

PŘÍPADOVÁ STUDIE:

zhodnocení přínosů projektu

„KVALIFIKACE A PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O OSOBU BLÍZKOU“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu

Název projektu	Kvalifikace a pracovní uplatnění osob pečujících o osobu blízkou
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/75.00011
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce
Zaměření projektu	Rekvalifikace a nalezení pracovního uplatnění pečujících osob
Cíl projektu	Rozšíření možnosti pracovního uplatnění skupiny osob pečujících o dítě se zdravotním postižením, příp. dospělou osobu se ZP.
Příjemce dotace	Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o. s.
Adresa	Karlínské náměstí 12, 186 00 Praha 8
Projektový manažer	Martina Smolíková
Partner projektu	bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	3 589 036,- Kč; 100 %
Termín realizace	1. července 2012 – 30. června 2014
Místo realizace a území dopadu	Plzeňský kraj, Jihočeský kraj, Jihomoravský kraj, Středočeský kraj, Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj, Vysočina, Olomoucký kraj, Moravskoslezský kraj
Webová adresa	http://arpzpd.cz/#/esf/ukonceneprojekty

1.2 Přehled terénního šetření

Příjemce dotace	Skupinový rozhovor (6. 1. 2015, Martina Smolíková , manažerka projektu, Jiří Kapr , manažer kurzů)
Cílová skupina	Individuální řízené rozhovory (20. 1. 2015, 7 podpořených účastníků projektu z řad osob pečujících o osobu blízkou) • Miroslav Blažek • Mgr. Jana Mazurová • Lenka Hylmarová • Dana Goldmannová • Ing. Ivana Krejčová • Jana Holubová • Miroslava Schotli
Klíčoví aktéři	Individuální řízené rozhovory (21. 1. 2015, 2 zaměstnavatelé, kteří vytvořili nová pracovní místa pro účastníky projektu) • Diecézní charita Brno – Oblastní Charita Znojmo (Mgr. Barbora Poláková) • Základní škola Trivium Plus, o. p. s. (Jan Grulich, ředitel)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce PROJEKT: KVALIFIKACE A PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB PEČUJÍCÍCH O OSOBU BLÍZKOU

Příjemce: Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o. s.

Místo: celá ČR (mimo Prahu)

Výše dotace: 3 589 036,- Kč

Termín realizace: 1. 7. 2012 – 30. 6. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo rozšířit možnosti pracovního uplatnění skupiny osob pečujících o dítě se zdravotním postižením či o dospělou osobu se zdravotním postižením.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Podpora byla využita na rekvalifikaci osob pečujících o osobu blízkou na obor „Asistent a pracovní poradce zdravotně postižených dětí a mládeže“, přičemž vybraným účastníkům bylo zprostředkováno zaměstnání v oblasti sociálních služeb, které bylo dotováno z projektu po dobu minimálně 6 měsíců.

Součástí kvalifikačního kurzu byly:

- vybrané teoretické poznatky z oblasti sociálního a pracovního práva vztahující se k osobám se zdravotním postižením,
- návštěvy specializovaných zařízení sociálních služeb, kde se účastníci seznámili s různými druhy postižení,
- 30 hodin povinné praxe v zařízení sociálních služeb



Náplň kurzů odpovídala potřebám osob pečujících o osobu blízkou a nabídla účastníkům poznatky, které využívají v pracovním i osobním životě. Kurz byl veden profesionálním týmem lektorů.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Rozšíření možností pracovního uplatnění osob pečujících o osobu blízkou a prevence jejich sociálního vyloučení

Získání nové kvalifikace zvýšilo uplatnitelnost na trhu práce a bylo prostředkem, který dal osobám z cílové skupiny možnost udělat výraznou změnu ve svém životě a zapojit se do společnosti. Proč?

- ✓ Získaná kvalifikace je podmínkou pro získání pozice asistenta v sociálních službách.
- ✓ Pracovní pozice s touto kvalifikací je vykonávána na zkrácený úvazek, který je pro cílovou skupinu klíčovým předpokladem pro zapojení na pracovním trhu.
- ✓ Poskytuje uplatnění v oblasti, která je pečujícím osobám blízká a s níž mají osobní zkušenost.

Úspěšné absolvování kurzu současně zvýšilo sebevědomí účastníků a výrazně posílilo jejich psychiku.

- ✓ Vědomí toho, že jsou schopni něčeho dosáhnout, vedlo u mnoha osob k tomu, že opět začali věřit v sebe sama, ve vlastní schopnosti a získali odhodlání učinit změnu směrem k plnohodnotnému životu. Jak uvedla jedna z účastnic: „Naučilo mě to prát se se životem, naučilo mě to bojovat.“
- ✓ Účast na kurzech byla pro pečující osoby vhodnou a vítanou možností, jak změnit prostředí a „být mezi lidmi“. Byla tak naplněna potřeba sociálního kontaktu a začlenění do společnosti, která je u této cílové skupiny velmi silná.

Příkladem takového odhodlání je příběh paní Štěpánky, která pečuje o těžce mentálně postiženou dceru. Před projektem ji vozila do 30 km vzdálené speciální školy a mezitím pracovala jako dobrovolnice, aby byla mezi lidmi, jelikož sehnat zaměstnání na několik hodin denně bylo v regionu nemožné. Při rozhovoru se svěřila, že účast v projektu jí změnila život: „Donutilo mě to změnit všechno. Bydliště, práci, styl života.“ V rámci projektu získala zaměstnání, kde jí byla po skončení dotace prodloužena smlouva a zároveň si začala zvyšovat vzdělání. „Dokázala jsem si, že mám na to, abych se ještě vzdělávala, a že když člověk chce, může chodit do práce, i když má těžce postižené dítě.“ Zásadní podle paní Štěpánky bylo si uvědomit, že „**když chcete, tak všechno jde**“.

Kurz poskytl účastníkům poznatky a dovednosti, které uplatňují v pracovním i osobním životě. Získali například osobní zkušenost s různými druhy postižení při návštěvách specializovaných zařízení sociálních služeb, kdy si „vyzkoušeli na vlastní kůži, jak se cítí lidé se zrakovým nebo sluchovým postižením“.

V rámci projektu byla vytvořena pracovní místa pro 6 osob z cílové skupiny, kdy byl zaměstnavatelům poskytován příspěvek na mzdové náklady. Ve třech případech si účastníci tato místa udrželi i po skončení projektu.

Získání nových poznatků umožnilo osobám z cílové skupiny také kvalitnější péči o zdravotně postiženého člena rodiny. Jak popsal jeden z pouze tří mužů zapojených do projektu: „Člověk si rozšířil možnosti, jak s otcem komunikovat“. Získanou kvalifikaci plánuje využít pro zaměstnání v budoucnu, kdy by chtěl působit spolu se svou manželkou jako pěstoun. U některých účastníků bylo hlavní motivací vstupu do projektu právě zlepšení péče o blízké. Tak jako v případě paní Jany: „Mě spíš šlo o to, abych se mohla postarat o syna a o rodiče, jak jim mohu pomoci.“ Jinými slovy, jak vyjádřila další z účastnic, „šlo o to dozvědět se, co je nového, co je možné zařídit, **co si můžu vybojovat**“.

