce v dané roli. Tvorba kompetenčního modelu je procesem, v němž se specifikují klíčové atributy v uspořádaný a ucelený výčet, a to ve vztahu k úspěšnému a efektivnímu výkonu na dané pracovní pozici / roli v organizaci. Výsledkem tohoto procesu je konkrétní kompetenční model, jenž je nástrojem, který srozumitelně a strukturovaně identifikuje soubor požadovaných charakteristik interkulturního pracovníka.

Kompetenční modelování má oproti analýze pracovní pozice tu výhodu, že identifikuje klíčové kompetence, jež jsou společné pro více pozic (rozšiřují stávající kompetence o nové aspekty) a má dlouhodobý a více univerzální charakter. Podmínkou pro stanovení kompetenčního modelu je důkladná analýza všech pracovních činností (stávajících či budoucích), které jsou vykonávány v rámci dané role. Základní postup vyžaduje provedení:

- a) Analýzy stávajících (či podobných) pozic (včetně inspirace zahraničními příklady) a prostředí, v němž je role zřizována
- b) Specifikaci souboru odborných požadavků (tj. vědomosti, znalosti a dovednosti) – (hard skills, soft skills apod.)
- c) Určení struktury kompetencí a jejich detailní popis (charakteristika)
- d) Návrh vzdělávacího modulu – vztah vzdělávacích cílů a jednotlivých kompetencí
- e) Projektování vzdělávací akce (komplexní příprava vzdělávání v návaznosti na rozvoj kompetencí)
- f) Pilotní ověření vzdělávacího programu

4. Analýza potřeb cizinců žijících v Brně (Socio Factor)

Podmínkou pro tvorbu kompetenčního modelu je schopnost reagovat na potřeby cizinců. Jedná se o vymezený postup, který přes určení žádoucího stavu a pojmenování překážek a problémů dostává k nalezení tzv. skutečných potřeb. Potřeby budou zjišťovány kvalitativní výzkumnou metodologií (individuálními a skupinovými rozhovory a dále etnografií). Analytický model předpokládá několik po sobě jdoucích kroků, prostřednictvím nichž jsou potřeby identifikovány. Nejdříve se jedná o a) definování standardního stavu, poté o b) pátrání po problému, navazující c) identifikaci překážek a nakonec d) sumarizaci faktických potřeb.

5. Diseminace a výměna zkušeností (město Brno)

V rámci projektu vzniknou dvě platformy za účelem výměny zkušeností a sdílení dobré praxe, a to (a) odborná platforma (4 setkání) a (b) participativní platforma (2 setkání). Odborná platforma bude zaměřena na setkání profesionálů, odborníků a úředníků samospráv z ČR, kteří se zabývají integrací cizinců. Participativní platforma bude složena z řad samotných migrantů, kteří budou kontaktováni v průběhu prvního roku implementace projektu, setkávat se bude v průběhu druhého roku. Členové participačního boardu budou požádáni o průběžnou reflexi implementace projektu a o připomínky a návrhy k jeho dalšímu fungování.

6. Evaluace (SocioFactor)

Evaluace bude tzv. evaluací formativní. Jejím cílem bude poskytnout zpětnou vazbu lidem, kteří se snaží něco zlepšit. Důraz je kladen na identifikaci silných stránek a slabých stránek. Formativní evaluace slouží ke zlepšení projektu tím, že se zkoumá fungování programu, kvality implementace a organizačního kontextu. Formativní evaluace slouží samotnému procesu a těm, kdo proces řídí a ovlivňují. Role evaluátora je v tomto směru interaktivní a spočívá v průběžném monitoringu situace a vývoje. Primární záměr formativní evaluace je identifikovat směry, kterými by mohl být sociální program zlepšen. Proto je zpočátku důležité, že hodnotitel vyjasňuje zájmy,

obsah a strukturu programu. Také jaké zájmy a očekávání se u účastníků objevují (manažeři, výkonní pracovníci, klienti). Jakmile jsou jednou programové mechanismy identifikovány, hodnotitel rozkrývá rozsah, v jakém jsou dosahovány programové cíle. Pokud jsou určité aktivity shledány úspěšnějšími než jiné, tuto informaci evaluátor přenesse dál.

2. Časová náročnost projektu:

24 měsíců

3. Indikátory:

- 1 x analýza potřeb cizinců
- 4 zaměstnaní interkulturní pracovníci po dobu trvání projektu
- 1000 obslužených klientů interkulturními pracovníky
- 8 vzdělávacích modulů pro interkulturní pracovníky
- 1 kompetenční model interkulturní práce v rámci samosprávy

4. Hrubý rozpočet na celou dobu trvání projektu: 10.000.000 Kč

Město Brno bude disponovat částkou 6.000.000 Kč. Tou budou podpořeny:

- Pozice 4 interkulturních pracovníků na 0,75 úvazku - nově vytvořené pozice v rámci OSP
- Pozice garanta projektu na 1,0 úvazku - nově vytvořená pozice v rámci OSP
- Zahraniční pracovní cesty s cílem přenosu dobré praxe
- Příprava infografik pro cílovou skupinu
- Realizace odborných panelů a diskuzních kulatých stolů

Partner projektu bude disponovat částkou 4.000.000 Kč. Tou budou podpořeny především

- Úvazky zapojených pracovníků
- Vzdělávací moduly realizované partnerem
- Zahraniční pracovní cesty s cílem přenosu dobré praxe
-

B. 2. STRATEGICKÝ A LEGISLATIVNÍ PRŮMĚT

1. Soulad se Strategií pro Brno:

Projekt je v souladu s prioritou Výzkum, vývoj, inovace a vzdělávání, s cílem 4.1. Vytvořit podmínky pro příchod a udržení elit ve městě, s opatřením 4.1.2 Účinná politika města v oblasti lidských zdrojů.