Osobám, které díky projektu získaly zaměstnání, práce v sociálních službách přinesla či přináší naplnění, pocit užitečnosti a prostor pro seberealizaci. Někteří si dle vlastních slov „chodí do práce odpočinout“, zaměstnání je nabíjí energií.



Jedno z možných pracovních uplatnění se získanou kvalifikací je práce asistenta zdravotně postižených dětí ve speciálních školách.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Snížení zájmu účastníků o zprostředkování zaměstnání v průběhu projektu - důvodem byla nejčastěji obava z velké změny v organizaci života či uvědomění si finanční nevýhodnosti zaměstnání při porovnání výše platu v rámci zkráceného úvazku a příspěvku na péči o zdravotně postiženého člena rodiny. V případě nástupu do zaměstnání je z příspěvku na péči hrazena sociální služba, která zajistí potřebnou péči, avšak mnohdy výše příspěvku na úhradu této péče po dobu zaměstnání ani nestačí, navíc péče zajišťovaná sociálními pracovníky se domácí péčí dle účastníků nevyrovná. Hlavní motivací k hledání zaměstnání je tak u pečujících osob spíše než ekonomická výhodnost potřeba sociálního kontaktu a pocit seberealizace a užitečnosti pro společnost.
- ❖ Velká vzdálenost bydliště účastníků od zařízení (poboček příjemce), kde jim byla dle původního záměru nabízena pracovní místa - bylo nutné kontaktovat další zaměstnavatele
- ❖ Nízký zájem zaměstnavatelů o zaměstnance na dotované pracovní místo – požadované podmínky pracovního poměru znamenaly v mnoha případech nepřekonatelnou bariéru, neboť se neshodovaly s vnitřními standardy fungování dané organizace, resp. znamenaly příliš velkou administrativní zátěž
- ❖ Nastavení výzvy OP LZZ - podmínka vytvoření nového pracovního místa výrazně zužovala možnosti a zvyšovala administrativní zátěž při zprostředkování zaměstnání účastníkům projektu

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Spíše nízký V rámci projektu byla přímo zřízena pracovní místa pro osoby z cílové skupiny, ale jen malou část účastníků (6 ze 40 podpořených osob).
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký Účastníci získali novou kvalifikaci, která rozšiřuje možnosti jejich uplatnění na trhu práce.
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiné než kvalifikační	Spíše vysoký Získání kvalifikace na práci asistenta v sociálních službách. Účastníci se lépe orientují na pracovním trhu a bylo zvýšeno jejich sebevědomí a motivace uplatnit se na trhu práce.
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Nízký U osob zaměstnaných v rámci projektu došlo k přechodnému zvýšení příjmů, u této CS však se získáním zaměstnání obvykle nedochází k razantnímu zlepšení ekonomické situace.
Dopad na sociální statut účastníků	Vysoký Projekt přispěl k obnovení či posílení sociálních kontaktů účastníků a k jejich začlenění do společnosti.
Dopad na rovné příležitosti	Spíše nízký Zvýšení možnosti pracovního uplatnění žen, jež jsou nejčastěji osobou pečující o osobu blízkou. Řešení problémů v oblasti rovných příležitostí nebylo cílem projektu.
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše nízký Navázání spolupráce s klíčovými aktéry po dobu trvání projektu.
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Z větší části užitečný Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Z větší části užitečný Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace klíčových aktérů.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Spíše vysoké Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	Spíše vysoké Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Vysoká Dosažené výsledky byly udrženy.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
Spíše dobrá praxe Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	

2 Výchozí situace a cíle projektu

2.1 Příjemce dotace

Příjemce dotace	Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o. s.
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Příjemce se práci s cílovou skupinou věnuje od svého založení v roce 1991. V oblasti vzdělávání realizoval již 7 rekvalifikačních kurzů akreditovaných u MŠMT či MPSV pro sociální a pracovní poradce rodin se zdravotně postiženým dítětem a asistenty zdravotně postižených dětí a mládeže, a disponuje také akreditovaným vzdělávacím programem. Příjemce má zkušenosti z realizace a řízení projektů z ESF s uvedeným zaměřením, realizovaných v rámci JPD3, OPRLZ a OPLZZ (celkem 4 projekty).

2.2 Přístup ke zpracování žádosti

Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
--	----

2.3 Cíle projektu

Globální cíl projektu:

Rozšíření možnosti pracovního uplatnění skupiny osob pečujících o dítě se zdravotním postižením či o dospělou osobu se zdravotním postižením.

Hlavní cíle projektu:

- optimální výběr budoucích asistentů a poradců s využitím standardních psychologických diagnostických metod
- rekvalifikace osob z cílové skupiny pro práci osobního asistenta a pracovního poradce zdravotně postižených dětí a mládeže a zprostředkování praxe v zařízení poskytujícím sociální služby
- vytvoření pracovních míst pro 6 vybraných absolventů kurzu
- zlepšení předpokladů a rozšíření možností cílové skupiny pro pracovní uplatnění

2.4 Cílová skupina

Specifikace cílové skupiny	• osoby pečující o zdravotně postižené dítě nebo o již dospělou osobu se zdravotním postižením
-----------------------------------	--

3 Realizace projektu

3.1 Aktivita

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Před zahájením samotného kvalifikačního kurzu byla odborníkem provedena bilanční diagnostika každého z účastníků, pomocí níž bylo ověřeno, zda vybraní noví zaměstnanci splňují vysoké psychické nároky, které s sebou povolání osobního asistenta a pracovního poradce zdravotně postižených osob přináší. Diagnostika zahrnovala především zjištění úrovně a struktury intelektu, struktury a zaměření osobnosti, motivace, rozsahu pozornosti, hodnotové orientace a dalších předpokladů pro výkon tohoto povolání. Z průběhu diagnostiky byl pořizován i videozáznam, který byl po vyhodnocení a konzultaci s účastníkem zničen. Každému byla vydána strukturovaná zpráva s hodnocením jeho osobnostních kvalit a předpokladů.

V kvalifikačním kurzu „Asistent a pracovní poradce zdravotně postižených dětí a mládeže“ se účastníci seznámili s vybranými právními předpisy z oblasti sociálního a pracovního práva, získali orientaci v oblasti podpůrných opatření poskytovaných osobám se zdravotním postižením a přehled v možnostech jejich pracovního uplatnění. Součástí kurzu byly návštěvy specializovaných zařízení, kde se účastníci prakticky seznámili s jednotlivými druhy zdravotního postižení, s psychologickými aspekty jeho dopadu, rehabilitačními a kompenzačními pomůckami a jejich využitím a na vlastní kůži zažili prostředí, v němž osoby se zdravotním postižením žijí a vzdělávají se. Pro splnění kurzu bylo nutné také absolvovat 30 hodin praxe v oboru sociálních služeb, kterou si účastníci zajišťovali sami (např. ve školách, domovech pro seniory apod.). Kurz byl ukončen zkouškou, která se skládala z písemné i ústní části.

Na základě projeveného zájmu a výkonů v kurzu byli vybráni účastníci, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání na nově vytvořených pracovních místech v sociálních službách. Oproti původnímu plánu, který počítal s vytvořením nových pracovních míst v regionálních pobočkách příjemce (ARPZPD), byli z důvodu velké vzdálenosti těchto poboček od místa bydliště účastníků osloveni i jiní zaměstnavatelé, např. neziskové organizace či veřejné subjekty.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	1
Finanční objem realizovaných výběrových řízení	301 421,- Kč
VŘ dle výše předpokládané hodnoty	VZMR

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	5 osob
Úvazky	0,97 přepočtených úvazků (po dobu 24 měsíců) <u>Složení projektového týmu:</u> Manažer projektu (0,3 úvazku po celé trvání projektu) Finanční manažer (0,15 úvazku po celé trvání projektu) Manažer kurzů (0,3 úvazku po dobu 13 měsíců) Organizační pracovník (0,3 úvazku po dobu 13 měsíců) Lektoři kurzu (celkem 798 hodin)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	40	40	100
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	3 (zaměstnání pro 6 osob)	3,6 (zaměstnání pro 6 osob)	120
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	36	34	94
Osoby pečující o osobu blízkou	---	40	
Muži	---	3	
Ženy	---	37	

4.2 Zhodnocení přínosů projektu

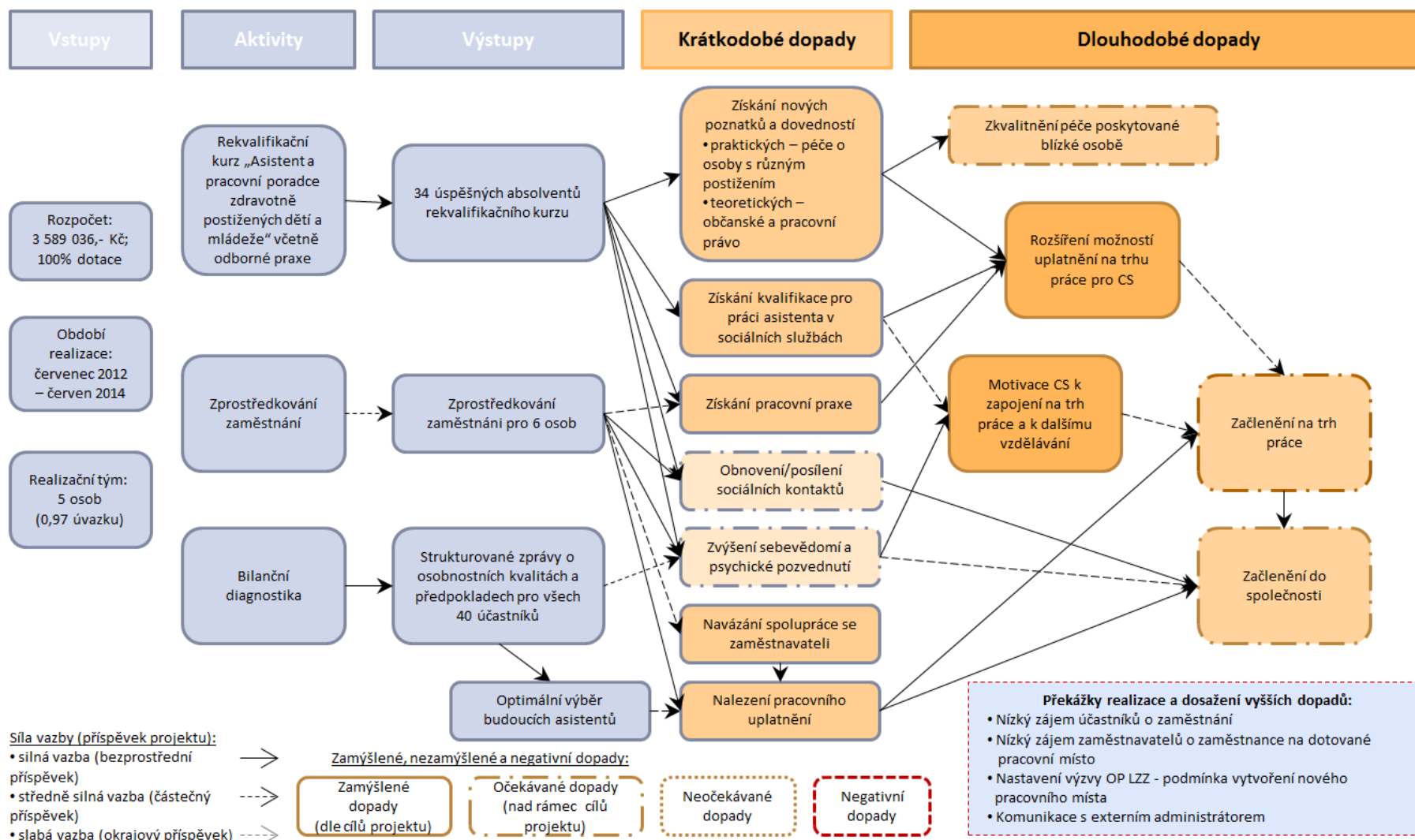
4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedeného terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Z hlediska intervenční logiky došlo k naplnění předpokládaných kauzálních vazeb a očekávaných dopadů, které vyplývaly z aktivity realizace kvalifikačního kurzu. Ostatní vazby v rámci intervenční logiky se projevily již slaběji. Aktivity projektu však měly i další dopady, které nebyly explicitně stanoveny v rámci cílů projektu, jako bylo zkvalitnění péče o osobu blízkou díky získání nových poznatků a dovedností v oblasti sociálních služeb.

o.p. 3.3

Kvalifikace a pracovní uplatnění osob pečujících o osobu blízkou



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopady na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký	
	Účastníci získali novou kvalifikaci, která rozšiřuje možnosti jejich uplatnění na trhu práce.	
Dopady na zaměstnanost účastníků	Spíše nízký	
	V rámci projektu byla přímo zřízena pracovní místa pro osoby z cílové skupiny, ale jen malou část účastníků (6 ze 40 podpořených osob).	
Dopady na zaměstnatelnost účastníků jiné než kvalifikační	Spíše vysoký	
	Získání kvalifikace na práci asistenta v sociálních službách. Účastníci se lépe orientují na pracovním trhu a bylo zvýšeno jejich sebevědomí a motivace uplatnit se na trhu práce.	
Dopady na ekonomickou situaci účastníků	Nízký	
	U osob zaměstnaných v rámci projektu došlo k přechodnému zvýšení příjmů, u této CS však se získáním zaměstnání obvykle nedochází k razantnímu zlepšení ekonomické situace (blíže viz text).	
Dopady na sociální statut účastníků	Vysoký	
	Projekt přispěl k obnovení či posílení sociálních kontaktů účastníků a k jejich začlenění do společnosti.	
Dopady na rovné příležitosti	Spíše nízký	
	Zvýšení možnosti pracovního uplatnění žen, jež jsou nejčastěji osobou pečující o osobu blízkou. Řešení problémů v oblasti rovných příležitostí nebylo cílem projektu.	
Dopady na další klíčové aktéry	Spíše nízký	
	Navázání spolupráce s klíčovými aktéry po dobu trvání projektu (blíže viz zhodnocení přínosů projektu – textová část).	
Systémové dopady	Nerelevantní	
	Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	nepotvrzeno	Projektu se účastnily osoby, které samy projevíly zájem o nabízené aktivity, a měly tudíž i osobní motivaci pro úspěšné dokončení projektu. Žádní zájemci ale nebyli odmítáni. Tento postup byl plně v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	nepotvrzeno	Bez získání nových znalostí a kvalifikace by účastníci nemohli získat zaměstnání, které tuto kvalifikaci vyžaduje.
Alternativní atribuce	nepotvrzeno	Aktivity projektu významně přispívaly