2. Soulad s odvětvovými koncepčními dokumenty MMB:

Projekt směřuje k naplnění priorit definovaných v Strategii pro sociální začleňování, konkrétně „Snížení interkulturních bariér v dílčích oblastech lokální sociální politiky bydlení, zaměstnanost, vzdělávání“ a „Vytváření pozitivního prostředí integrace cizinců při zapojení všech obyvatel města Brna“.

3. Soulad s územním plánem města Brna:

Není třeba posuzovat

4. Legislativní audit:

Veškeré aktivity plánované v rámci tohoto projektu jsou v souladu s platnou legislativou ČR i EU. Realizací tohoto projektu by neměla vznika právní rizika pro žádný zapojený subjekt.

PROJEKTOVÝ ZÁMĚR – část C.**C. 1. FINANCOVÁNÍ****1. Rozpočet na celou dobu trvání projektu:**

fáze v Kč	Výdaje na projekt		Příjmy z projektu
	investiční	provozní	
přípravná realizační provozní		10.000.000	
Celkem		10.000.000	

2. Možnosti financování

v Kč	Částka	%	Upřesnění
Vlastní zdroje Rozpočet města Ostatní veřejné zdroje	500.000	5	Fond kofinancování projektů + zdroje partnera
EU Privátní zdroje jiné	9.500.000	95	Operační program Zaměstnanost
Celkem	10.000.000	100	

Rozdělení rozpočtu mezi partnery je součástí Analýzy dotačních příležitostí.

C. 2. OSTATNÍ INFORMACE**1. Majetkové poměry:**

Není třeba zkoumat.

2. Synergie:

Projekt je synergický s dalšími realizovanými a plánovanými projekty v oblasti sociálního začleňování a Strategickým plánem sociálního začleňování města Brna pro období 2016 – 2019.

3. Zajištění udržitelnosti projektu:

V případě kladných výsledků pilotního testování pozic interkulturních pracovníků a jednotlivých vzdělávacích modulů budou tyto využívány a udrženy i po ukončení realizace projektu.

Analýza dotačních příležitostí

Projekt Zvyšování interkulturní prostupnosti veřejných institucí ve městě Brně náleží do Operačního programu Zaměstnanost (OPZ), prioritní osy 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce, investiční priorita 3.1, specifický cíl: Zvýšit kvalitu a kvantitu využívání sociálních inovací a mezinárodní spolupráce v tematických oblastech OPZ. Název výzvy je: **Sociální inovace v oblasti sociálního začleňování a přístupu na trh práce pro nejohroženější skupiny.**

Celkové náklady na projekt činí **10.000.000 Kč**, podle předběžné analýzy bude způsobilým výdajem celá částka, tj. nepočítá se s nezpůsobilými výdaji.

Dle dokumentace OPZ a výzvy je pro územní samosprávný celek, jako žadatele, míra poskytované dotace **95 %** způsobilých výdajů, což činí 9.500.000 Kč. Spolufinancování ve výši zbývajících **5 %** pak činí 500.000 Kč.

Rozpočet projektu

Projektu se účastní partner s finančním zapojením, předpokládaný rozpočet je navržen následovně:

	Předpokládaný rozpočet	Míra spolufinancování	Spolufinancování	Míra dotace	Dotace
Statutární město Brno	6 000 000 Kč	5%	300 000 Kč	95%	5 700 000 Kč
Sociofactor, s.r.o.	4 000 000 Kč	5%	200 000 Kč	95%	3 800 000 Kč
CELKEM	10 000 000 Kč		500 000 Kč		9 500 000 Kč

Zdroje krytí projektu

Dle dokumentace OPZ je pro žadatele ze skupiny územních samosprávných celků aplikováno spolufinancování ve výši **5 %** z celkových způsobilých výdajů. Stejná procentní výše kofinancování je pak aplikována i na všechny partnery s finanční spoluúčastí. Spoluúčast města bude hrazena z Fondu kofinancování evropských projektů, spoluúčast partnera z jeho vlastních zdrojů.

Statutární město Brno jako žadatel bude administrovat platby v rámci projektového partnerství. Základem bude partnerská smlouva, která bude upravovat práva a povinnosti mezi partnery (např. frekvence vzájemných plateb, na základě jakých podkladů budou platby probíhat i sankce za nedodržení). Partnerská smlouva je povinnou přílohou Rozhodnutí o poskytnutí dotace a bude součástí materiálů předkládaných kolektivním orgánům v případě úspěšného posouzení žádosti o podporu.

Financování projektu bude probíhat ve formě ex-ante záloh.