		k dosaženým přínosům bez přispění jiných faktorů.
Substituce	<i>nepotvrzeno</i>	Efektů nebylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha ¹	<i>nepotvrzeno</i>	Bez poskytnuté dotace by nebylo možné projekt realizovat pro účastníky bezplatně. Naprostá většina účastníků projektu by si ani samotný rekvalifikační kurz za normálních okolností nemohla dovolit.
4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)		
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny	
4.2.4 Nezamýšlené dopady		
Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ano	
Nezamýšlené dopady	Dopady pro příjemce: Šíření dobré praxe, zvýšení zájmu o aktivity příjemce. Dopady pro cílovou skupinu: Šíření získaných poznatků mezi další osoby z cílové skupiny i mimo účastníky projektu.	
4.2.5 Negativní dopady		
Existence negativních dopadů projektu	Ne	
Negativní dopady	---	

¹ Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů

Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace klíčových aktérů)

4.4 Inovativnost projektu

Využití inovovaných řešení	Ano – vývoj inovativního řešení z hlediska cílové skupiny
	Komplexní a návazné aktivity od posouzení předpokladů zapojených osob pro práci pracovníka v sociálních službách až po jejich vlastní pracovní uplatnění.

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Ještě v průběhu projektu příjemce zjišťoval hodnocení kvalifikačního kurzu ze strany účastníků prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na hodnocení jednotlivých témat, na výkon lektorů i na úroveň celého kurzu. Na tuto zpětnou vazbu byl dle vyjádření příjemce kladen v rámci hodnocení výsledků projektu velký důraz. Přínosy projektu pro účastníky byly také zjišťovány v rámci individuálních konzultací.

Výsledky projektu u klíčových aktérů - zaměstnavatelů zjišťovány explicitně nebyly, tyto subjekty byly kontaktovány pouze v případě vyskytnutí problémů. Příjemce udržuje stálý kontakt pouze s organizacemi, v nichž probíhaly praktické lekce v rámci kurzů, neboť s těmito organizacemi spolupracuje dlouhodobě.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	• Osobní rozhovory či diskuze • Dotazník v papírové podobě
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	• Nahodilé zjišťování přínosů pouze u některých aktérů

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako úspěšný, a to zejména z hlediska přínosů pro cílovou skupinu (osoby pečující o osobu blízkou). Projekt měl dále přínosy pro příjemce i pro spolupracující subjekty (zaměstnavatele). Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro příjemce dotace: Šíření dobré praxe, zvýšení zájmu o aktivity příjemce.
- Dopady pro cílovou skupinu: Zlepšení předpokladů a rozšíření možností pracovního uplatnění prostřednictvím rekvalifikace na nový obor a získání pracovní praxe
- Dopady pro spolupracující subjekty: Vytvoření dotovaných nových pracovních míst

1) Dopady pro příjemce dotace: Šíření dobré praxe, zvýšení zájmu o aktivity příjemce.

Základním posláním aktivit příjemce (Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, dále Asociace) je pomoc zdravotně postiženým dětem a jejich rodinám ve využívání všech aktivit běžného života a žití plnohodnotného života. Realizace projektu přinesla rozšíření počtu členů a příznivců Asociace (příjemce), a především také rozšíření zájmu o další aktivity příjemce, zejména vzdělávací kurzy. Samotní účastníci projektu se dál zapojují do těchto aktivit a také šíří svou zkušenost z projektu mezi další osoby z cílové skupiny (mimo osoby zapojené v projektu) i mezi širší veřejnost a aktivity příjemce doporučují. Šíří také poznatky a zkušenosti získané v projektu a zvyšují tak informovanost osob pečujících o osobu blízkou ohledně jejich možností, jak zvýšit kvalitu svého života.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Základním faktorem zde byla především spokojenost účastníků projektu s jeho výsledky a přínosy a přesvědčení o smysluplnosti projektu a také o profesionálním přístupu příjemce. Předpokladem k tomu bylo vhodné nastavení obsahu kurzů vzhledem k potřebám cílové skupiny a profesionalita lektorů (blíže viz Dopady pro cílovou skupinu).

2) Dopady pro cílovou skupinu: Zlepšení předpokladů a rozšíření možností pracovního uplatnění prostřednictvím rekvalifikace na nový obor a získání pracovní praxe.

Vzhledem dlouhodobé nezaměstnanosti, která je u této cílové skupiny důsledkem potřeby intenzivní péče o zdravotně postiženého člena rodiny, dochází u osob z této cílové skupiny často ke ztrátě kvalifikace a znemožnění návratu do původního zaměstnání. Hlavní potřebou cílové skupiny osob pečujících o osobu blízkou z hlediska pracovního uplatnění je zaměstnání na zkrácený úvazek, které by umožňovalo vykonávat současně péči o zdravotně postiženého člena rodiny. U těchto forem práce však na trhu práce poptávka zcela převyšuje nabídku. Povinnost péče o osobu blízkou navíc snižuje flexibilitu této cílové skupiny z hlediska pracovní doby.

Hlavní přínos projektu pro cílovou skupinu spočíval v **získání nové kvalifikace**, která znamenala rozšíření možností uplatnění na trhu práce, jak potvrdilo šetření.

Získaná kvalifikace je podmínkou pro získání pozice asistenta v sociálních službách. **Rekvalifikace** na pozici osobního asistenta a pracovního poradce osob se zdravotním postižením tak zvyšuje možnosti pracovního uplatnění osob z cílové skupiny v oblasti, která jim je blízká. Tato pracovní pozice je navíc vykonávána na zkrácený úvazek, který je pro cílovou skupinu klíčovým předpokladem pro zapojení na pracovním trhu. Absolvování kurzu, na základě výpovědí zástupců cílových skupin, přispělo zejména k uvědomění, že mají předpoklady k tomu, aby mohli působit jako profesionální pracovníci v sociálních službách. Vědomí toho, že jsou schopni něčeho dosáhnout, u nich vedlo ke psychickému pozvednutí,

posílení víry v sebe sama, a v některých případech také motivovalo účastníky k dalšímu vzdělávání. Komunikace s ostatními účastníky v rámci kurzů, kteří se potýkají s podobnými problémy, dále přispělo k aktivizaci účastníků vzhledem ke změně jejich životního stylu a k hledání zaměstnání. Řada zástupců z cílové skupiny označila za největší osobní přínos zapojení do projektu právě toto „nakopnutí“ do života.

Zapojení pečujících osob do aktivit projektu pro ně bylo také vhodnou příležitostí ke změně sociálního prostředí a naplnění potřeby sociálního kontaktu, která přispěla k pocitu většího zapojení do společnosti a k **prevenci sociálního vyloučení** těchto osob.

Na základě provedení bilanční diagnostiky byly předpoklady cílové skupiny k uplatnění na trhu práce rozšířeny i o lepší **povědomí o vlastních schopnostech** a psychických vlastnostech a předpokladech a o tom, jaké osobnostní zásahy je třeba udělat pro zlepšení situace. Toto uvědomění účastníci získali na základě provedení bilanční diagnostiky, která tak byla i dle slov příjemce pro účastníky velkým osobním přínosem.

U některých z oslovených účastníků projektu bylo významnou motivací pro zapojení do projektu získat v rámci rekvalifikačního kurzu **nové poznatky a dovednosti**, tak aby se mohli lépe postarat o zdravotně postiženého člena rodiny, což bylo dle vyjádření těchto osob bezvýhradně naplněno. Jak vyplývá z hodnocení zástupců cílové skupiny, největším přínosem v oblasti nových poznatků a dovedností byly zkušenosti získané při osobních návštěvách zařízení sociálních služeb pro jednotlivé druhy postižení. Za velký přínos pokládají oslovení účastníci poznání, jak se postarat o osoby s různým zdravotním postižením a seznámení s jejich specifickými potřebami. Vysoce ceněna byla osobní zkušenost, kdy se účastníci prakticky seznámili s kompenzačními pomůckami a „vyzkoušeli na vlastní kůži, jak se cítí lidé se zrakovým nebo sluchovým postižením“ (například pomocí nasazení brýlí s navozením různých očních vad v případě zrakového postižení, či připoutání na invalidní vozík). Problémy osob s různým typem postižení si účastníci podle svých slov mnohdy nedokázali ani představit a odnesli si z těchto návštěv hluboké zážitky. Schopnost vcítit se do potřeb postižených lidí je dle slov účastníků i příjemce pro práci asistenta klíčová, například pro pochopení, jakým způsobem je možné osoby s určitým typem postižení vzdělávat apod. Vysoce hodnocena byla také absolvovaná praxe v zařízení sociálních služeb jakožto nenahraditelná zkušenost.

Z teoretických poznatků byly pro cílovou skupinu nejvíce přínosné informace týkající se legislativy, a to zejména orientace v zákonech ze sociální a pracovní oblasti, ve změnách zákonů a zejména ve využívání možností, které se týkají péče o zdravotně postižené osoby, jejich pracovního uplatnění, rozsahu možného poskytování sociálních služeb; dále se dozvěděli o nově dostupných rehabilitačních pomůckách apod. Jak potvrdila většina oslovených účastníků, získané poznatky a dovednosti využívají nejen v pracovním, ale i v osobním životě.

V rámci projektu byla přímo **zřízena pracovní místa pro 6 osob** z cílové skupiny. Dopady pro cílovou skupinu nebyly v tomto případě kvantitativně výrazné, neboť zájem o zprostředkování zaměstnání nakonec (oproti původním informacím) vyjádřila asi jen polovina účastníků. Jak vyplývá z šetření, někteří z respondentů například chtěli využít získanou kvalifikaci v budoucnu a část účastníků si dle vyjádření příjemce až v průběhu projektu uvědomila, že zaměstnání je pro ně finančně nevýhodné, nebo se zalekla velké životní změny, kterou zaměstnání pro tuto cílovou skupinu představuje (na možnosti zaměstnání mají vliv i další faktory vyplývající ze specifik cílové skupiny; blíže viz faktory ovlivňující dopady projektu). Těm, kterým bylo zaměstnání zprostředkováno, práce v sociálních službách přinesla či přináší naplnění, někteří si dle vlastních slov „chodí do práce odpočinout“, zaměstnání je nabíjí energií. Zaměstnání především naplňuje výrazné potřeby těchto osob, kterými jsou potřeba sociálního kontaktu a zapojení do společnosti a také potřeba seberealizace. Velké změny v denním režimu, které byly v mnoha případech s docházením do zaměstnání spojené, a jejich zvládnutí často ještě více posílily psychiku těchto účastníků, jejich sebevědomí a odhodlání změnit svůj život. U osob zaměstnaných v rámci projektu došlo k přechodnému zvýšení příjmů, u této cílové

skupiny však dle vyjádření respondentů se získáním zaměstnání obvykle nedochází k razantnímu zvýšení příjmů (blíže viz faktory ovlivňující dopady projektu). Dlouhodobé udržení zaměstnání závisí na individuálních podmínkách péče a může být ohroženo nečekanými životními změnami (blíže viz faktory ovlivňující dopady projektu).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Významným faktorem, který přispěl k úspěšnému absolvování kurzů většinou účastníků a k využitelnosti získaných poznatků v pracovním i osobním životě (jak bylo potvrzeno při šetření), bylo **nastavení kurzů** vzhledem k potřebám cílové skupiny, které se zakládalo na zkušenostech z podobných kurzů. Důležitou roli hrála také **profesionální úroveň lektorů** a jejich schopnost přizpůsobit odborný jazyk teoretických poznatků cílové skupině, která se skládala z osob s různou úrovní vzdělání. Základem dobrého výběru lektorského týmu byla dlouhodobá spolupráce s příjemcem.

Jak ukázalo šetření u cílové skupiny, jedním z faktorů bylo **hrazení péče** o postiženého člena rodiny v době konání kurzů. To umožnilo zajistit náhradní sociální péči, na kterou by v mnoha případech účastníci neměli vlastní prostředky.

Pozitivními předpoklady pro nalezení a udržení zaměstnání z hlediska cílové skupiny jsou její **specifické psychologické charakteristiky**, které vyplývají z životní situace těchto osob (jak vyjádřil příjemce, mají „svůj svět“). Tito lidé mají dle slov příjemce hlubokou osobní motivaci k rozšíření svých poznatků z oblasti péče o zdravotně postižené osoby, mají ochotu a snahu řešit svou situaci a s ní spojené problémy týkající se (nejen) hledání zaměstnání. Významným předpokladem pro práci asistenta v zdravotně postižených osob je u této cílové skupiny jejich vlastní **zkušenost** s péčí o tyto osoby a také schopnost odhadnout své fyzické i psychické předpoklady pro výkon práce spočívající v péči o zdravotně postižené osoby. Zvyšuje se tím pravděpodobnost udržení získaného pracovního místa v oblasti sociálních služeb.

Při rozhodování o nástupu do zaměstnání vstupuje u cílové skupiny osob pečujících o osobu blízkou v negativním smyslu také **faktor ekonomický**, konkrétně porovnání výše platu v rámci zkráceného úvazku a výše příspěvku na péči o zdravotně postiženého člena rodiny. V případě nástupu do zaměstnání je totiž z příspěvku na péči hrazena sociální služba, která zajistí potřebnou péči. Mnohdy výše příspěvku na úhradu této péče po dobu zaměstnání ani nestačí. Dle vyjádření osob z cílové skupiny se navíc péče zajišťovaná sociálními pracovníky nevyrovná domácí péči. Celkový výdělek při vyšší mzdě na zkrácený úvazek potom často nedosáhne ani původní výše příjmu. Obzvláště markantní je tento rozpor u osob pečujících o těžce postižené osoby, u nichž je péče velmi nákladná a které vyžadují celodenní péči. Docházení do zaměstnání je navíc spojeno se změnou celého denního režimu celé rodiny, představuje velkou změnu v osobním životě, které se nakonec mnoho osob zaleklo. Nicméně jak vyplývá z šetření u cílové skupiny, u osob, které zájem o zaměstnání projevily, bylo hlavní motivací k hledání zaměstnání nikoli zlepšení ekonomické situace, ale potřeba sociálního kontaktu a pocit seberealizace a užitečnosti pro společnost.

Jak vyplývá z šetření, významnou roli v možnosti zaměstnání hrají také **individuální rozdíly v charakteru péče** o blízkou osobu (tj. jak intenzivní péči konkrétní zdravotní postižení blízké osoby vyžaduje), které výrazně ovlivňují časové možnosti jednotlivých účastníků. Časové možnosti zaměstnání pak také závisí například na dostupnosti speciálního zařízení, kde by bylo možné zajistit péči o blízkou osobu (například speciální škola). Sdělené zkušenosti respondentů ukázaly, že z hlediska dlouhodobých dopadů, tj. udržení zaměstnání, ale i motivace a odhodlání k nalezení zaměstnání jsou reálnou hrozbou náhlé změny životní situace jako zhoršení (nebo i zlepšení) zdravotního stavu pečované osoby či konkrétně nedostupnost zařízení pro umístění zdravotně postiženého dítěte po dokončení základní školy.

Podstatným vnějším faktorem, který vůbec umožnil realizaci projektu zaměřeného na zaměstnávání této cílové skupiny, je **nastavení legislativy**, která nově umožňuje osobám pečujícím o osobu blízkou mít zaměstnání a současně pečovat o člena rodiny, aniž by ztratili nárok na příspěvek na péči. Nabízí dále řadu dalších aktivit, které umožňují těmto osobám si při péči přivydělávat.

Výše přínosu projektu z hlediska rozšíření možností pracovního uplatnění (a v dlouhodobém horizontu získání zaměstnání) se odvíjí také od **makroekonomické situace v daném regionu** (míra nezaměstnanosti), kdy v některém regionu (např. Ostravsko) je nesnadné získat práci obecně, natož v blízkosti bydliště a na zkrácený úvazek.

3) Dopady pro spolupracující subjekty: Vytvoření nových dotovaných pracovních míst

V průběhu projektu došlo k navázání spolupráce příjemce se zaměstnavateli v sociálních službách, a to za účelem vytvoření nového pracovního místa pro účastníky projektu s garantovanou dotací veškerých mzdových nákladů. Pro zaměstnavatele, kteří se do projektu zapojili, bylo přínosem především to, že měli k dispozici **kvalifikovanou a motivovanou pracovní sílu**, kterou nemuseli financovat z vlastních prostředků. Jak ukázalo šetření, měli tyto subjekty díky dalšímu zaměstnanci navíc například možnost **rozšířit své aktivity** a nabídnout svým klientům další služby, vyzkoušet poptávku po nich a jejich fungování. V několika případech navázali s účastníkem projektu po skončení dotace další pracovní vztah.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Limitujícím faktorem pro zaměstnavatele, kteří se do projektu zapojili, byla podmínka vyplývající z **nastavení výzvy** pro předkládání projektů OP LZZ, dle níž účastníci mohou být umístěni výlučně na nově vytvořené pracovní místo. Tato skutečnost byla pro zaměstnavatele zatěžující v tom smyslu, že například nemohli pro zaměstnání účastníků projektu využít volné pracovní místo, které měli zrovna k dispozici. To v mnoha případech znemožnilo zapojení větších subjektů (zaměstnavatelů), kteří byli příjemcem pro zaměstnání účastníků preferovaní. Od zúčastněných zaměstnavatelů muselo tak být vyžádáno čestné prohlášení o tom, že se jedná o nově vytvořené místo a nikoli volné pracovní místo. Podmínka nové vytvořené pracovního místa byla jednou z příčin nezájmu zaměstnavatelů o zaměstnance - účastníky projektu, který významně ovlivnil výši přínosů projektu (blíže viz Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu).

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt byl určen pro obě pohlaví, ale účastnily se ho téměř výhradně ženy (z více jak 90 %). Důvodem je objektivní skutečnost, že osobami pečujícími o osobu blízkou jsou ve většině případů právě ženy. Poměr zastoupení obou pohlaví v projektu tak odráží reálnou strukturu cílové skupiny.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika očekávaná před realizací projektu se týkala především zájmu cílové skupiny, organizace kurzů a nevhodné lokalizace nabízených pracovních míst. Za velmi pravděpodobné bylo považováno riziko **změny struktury konkrétních zájemců** o vstup do projektu, a to z důvodu délky procesu hodnocení žádosti, kterému musí průzkum předběžného zájmu předcházet. Toto očekávání se potvrdilo,

struktura účastníků se dle příjemce změnila přibližně ze 60 %, neboť kvalifikaci na nabízený obor je u většiny zájemců potřebné realizovat z různých důvodů co nejdříve. Oba „běhy“ kurzů nebyly kapacitně zcela naplněny (v řádu 1 až 2 osob), což bylo zapříčiněno mimo jiné souběhem realizace dvou podobně zaměřených projektů příjemce ve stejnou dobu.

V projektu se potvrdilo také očekávané riziko **nízkého zájmu účastníků** o pracovní uplatnění, kdy v průběhu projektu (na rozdíl od původních vyjádření) nakonec potvrdila zájem o dotované pracovní místo pouze přibližně polovina účastníků, a to přes důsledné informování zájemců o cílech projektu (zaměstnávání osob). Důvodem bylo, že část účastníků si v průběhu projektu zájem o zaměstnání rozmyslela, a to buď z důvodu uvědomění ekonomické nevýhodnosti či přílišné náročnosti z hlediska organizace denního režimu nebo z důvodu výskytu neočekávaných překážek (blíže viz dopady...).

Dalším rizikem, které se v projektu naplnilo, byla příliš **velká vzdálenost bydliště** účastníků od zařízení (poboček příjemce), kde jim byla dle původního záměru nabízena pracovní místa. Bydliště účastníků nebylo možné předem odhadnout a vzdálenost na denní dojezd byla u vybraných účastníků nakonec i přes rozložení poboček ve všech krajích ČR příliš velká, přestože byli všichni zájemci předem obeznámeni s umístěním těchto zařízení. Řešením tohoto rizika bylo kontaktování a nalezení jiných zaměstnavatelů i mimo pobočky příjemce a plánované hodnoty monitorovacích indikátorů se podařilo naplnit.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

Interní překážkou, která však měla na dosažení plánovaných přínosů projektu minimální vliv, byl **úbytek účastníků** v průběhu kvalifikačního kurzu, a to zejména z důvodu vysoké náročnosti závěrečných zkoušek kvalifikačního kurzu (především z hlediska teoretických znalostí), která vytvářela na účastníky psychický tlak a v několika případech je odradila od jejich absolvování. Jiné interní faktory dosažení vyšších přínosů projektu nebránily.

Velice překvapující skutečností a překážkou, s níž bylo třeba se vypořádat, byl pro příjemce **nezájem ze strany zaměstnavatelů** o vytvoření nového pracovního místa, které by bylo dotované z projektu. Hlavním faktorem malého zájmu zaměstnavatelů o zaměstnance byla dle zkušenosti příjemce vysoká administrativní zátěž vynaložená na poměrně krátkou dobu pracovního poměru. Příjemce na základě **nastavení výzvy OP LZZ** kladl zaměstnavatelům podmínky z hlediska délky a formy pracovního poměru, výše platu nového zaměstnance, speciální formální podoby pracovních výkazů apod., což u mnoha zaměstnavatelů působilo problémy, neboť tyto podmínky se neshodovaly se zavedeným systémem zaměstnavatele z hlediska mezd a úvazků či vzhledu formálních dokumentů. Svazující bylo nastavení výzvy také v podmínce nutnosti pracovní smlouvy, která znemožňovala alternativní řešení pracovního poměru dle interního nastavení dané organizace např. formou dohody. Obzvláště výrazné až nepřekonatelné byly zmíněné překážky (změny zavedených standardů pro 1 zaměstnance) u větších a stabilních organizací, které by byly pro zaměstnání účastníků ideální. U menších, zejména neziskových organizací byly tyto překážky překonány. Dle příjemce by pro zvýšení atraktivity pracovních míst dotovaných z projektu pro zaměstnavatele byla vhodná změna v tom smyslu, aby si konkrétní zaměstnavatel mohl určit podmínky toho pracovního poměru (typ úvazku, výše mzdy, formální vzhled výkazů apod.).

Administrativní náročnost plynoucí z aktivity zprostředkování zaměstnání pro příjemce spočívala například v tom, že aby mohl příjemce účastníkům zprostředkovat zaměstnání u externích zaměstnavatelů, bylo nutné se zaregistrovat na Úřadu práce jako pracovní agentura.

Další překážkou plynoucí z nastavení výzvy OP LZZ byla podmínka uplynutí garantovaných 6 měsíců ve zprostředkovaném zaměstnání ještě v průběhu doby realizace projektu, v opačném případě by



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

nebyly proplaceny mzdové náklady za celých 6 měsíců. Problémem bylo plánované přerušení pracovního poměru přes letní prázdniny u účastnice zaměstnané ve škole, kdy nakonec v rámci řešení zaměstnavatel vyšel vstříc a prodloužil pracovní poměr, přičemž náklady navíc uhradil příjemce z vlastních prostředků.

Dalším faktorem byl z hlediska makroekonomických podmínek dle příjemce existující nadbytek nabídky nad poptávkou v oblasti práce v sociálních službách. Předpoklad, že zaměstnavatelé rádi přijmou pracovníka, kterého nemusejí platit, se nepotvrdil.

Příjemce se také potýkal s problémy při **komunikaci s externím administrátorem** projektu, kdy došlo k několika sporům, přičemž MPSV jakožto nadřízený orgán rozhodlo ve všech případech ve prospěch administrátora.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu

Naplnění účinnosti (taxonomie)	Spíše vysoká – úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu²	90 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo³	997 tis. Kč

5.2 Hospodárnost projektu

Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Spíše vysoká – některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	41 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	9 pracovních míst

5.3 Udržitelnost přínosů projektu

Udržitelnost projektu (taxonomie)	Vysoká - dosažené výsledky byly udrženy
--	---

I. Účinnost a hospodárnost projektu

V rámci projektu bylo dle zjištění s danými zdroji možné dosáhnout lepších výsledků. Tomu, aby bylo možné pomocí realizovaných aktivit dosáhnout ještě vyšších přínosů, bránily některé překážky především externího charakteru, a to zejména nastavení výzvy OP LZZ, nezáměr účastníků o zaměstnání (blíže viz Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti). Tyto okolnosti však bylo jen velmi obtížně možné až nemožné ovlivnit. Z hlediska přínosů pro cílovou skupinu bylo dané vstupy (finanční prostředky) možné vynaložit účinněji v tom smyslu, že by bylo možné zprostředkovat zaměstnání více osobám. Tomu však bránily zmíněné překážky, především však nezáměr ze strany účastníků o zaměstnání. Nastavení výzvy OP LZZ pak bylo jednou z příčin nezáměru zaměstnavatelů o zaměstnance, což zvyšovalo organizační zátěž pro projektový tým, přičemž vynaložená práce a čas mohly být využity účinněji ve prospěch přínosů pro cílovou skupinu.

Projekt je tedy možné označit jako z větší části účinný s tím, že lepším využitím vstupů (při úpravě pravidel výzvy) by bylo možné při patřičných úpravách dosáhnout vyšších přínosů pro cílovou skupinu.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo (celkem 3,6 v přepočtu na plné úvazky) činily 996 954 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 40 osob) pak dosáhla 90 tis. Kč. Do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují zcela nesrovnatelné kategorie (skupiny) podpořených osob, kdy některé z těchto osob se účastnily většího počtu aktivit (zprostředkování zaměstnání), a byly tak podpořeny v nesrovnatelném časovém rozsahu (v průběhu projektu bylo zprostředkováno

² K interpretaci blíže viz text níže.

³ K interpretaci blíže viz text níže.

zaměstnání pouze 6 osobám, navíc každá z nich v tomto zaměstnání setrvala po různě dlouhou dobu).

Ne všechny realizované aktivity byly zcela potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Dosažených výsledků projektu bylo možné dosáhnout i s nižšími vstupy. Aktivitou, bez které by se projekt dle slov příjemce obešel, byla bilanční diagnostika, na níž bylo vynaloženo zbytečně velké množství prostředků v porovnání s alternativními řešeními. Dosažení obdobných výsledků by dle příjemce bylo možné prostřednictvím méně nákladných opatření, resp. jednodušších metod, například formou dotazníku a následného vyhodnocení. Aktivita bilanční diagnostika byla do projektu zařazena z důvodu nastavení výzvy OP LZZ, kde je zařazena mezi doporučené aktivity. Ostatní aktivity a lidské zdroje využité v rámci projektu byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Projekt tak lze označit za částečně nehospodárný.

V rámci projektu bylo vytvořeno 9 pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu (celkem 9 vytvořených pracovních míst a 6 osob v projektovém týmu). Na jeden úvazek pak připadlo 41 podpořených osob.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska příjemce je relevantní zajištění udržitelnosti z hlediska šíření informací o dalších aktivitách a kurzech nabízených příjemcem a také šíření nových poznatků účastníky projektu i mezi zástupce širší cílové skupiny (tj. i mimo účastníky projektu). Tato udržitelnost byla v rámci šetření potvrzena.

Z hlediska cílové skupiny spočívá udržitelnost přínosů projektu v samotné získané kvalifikaci, kterou mohou úspěšní účastníci využít na jakékoliv pozici pracovníka v sociálních službách v celé České republice. Kvalifikace i získané zkušenosti zůstávají předpokladem rozšiřujícím možnost pracovního uplatnění i v budoucnu. Udržitelnost získaných znalostí a dovedností je u této cílové skupiny i v případě dlouhodobější neúspěšnosti v hledání zaměstnání částečně zajištěna praktickým využíváním těchto poznatků v každodenní péči o osobu blízkou. Udržitelnost zprostředkovaného zaměstnání byla do konce projektu u všech zaměstnaných účastníků, z nichž většina setrvala na dotovaném místě více než minimální dobu 6 měsíců, a to díky finančním rezervám vytvořeným v průběhu projektu (neboť rozpočtová položka projektu pro zprostředkování zaměstnání byla nastavena na zaměstnání 6 osob na 16 měsíců nebo více osob na kratší dobu, a v případě malého zájmu o zaměstnání ze strany cílové skupiny tak mohl být těmto osobám (resp. jejich zaměstnavatelům) poskytován příspěvek na pracovní místo déle). Jak vyplývá z šetření, někteří účastníci si zaměstnání udrželi i po skončení dotace a jiní například pokračovali v dalším vzdělávání.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Spíše dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	80 ze 100
Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy	
Kritérium	Bodové hodnocení
<i>účelnost projektu</i> (váha 35 %)	75
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin</i> (váha 5 %)	75
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</i> (váha 5 %)	75
<i>účinnost projektu</i> (váha 15 %)	70
<i>hospodárnost projektu</i> (váha 15 %)	70
<i>udržitelnost projektu</i> (váha 20 %)	100
<i>inovativnost řešení</i> (váha 5 %)	100

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Kvalifikace a pracovní uplatnění osob pečujících o osobu blízkou, jehož předmětem bylo rozšíření možností pracovního uplatnění této cílové skupiny, lze celkově označit za vhodný příklad dobré praxe. Projekt z větší části naplňuje charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti a jeho udržitelnost je vysoká.

Cíle projektu byly naplněny v plném rozsahu. Užitečnost většiny realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu), pouze u jedné z aktivit (bilanční diagnostika) byla užitečnost výstupů vnímána jako nižší než u zbylých aktivit. Projekt je příkladem dobré praxe zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro CS a jejich udržitelnosti.

Hlavním výsledkem projektu je kvalifikace osob z cílové skupiny, získání pracovní praxe a rozšíření jejich možností uplatnění na trhu práce. Přínosná pro dosažení těchto pozitivních dopadů byla většina podpořených aktivit.

Vyšší úspěšnost projektu byla dána působením řady pozitivních i negativních faktorů, které ve vzájemném působení ovlivňovaly dosažené výsledky projektu. Za hlavní faktory úspěšnosti a jako příklad dobré praxe lze označit motivaci a zkušenosti cílové skupiny a dále zaměření a nastavení kvalifikačního kurzu. Mezi limitující faktory patřily především nastavení výzvy OP LZZ a nezáměr účastníků o zaměstnání.

Z hlediska cílových skupin tkví hlavní myšlenka projektu v tom, že nejdůležitější je těmto lidem ukázat, že, jak vyjádřila jedna z účastnic projektu, „**když se chce, tak všechno jde**“, a dát jim prostředky a možnosti k pozitivní změně v životě. Pracovní uplatnění, resp. zvýšení zaměstnatelnosti jsou konkrétními aspekty tohoto obecného cíle (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu).

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

V rámci projektu se osvědčilo a pro obdobně zaměřené projekty lze doporučit:

- **zahrnutí praktických činností do kvalifikačního kurzu**
specifikace: vyzkoušení teoretických poznatků a problémů osob se zdravotním postižením v praxi zvyšuje připravenost CS na práci v sociálních službách
- **zkušený a prověřený realizační tým**
specifikace: realizační tým včetně lektorů byl postaven na dlouhodobé vzájemné spolupráci, což velice usnadňovalo komunikaci a rychlé reagování při řízení projektu; výběr lektorů mohl díky prověřenosti probíhat s ohledem na maximální prospěšnost cílové skupiny
- **neformální atmosféra**
specifikace: navození neformální atmosféry a kolegiálních vztahů mezi lektory a účastníky bylo předpokladem pro úspěšnou motivaci účastníků a posílení pocitu jejich sociálního začlenění
- **přizpůsobení obsahu kurzu cílové skupině**
specifikace: nastavení obsahu kurzů odráželo situaci a potřeby dané cílové skupiny a náplň kurzu (obor kvalifikace) byla zaměřena na oblast, v níž mohou účastníci uplatnit osobní zkušenosti
- **zaměření výzvy**
specifikace: zvážit možnosti podpory umisťování osob z cílové skupiny i na existující pracovní pozice. Nutné zvážit možné riziko substituce (zaměstnavatel vymění zaměstnance jen proto, aby dosáhl na podporu)

Překážky pro dosažení vyšších přínosů a negativní faktory, které bylo třeba při realizaci projektu řešit/překonat:

- Nízký zájem účastníků o zaměstnání - v průběhu projektu nakonec potvrdila zájem o zprostředkování zaměstnání jen část účastníků, důvodem byla nejčastěji obava z velké změny v organizaci života a v mnoha případech také uvědomění si finanční nevýhodnosti
- Nízký zájem zaměstnavatelů o zaměstnance na dotované pracovní místo - podmínky pracovního poměru požadované na základě nastavení projektu znamenaly v mnoha případech nepřekonatelnou bariéru pro zaměstnání účastníků, neboť se neshodovaly s vnitřními standardy fungování dané organizace, resp. znamenaly příliš velkou administrativní zátěž
- Nastavení výzvy OP LZZ - podmínka vytvoření nového pracovního místa výrazně zužovala možnosti a zvyšovala administrativní zátěž při zprostředkování zaměstnání účastníkům projektu
- Komunikace s externím administrátorem - komunikaci se zprostředkujícím subjektem příjemce označil za mnohem složitější než přímý kontakt s MPSV



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu průměrné. Především vzdělávací aktivity projektu mohou být inspirací a návodným příkladem pro prevenci sociálního vyloučení osob pečujících o osobu blízkou.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz