

PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „ZAPOJTE SE...!“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu

Název projektu	ZAPOJTE SE...!
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/75.00139
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce
Zaměření projektu	Posílení integrace osob se zdravotním postižením na trh práce
Cíl projektu	Cílem projektu je posílení pracovní integrace osob se zdravotním postižením a podpora odstraňování bariér omezujících lidem se zdravotním postižením rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce.
Příjemce dotace	Liga vozíčkářů
Adresa	Bzenecká 4226/23, 628 00 Brno
Projektový manažer	Mgr. Tomáš Ergens, DiS.
Partner projektu	bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	5 909 799,- Kč; 100 %
Termín realizace	1. května 2012 – 30. dubna 2014
Místo realizace a území dopadu	Jihomoravský kraj, Kraj Vysočina
Webová adresa	http://www.ligavozic.cz/zapojte-se

1.2 Přehled terénního šetření

Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (15. 1. 2015, Mgr. Tomáš Ergens, DiS. , manažer projektu)
Cílová skupina	Dotazníkové šetření (22. 1. - 29. 1. 2015, 197 respondentů, návratnost 17 % (33 odpovědí))
Klíčoví aktéři	Individuální řízený rozhovor (29. 1. 2015, Blanka Řičanová , Městský úřad Žďár nad Sázavou) Individuální řízený rozhovor (29. 1. 2015, Antonín Krejčíř , ředitel společnosti Pro Futuro, o. p. s. , zaměstnavatel podpořených osob) Individuální řízený rozhovor (29. 1. 2015, Mgr. Marie Hoffmannová , Úřad práce Blansko)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce

PROJEKT: ZAPOJTE SE... !

Příjemce: Liga vozíčkářů
Výše dotace: 5 909 799,- Kč

Místo: Jihomoravský kraj, Kraj Vysočina
Termín realizace: 1. 5. 2012 – 30. 4. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu je posílení pracovní integrace osob se zdravotním postižením a podpora odstraňování bariér omezujících lidem se zdravotním postižením rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Díky podpoře byl realizován komplexní soubor aktivit, které byly zaměřeny na podporu cílové skupiny z hlediska uplatnění na trhu práce.

Všem účastníkům byla poskytnuta individuální konzultace zaměřená na nalezení oblastí, ve kterých daná osoba potřebuje podporu. Na základě toho se každý účastník rozhodl, které aktivity projektu chce využít. Konkrétnější a praktičtější podporou již bylo kariérové poradenství a mapování pracovního potenciálu, na základě něhož bylo identifikováno zaměstnání vhodné pro danou osobu a vypracován individuální plán rozvoje.



V rámci kariérového poradenství byl zjišťován pracovní potenciál účastníků, který mohou uplatnit na trhu práce. Konzultant také pomáhal připravit účastníka na komunikaci se zaměstnavatelem

Součástí projektu byla možnost absolvovat jeden ze dvou kurzů:

- Rekvalifikační kurz „Základy obsluhy osobního počítače“ byl zaměřen na práci s operačním systémem Windows či v programech MS Word a MS Excel.

- Kurz "Znám pracovní právní minimum" byl určen zájemcům, kteří chtěli získat základní informace z pracovní právní legislativy. Obsah kurzu byl zaměřen na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při uzavření pracovního poměru či dohod mimo pracovní poměr.

Ve snaze zefektivnit podporu osob z cílové skupiny při hledání, získání a udržení zaměstnání Liga vozíčkářů v průběhu projektu navázala či prohlubovala spolupráci s těmito subjekty na trhu práce:

- úřady práce
- městské úřady
- neziskové organizace
- občanské iniciativy
- zaměstnavatelé.

V rámci pomoci při hledání zaměstnání bylo podporováno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti osobami z cílové skupiny, které využily především možnosti rekvalifikace. V rámci projektu bylo nalezeno zaměstnání pro 71 osob, z toho:

- 27 osob na dotovaném nově vytvořeném pracovním místě
- 17 osob na dotovaném volném pracovním místě
- 10 osob na nedotovaném pracovním místě (nad plán projektu)
- 17 osob bylo zaměstnáno s dotací z úřadu práce

Po získání zaměstnání byla klientům nabídnuta pracovní asistence, kterou ale využilo jen minimum z nich. Celkem 31 osob si udrželo své zaměstnání i po skončení případné dotace.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Získání motivace, schopností a dovedností potřebných k nalezení pracovního uplatnění a získání zaměstnání

Díky účasti v projektu došlo u osob z cílové skupiny především ke zvýšení jejich sebevědomí a motivace najít a udržet si zaměstnání. Jak vyjádřil jeden z nich: „Našel jsem sebedůvěru a sílu nevzdávat se.“

Účastníci projektu měli různé zkušenosti s hledáním práce a s přístupem zaměstnavatelů: „Měl jsem práci u podvodníků, kteří mi dávali práci jen na oko a můj plat si nechávali pod různými záminkami. A nevěděl jsem co s tím, dokud jsem nenarazil na poctivého zaměstnavatele.“ I přes svoji obtížnou situaci dokáže mnoho zdravotně postižených osob myslet pozitivně: „I když vydržím maximálně 3 hodiny práce denně a docela s obtížemi, tak chuť do práce jsem neztratil, a tak, i když v dnešní době není velká šance práci najít, nezoufám a pořád něco hledám.“

Díky zapojení do projektu byla zvýšena zaměstnatelnost zdravotně postižených osob, a to zejména díky zvýšení počítačové gramotnosti, znalosti pracovněprávní legislativy a získání měkkých dovedností



Na počítačovém kurzu se účastníci naučili správně napsat a poslat životopis a vyhledat si na internetu nabídky práce. Tyto dovednosti mohou také uplatnit u budoucího zaměstnavatele.

- ✓ Účastníci oceňují především získané informace ohledně svých práv ve vztahu k zaměstnavateli, že vědí, „na co mají v zaměstnání nárok“. Jsou tak schopni si lépe vyjednat pracovní podmínky a informovat zaměstnavatele o výhodách plynoucích se zaměstnání zdravotně postižené osoby.

- ✓ Zlepšila se také orientace těchto osob na trhu práce a jejich informovanost ohledně možností využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich reálné uplatnitelnosti.

*Velký důraz byl v rámci individuálního poradenství kladen na získání dovedností v oblasti **kommunikace se zaměstnavatelem**. Pro osoby se zdravotním postižením je důležité najít zaměstnání, které odpovídá jejich možnostem. Díky účasti v projektu se naučili „vědět, co potřebuju a dokázat si to zjistit“, tedy „vyptávat se“ zaměstnavatele na to, jestli budou muset chodit po schodech, zvedat těžká břemena, budou vystaveni stresu apod.*

Účastníci byli vedeni k tomu, aby dokázali zaměstnavateli osobně zavolat a udělat dobrý dojem, tedy umět prezentovat své pozitivní stránky. Modelovou situaci přiblížil manažer projektu: „Vedli jsme je k tomu, aby uměli říct: „Chtěla bych pracovat jako recepční, mohla bych to zvládnout, protože umím to a to a mám praxi.“ Když poté z rozhovoru vyplyne, že se jedná o osobu se zdravotním postižením, je třeba nenechat zaměstnavatele se „leknout“ a reagovat ve stylu „mě to ale nebrání ve výkonu proto a proto, ale i kdyby ano, pak jsou takové a takové výhody a slevy.“ Obvykle přitom osoby se zdravotním postižením vedou pohovor způsobem „chtěla bych u vás pracovat, ale mám postižení“, což zaměstnavatele pouze vyleká.“

PŘEKÁŽKY

- ❖ Komunikace s řídicím orgánem – náročnost administrace častých změn v projektu, která vyplývala z fluktuace úředníků řešících danou agendu a nutnosti opakovaného vysvětlování důvodů těchto změn.
- ❖ Negativní zkušenosti cílové skupiny – osoby z cílové skupiny kvůli špatným zkušenostem z jiných projektů měly zpočátku k účasti v projektu nedůvěru.
- ❖ Nejednotnost a nekomplexnost přístupu úřadu práce – oddělenost a nenávaznost aktivit při práci s cílovou skupinou snižuje efektivitu této podpory z hlediska nalezení zaměstnání.
- ❖ Nastavení obecných pravidel OP LZZ – proplácení dotací zpětně ve druhé části projektu bylo hrozbou ekonomických potíží.

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	<i>Spíše vysoký</i> V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 71 osob ze 197 účastníků, z toho 10 osob na nedotovaná pracovní místa. Přibližně 40 % osob pokračovalo v pracovním poměru i po skončení dotace.
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	<i>Vysoký</i> Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti (zejména komunikační), počítačovou gramotnost a orientaci v pracovněprávních vztazích, někteří získali rekvalifikaci na jiný obor.
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiné než kvalifikační	<i>Spíše vysoký</i> Účastníci získali motivaci k hledání/udržení zaměstnání a zvýšilo se jejich sebevědomí.
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	<i>Spíše nízký</i> Pouze u části osob z cílové skupiny došlo s nástupem do zaměstnání ke zvýšení příjmu. Důvodem je, že osoby se zdravotním postižením mohou obvykle pracovat pouze na částečný (mnohdy i nižší než poloviční) úvazek, a výše mzdy je tak srovnatelná či nižší než výše sociálních dávek.
Dopad na sociální statut účastníků	<i>Spíše nízký</i> Účastníci se po účasti v projektu necítí výrazně více začlenění do společnosti.
Dopad na další klíčové aktéry	<i>Spíše vysoký</i> Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry (zaměstnavateli, úřady práce a dalšími subjekty na trhu práce).
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny <i>byly z větší části vyřešeny</i> (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	<i>Z větší části užitečný</i> Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	<i>Z větší části užitečný</i> Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	<i>Vysoké</i> Způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	<i>Spíše vysoké</i> Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	<i>Spíše vysoká</i> Většina dosažených výsledků byla udržena.
Identifikace nejlepších, dobrých a neosvědčených praxí	
<i>Spíše dobrá praxe</i> 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	Liga vozíčkářů
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 již 24 let. S dotačními tituly v oblasti podpory zaměstnávání má šestiletou zkušenost (projekty Phare, OP RLZ, OP LZZ).

2.2 Přístup ke zpracování žádosti

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

2.3 Cíle projektu

Globální cíl projektu:

Posílení pracovní integrace osob se zdravotním postižením, tj. skupiny ohrožené sociálním vyloučením a dále podpora odstraňování bariér omezujících lidem se zdravotním postižením rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce.

Hlavní cíle projektu:

- Prostřednictvím individuálních konzultací a dalších návazných činností aktivizovat a motivovat příslušníky cílové skupiny k hledání, získání a udržení zaměstnání.
- Podpora efektivního využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Sociální a pracovní integrace osob se zdravotním postižením (OZP) prostřednictvím podpory tvorby nových pracovních míst a zprostředkování zaměstnání na stávajících pracovních místech.
- Zapojení jednotlivých subjektů (zaměstnavatelů, úřadů práce, městských úřadů, NNO a občanských iniciativ) do řešení sociálního vyloučení OZP.

2.4 Cílová skupina

Specifikace cílové skupiny	• osoby se zdravotním postižením Specifikace: Cílovou skupinou projektu jsou osoby se zdravotním postižením (tělesným, mentálním, duševním onemocněním či jejich kombinací), jež jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni či rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné).
-----------------------------------	--

3 Realizace projektu

3.1 Aktivita

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Po vyjádření zájmu o účast v projektu osoby se zdravotním postižením (cílová skupina) spolupracovali s konzultantem v rámci individuálních konzultací. Nejprve byly pomocí předběžného dotazníku zjištěny a následně podrobně diskutovány oblasti, ve kterých daná osoba potřebuje podporu. Podporována byla aktivita účastníků při řešení jejich obtížné sociální situace a jejich samostatné jednání. Účastníci byli motivováni k další aktivitě a využívání dalších klíčových aktivit projektu. Účastníci se mohli s podporou konzultanta rozhodnout, které aktivity jsou pro ně vhodné (zda absolvují pouze rekvalifikační kurz, nebo potřebují širší podporu). Někteří z nich v dalších aktivitách nepokračovali vůbec (očekávali „servírování“ nabídek práce a nebyli ochotni vyvíjet vlastní aktivitu směrem k hledání zaměstnání).

V rámci kariérového poradenství a mapování pracovního potenciálu byl s každým účastníkem (účastnilo se 74 osob) veden zjišťovací rozhovor a získané informace (osobní informace a informace týkající se např. způsobů hledání práce, motivace, dosažené kvalifikace, pracovní preference apod.) sloužily jako výchozí situace pro další spolupráci. Byly také využity testovací metody v oblasti dovedností, zájmů a preferencí. Cílem aktivity bylo definování pracovního potenciálu účastníka, který může uplatnit na trhu práce a identifikovat oblasti, které je nutné dále rozvíjet. V případě zájmu o rozvoj dovedností směřujících k zvýšení jeho pracovního potenciálu klient dále pokračoval ve spolupráci s konzultantem dle sestaveného Individuálního plánu, který byl pravidelně revidován a doplňován o případné další oblasti rozvoje.

Součástí projektu byla možnost rekvalifikace pro práci s osobním počítačem, zaměřená na práci s operačním systémem Windows či v programech MS Word a MS Excel. Kurz "Znám pracovní právní minimum" byl určen zájemcům, kteří chtěli získat základní informace z pracovního právní legislativy. Obsah kurzu byl zaměřen na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, které vznikají při uzavření pracovního poměru či dohod mimo pracovní poměr. Tohoto kurzu se zúčastnilo celkem 93 osob z cílové skupiny.

V průběhu realizace projektu byla prohlubována stávající spolupráce příjemce s úřadem práce, městskými úřady, neziskovými organizacemi, zaměstnavateli a dalšími subjekty, kdy lidé se zdravotním postižením byli informováni o nabízených aktivitách projektu formou besed a informačních schůzek. Spolupráce byla udržována i po zapojení osob se zdravotním postižením do projektu a v průběhu hledání, získání a poté i udržení pracovního místa. Pracovníci spolupracujících organizací byli průběžně informováni o výsledcích projektu a dalších plánovaných aktivitách.

V rámci aktivity zaměřené na podporu tvorby nových pracovních míst a zprostředkování zaměstnání na stávajících pracovních místech byli osloveni potenciální zaměstnavatelé a subjekty na trhu práce v Jihomoravském kraji a Kraji Vysočina, a to telefonicky a prostřednictvím direct-mailingové kampaně. Byly využity databáze firem, které má příjemce k dispozici díky současné spolupráci s úřadem práce. Zaměstnavatelům bylo poskytováno poradenství v oblasti legislativy vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále OZP), dále byli informováni o úpravě pracovního prostředí při zaměstnání OZP a byla jim poskytnuta podpora při vyřizování formalit souvisejících s nástupem pracovníka se ZP do zaměstnání. V případě navázání spolupráce se zaměstnavatelem a po specifikaci nového/volného pracovního místa vhodného pro pracovníka se ZP byli vytipováni vhodní klienti projektu. V případě dohody o nástupu klienta na stávající pracovní místo a po podpisu pracovní smlouvy byly zaměstnavateli poskytnuty finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů do výše 13.400,- Kč měsíčně po dobu max. 6 měsíců.

Další z aktivit byla zaměřena na podporu zapojení OZP do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

tj. do rekvalifikací, veřejně prospěšných prací, na umístění na společensky účelná pracovní místa atd. Po úspěšném dokončení rekvalifikace klient spolupracoval s pracovníkem na hledání zaměstnání v daném oboru.

Po získání zaměstnání byla účastníkům nabídnuta pracovní asistence a individuální konzultace s konzultantem zaměřující se na případné problémy na pracovišti či na pracovněprávní poradenství. Konzultant pomáhal klientovi na pracovišti s organizací práce, s orientací na pracovišti, příp. s dopravou na pracoviště a zaškoloval ho v jednotlivých činnostech, tak aby zaměstnavatel nemusel zaměstnanci se zdravotním postižením věnovat větší pozornost než ostatním. Tuto aktivitu však dle příjemce využilo jen minimum osob.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení

bez výběrového řízení

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu

8 osob (včetně lektorů)

Úvazky

2,71 přepočtených úvazků (po dobu 24 měsíců)

Složení projektového týmu:

Manažer projektu (celkem 0,1 úvazku po dobu 22 měsíců)

Koordinátor (celkem 0,75 úvazku po dobu 23 měsíců)

Finanční manažer (celkem 0,25 úvazku po dobu 24 měsíců)

Konzultant (celkem 2 úvazky po dobu 9 měsíců)

Konzultant (celkem 1,8 úvazku po dobu 12 měsíců)

Lektor - rekvalifikace (celkem 576 hodin)

Lektor – Známa pracovněprávní minimum (celkem 108 hodin)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

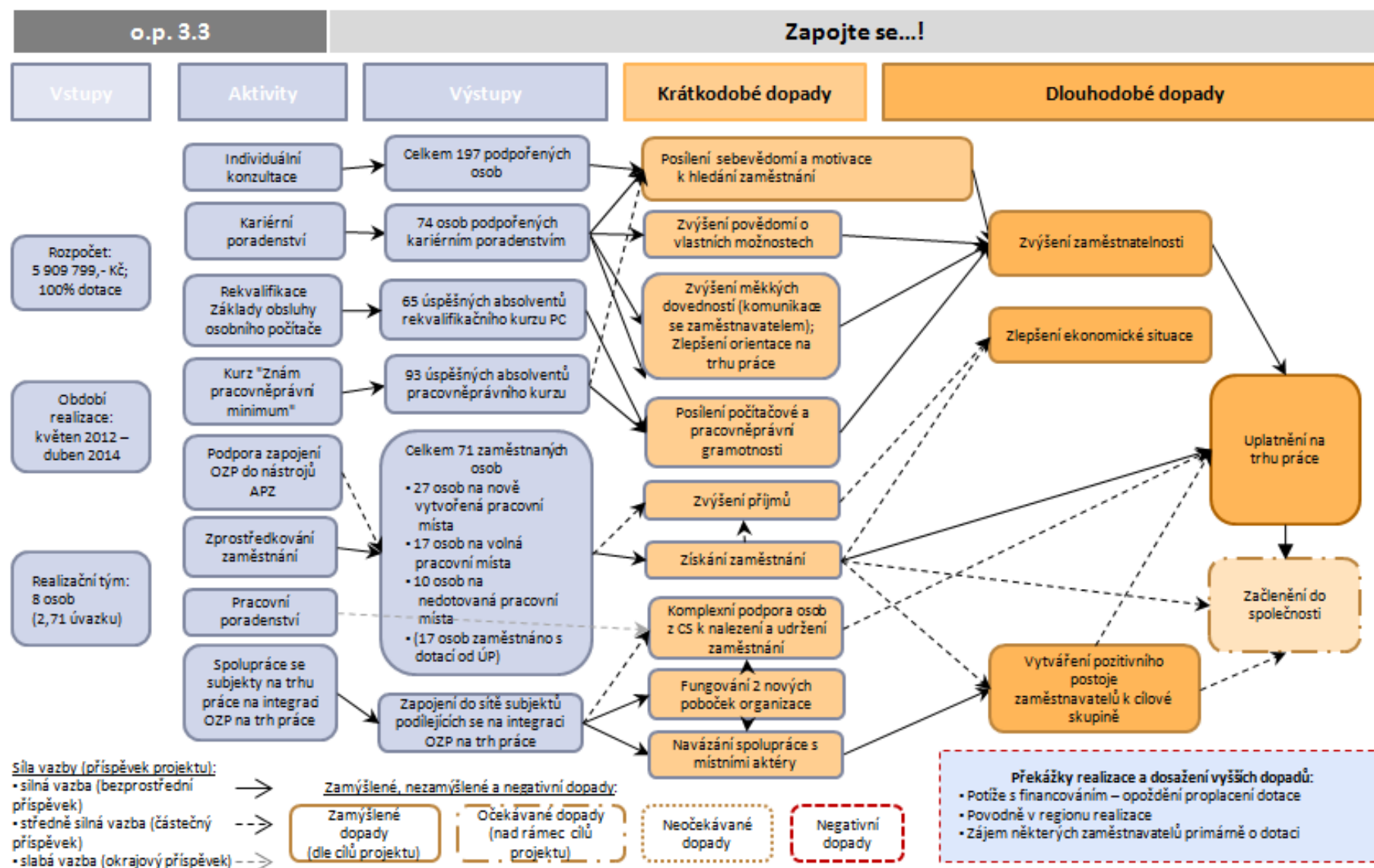
	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	60	197	328
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	22	20,5	107
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	145	164	113
Muži	---	78	
Ženy	---	121	

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 provedení terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Intervenční logika byla v projektové žádosti dobře nastavena, tj. byly popsány předpokládané kauzální vazby a očekávané dopady projektu. V rámci šetření se následně potvrdilo naplnění očekávaných dopadů projektu.



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopady na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše vysoký Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti (zejména komunikační), počítačovou gramotnost a orientaci v pracovněprávních vztazích, někteří získali rekvalifikaci na jiný obor.	
Dopady na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 71 osob ze 197 účastníků, z toho 10 osob na nedotovaná pracovní místa. Přibližně 40 % osob pokračovalo v pracovním poměru i po skončení dotace.	
Dopady na zaměstnatelnost účastníků jiné než kvalifikační	Spíše vysoký Účastníci získali motivaci k hledání/udržení zaměstnání a zvýšilo se jejich sebevědomí	
Dopady na ekonomickou situaci účastníků	Spíše nízký Pouze u části osob z cílové skupiny došlo s nástupem do zaměstnání ke zvýšení příjmu. Důvodem je, že osoby se zdravotním postižením mohou obvykle pracovat pouze na částečný (mnohdy i nižší než poloviční) úvazek, a výše mzdy je tak srovnatelná či nižší než výše sociálních dávek.	
Dopady na sociální statut účastníků	Spíše nízký Účastníci se po účasti v projektu necítí výrazně více začlenění do společnosti.	
Dopady na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry (zaměstnavateli, úřady práce a dalšími subjekty na trhu práce)	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>nepotvrzeno</i>	Uchazeči byli vybíráni na základě vlastního zájmu po seznámení se s projektem na informačních schůzkách. Tento postup byl plně v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci si mohli sami rozhodnout, kterých aktivit projektu se budou účastnit.
Alternativní atribuce ¹	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu významně přispívaly k dosaženým přínosům bez přispění jiných faktorů.
Substituce	<i>nepotvrzeno</i>	Nebylo zjištěno, že by efektů bylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha ²	<i>nepotvrzeno</i>	Bez poskytnuté dotace by nebylo možné zajistit komplexnost z hlediska aktivit,

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.

² 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.

		např. by účastníkům nebylo zprostředkováno zaměstnání, jehož získání je jedním z klíčových faktorů pro řešení problémů cílové skupiny.
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	Zaměstnání 10 účastníků na nedotovaných pracovních místech.	
4.2.5 Negativní dopady		
Existence negativních dopadů projektu	Ne	
Negativní dopady	---	

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)

4.4 Inovativnost projektu

Využití inovovaných řešení	Ano – vývoj inovativního řešení z hlediska organizace
	Rozšíření realizace aktivit v lokalitách mimo velké město.

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Ze strany příjemce byly výsledky projektu zjišťovány po skončení každého kurzu, kdy byly formou dotazníkového šetření hodnoceny přínosy rekvalifikačního kurzu a kvalita lektorů. Prostřednictvím telefonických rozhovorů byla zjišťována situace každého účastníka, kterému bylo zprostředkováno zaměstnání, v několika časových obdobích po nástupu do zaměstnání, konkrétně po jednom, čtyřech a šesti měsících a následně jeden měsíc po skončení dotace.

S klíčovými aktéry příjemce komunikoval po celou dobu trvání projektu.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	• Osobní rozhovory či diskuse • Telefonicky • Dotazník v papírové podobě
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	• Nahodilé zjišťování přínosů u všech/většiny klíčových aktérů

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako velmi úspěšný, a to zejména z hlediska cílové skupiny, ale také z hlediska spolupracujících subjektů (zaměstnavatelů) a příjemce. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Získání motivace, schopností a dovedností potřebných k nalezení pracovního uplatnění; získání zaměstnání
- Dopady pro příjemce: Rozšíření služeb a získání nových zkušeností
- Dopady pro příjemce a spolupracující subjekty: Vytváření či prohlubování vzájemné spolupráce a zapojení subjektů na trhu práce do řešení pracovní integrace osob se zdravotním postižením.

1) Dopady pro cílovou skupinu: Získání motivace, schopností a dovedností potřebných k nalezení pracovního uplatnění; získání zaměstnání

Jak ukázalo šetření, díky individuálním konzultacím a kariérovému poradenství došlo u účastníků projektu především ke zvýšení jejich **sebevědomí a motivace** najít a udržet si zaměstnání. Jak vyjádřil jeden z nich: „Našel jsem sebevědomí a sílu nevzdávat se.“ Zapojení do projektu jim také přineslo uvědomění, jaké jsou jejich **pracovní možnosti** a že je nutné jim přizpůsobovat i výběr zaměstnání.

Někteří účastníci vyzdvihli také získání měkkých dovedností, zejména v oblasti **kommunikace se zaměstnavatelem**. V této oblasti, jak upřesnil příjemce, se účastníci naučili, jak udělat na zaměstnavatele dobrý dojem již při telefonickém kontaktu a umět prezentovat své pozitivní stránky a důvody, proč by měli danou práci získat, jaké z toho zaměstnavateli plynou výhody apod. Byli také vedeni k tomu, aby byli schopni se zeptat na pracovní podmínky, které jsou pro ně důležité (např. začátek pracovní doby, zvedání těžkých břemen apod.).

Jako jeden z velkých přínosů projektu účastníci dle výsledků šetření vnímají to, že díky počítačovému kurzu nyní umějí napsat a **odeslat životopis** a naučili se lépe pracovat s počítačem a s internetem. Jak uvedl příjemce, tyto dovednosti sloužily účastníkům především k hledání a získání zaměstnání, ale rovněž je budou moci uplatnit u budoucího zaměstnavatele, případně dále prohlubovat v rámci dalších vzdělávacích aktivit (mimo projekt).

Došlo také ke změně přístupu osob z cílové skupiny k hledání zaměstnání. Účastníci, kteří absolvovali kurz pracovního práva, oceňují především získané informace ohledně svých **práv** ve vztahu k zaměstnavateli, tj. „na co mají v zaměstnání nárok“. Jsou tak dle slov příjemce schopni lépe si vyjednat pracovní podmínky, či zaměstnavatele informovat o výhodách a příspěvcích při zaměstnání osob se zdravotním postižením. Lépe se také dle svých slov **orientují na trhu práce** (tento přínos uvedla polovina respondentů). Konkrétně z hlediska využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) účastníci, jak upřesnil příjemce, po účasti v projektu lépe chápou systém těchto nástrojů a uvědomují si jejich vhodnost a reálnou uplatnitelnost.

Zvýšení počítačové gramotnosti i znalost pracovního práva a získání zmíněných měkkých dovedností zvýšilo dle slov manažera projektu zaměstnatelnost osob z cílové skupiny.

Celkem bylo v rámci projektu zajištěno **pracovní uplatnění** pro 71 osob, z toho na nově vytvořená pracovní místa nastoupilo 27 osob, 17 osob na volná pracovní místa a 10 osob z cílové skupiny bylo přijato na nedotovaná pracovní místa. Dalších 17 osob bylo zaměstnáno s dotací získanou od úřadu práce. Dle informací příjemce si první měsíc po skončení dotace udrželo zaměstnání 31 osob, přičemž na základě provedeného šetření lze soudit, že velká část těchto osob si udržela získané zaměstnání dosud. Naopak bylo zjištěno, že třetina respondentů, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání, v současné době nikde nepracuje. Jak vyplývá z šetření, někteří účastníci si našli zaměstnání až po

skončení projektu (celkem 27 % respondentů), dvě třetiny z nich však uvedly, že účast v projektu jim při hledání zaměstnání pomohla pouze částečně, nebo vůbec (pětina respondentů). Celkově byl projekt z hlediska hledání zaměstnání přínosný (či výrazně přínosný) pro 60 % respondentů z cílové skupiny.

Po získání zaměstnání byla účastníkům nabídnuta pracovní asistence, kterou ale využilo jen minimum z nich. Účastníci neměli o tuto asistenci zájem (přestože byla všem nabízena), neboť, jak tlumočil příjemce, chtěli zvládnout zaměstnání samostatně, protože věděli, že když si sami budou v budoucnu hledat práci, podobná pomoc jim poskytnuta nebude.

Jak vyplývá z šetření, získání zaměstnání v průběhu projektu vedlo pouze u části těchto osob ke **zvýšení příjmů**, a to i v případě, že si toto zaměstnání udrželi (přibližně polovina respondentů, kteří si udrželi zaměstnání získané v průběhu projektu, uvedla, že mají stále stejný či nižší příjem než tomu bylo před vstupem do projektu). Důvodem byla skutečnost, že osoby se zdravotním postižením mohou ve většině případů pracovat pouze na částečný pracovní úvazek (v některých případech i na menší než poloviční úvazek, např. třetinový), a odpovídající výše jejich platu, jak vyplývá z jejich vyjádření, se v mnoha případech téměř vyrovná výši sociálních dávek, které pobírali, když byli nezaměstnaní. Mezi tyto příspěvky patří invalidní důchod, případně příspěvek na péči a u osob s nízkým příjmem také příspěvek na bydlení. Při nástupu do zaměstnání však kvůli zvýšení příjmu tyto osoby přijdou o příspěvek na bydlení, případně je jim snížen. Invalidní důchod i případný příspěvek na péči jim zůstává. Některým účastníkům se dle jejich vyjádření zvýšil příjem pouze po dobu zaměstnání dotovaného v rámci projektu.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Základem úspěšnosti projektu z hlediska přínosů pro cílovou skupinu byl dle manažera projektu **individuální přístup** ke každému účastníkovi, který vyplýval z jeho zjištěných potřeb, kdy každý potřeboval pomoc v jiné oblasti. Někteří z účastníků měli dle příjemce za cíl najít si zaměstnání, jiní vstoupili do projektu s očekáváním naučit se si práci hledat. Přizpůsobení obsahu projektu pro každého účastníka byla umožněna také díky **dobrovolnosti aktivit**, kdy se osoby z cílové skupiny samy podílely na rozhodování, čeho se budou účastnit.

Konzultant pomáhal každému jednotlivci také **připravít se na komunikaci se zaměstnavatelem** (viz dopady pro cílovou skupinu). Jak uvedl příjemce, zaměstnavatelé jsou často při podobných otázkách zaskočení a zároveň osoby z cílové skupiny nemají dle příjemce zkušenost s tím „se takto vyptávat“. Tyto dovednosti si účastníci mohli vyzkoušet v modelových situacích „nanečisto“. V rámci aktivit byli účastníci vedeni k tomu, aby byli samostatně schopni zjistit si veškeré informace, které potřebují vědět, a aby již nepotřebovali další pomoc s hledáním zaměstnání. Často se tyto dovednosti naučili formou praktického vyzkoušení a uvědomění si vlastních chyb.

Za vnější faktor úspěšnosti příjemce označil **výběr lokalit** pro realizaci projektu, kdy dle vlastních slov záměrně realizovali aktivity v lokalitách s nízkou nabídkou podobných aktivit, což mohlo ovlivnit zájem osob z cílové skupiny o vstup do projektu.

K úspěšnosti z hlediska počtu zaměstnaných osob v rámci projektu přispěla také **komunikace příjemce se zaměstnavateli**, v rámci níž jsou motivováni k uvažování nad výhodami zaměstnání osoby se zdravotním postižením (příjemce disponuje i tištěným materiálem o těchto výhodách). Těmi jsou například sleva na dani, sleva za mzdu, možnosti dotací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a příjemce zmínil také změnu sociálního prostředí díky vstupu OZP do kolektivu. Příjemce zaměstnavatele informoval také o možnostech, se kterými subjekty je možné komunikovat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jak uvádí příjemce, často se podařilo zaměstnavatele přesvědčit, že „by bylo dobré přijmout o zaměstnance víc“ (z hlediska budoucího zisku). V tomto

ohledu však také působily vnější makroekonomické podmínky, kdy v době ekonomické krize firmy dle příjemce po určitou nereagovaly příliš vstřícně z důvodu vlastní nejisté budoucnosti.

Dalším faktorem při zaměstnávání osob z cílové skupiny byla komunikace s úřadem práce, která vyústila ve zprostředkování rekvalifikací u osob, u nichž byla z hlediska možností pracovního uplatnění potřebná (blíže viz dopady pro příjemce a spolupracující subjekty).

Výběr využívaných **nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti** účastníky projektu byl ovlivněn zjištěnou skutečností, že pro osoby se zdravotním postižením je jednodušší schválit požadavek na společensky účelné pracovní místo (SÚPM), než např. na chráněné pracovní místo³. Navíc v případě SÚPM není povinná udržitelnost tohoto pracovního místa, a zaměstnavatel tak dle slov příjemce „tolik neriskuje“, neboť dotace je poskytována na celou dobu trvání pracovního poměru v rámci SÚPM (max. po dobu 1 roku), nikoli pouze na zřízení a provoz místa, jak je tomu u chráněného pracovního místa. Postoje pracovníků úřadu práce k tomuto způsobu využívání nástrojů APZ se však dle příjemce liší, například z důvodu daného rozdělení finančního rozpočtu na různé nástroje. Příjemce však využívání těchto nástrojů ocenil jako další prostor, jak podpořit zaměstnavatele, kromě přímé dotace z projektu.

2) Dopady pro příjemce: Rozšíření služeb a získání nových zkušeností

Hlavní přínos projektu pro příjemce spočíval v rozšíření území, kde nabízí své služby, do lokalit mimo velké město, jakým je Brno. V rámci projektu byly zřízeny dvě nové pobočky organizace, díky čemuž bylo dle slov příjemce možné otestovat poskytování služeb, které v jiných městech již fungují. I po skončení projektu tak příjemce zůstal v kontaktu s místními subjekty a prostředím.

Dalším pozitivním přínosem pro příjemce je (především díky spolupráci s úřady práce) rozšíření povědomí o službách nabízených v rámci sociální rehabilitace (hlavní činnost Ligy vozíčkářů), díky čemu dle manažera projektu přijdou pro poradenství i klienti, kteří dříve nevěděli o možnosti pomoci s hledáním zaměstnání.

V rámci navázání nové spolupráce se zaměstnavateli se příjemce dle svých slov naučil vnímat zaměstnávání klientů optikou zaměstnavatelů. Jak vyjádřil příjemce, zaměstnavatelé „nemají povinnost pomáhat někomu, jen proto, že je znevýhodněný“, neboť se musejí starat především o chod firmy a její finanční zajištění. Z praktické zkušenosti pro příjemce dle slov manažera projektu vyplynulo ponaučení, že nabídka musí být pro zaměstnavatele nějakým způsobem zajímavá. Tato zjištění pomohou při další komunikaci se zaměstnavateli v rámci další činnosti příjemce. (Blíže ke spolupráci příjemce se zaměstnavateli viz dopady pro příjemce a spolupracující subjekty).

Příjemce také zmínil, že realizace projektu přispěla k lepšímu pochopení fungování systému služeb zaměstnanosti (např. informování o nových nástrojích APZ v sociálních službách). Jak řekl manažer projektu: „Jsme schopni si představit, co se bude dít, až klient někam půjde si hledat práci.“ (Blíže viz dopady pro příjemce a spolupracující subjekty).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

³ V případě zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa je zaměstnavateli poskytován příspěvek na mzdové náklady, který je vyplácen každý měsíc, maximálně však po dobu 12 měsíců. V případě chráněného místa, tj. pracovního místa zřízeného zaměstnavatelem specificky pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, má dotace formu příspěvku na zřízení pracovního místa (vybavení odpovídajícím nábytkem a kompenzačními pomůckami) a zaměstnavatel má také nárok na roční příspěvek na provoz chráněného místa, o který je však možné žádat až po uplynutí 1 roku trvání pracovního poměru. Chráněné místo je vázáno minimální dobou udržitelnosti 2 roky.

Významným faktorem ovlivňujícím přínosy pro příjemce byla **aktivní komunikace** příjemce se zaměstnavateli ohledně zaměstnání osob z **cílové skupiny**, přičemž komunikace a spolupráce s příjemcem byla dle zaměstnavatelů bezproblémová. Stejně tak k udržení kontaktu se subjekty v „nových“ lokalitách přispěla komunikace s místními subjekty v průběhu projektu. Mezi další faktory patří zapojení příjemce do systému subjektů působících na trhu práce (blíže viz dopady pro příjemce a spolupracující subjekty).

3) Dopady pro příjemce a spolupracující subjekty: Vytváření či prohlubování vzájemné spolupráce a zapojení subjektů na trhu práce do řešení pracovní integrace osob se zdravotním postižením.

V průběhu realizace projektu byla prohlubována stávající **spolupráce příjemce se subjekty na trhu práce** - s úřadem práce, městskými úřady, neziskovými organizacemi, zaměstnavateli a dalšími subjekty (např. školami). Komunikace s těmito subjekty je dle příjemce přínosná z hlediska vzájemné informovanosti o způsobech práce s cílovou skupinou, které realizují jednotlivé zapojené subjekty. Jak vyjádřil manažer projektu, „když za nimi někdo přijde z Ligy vozíčkářů, aby věděli, na co ta jejich aktivita navazuje“.

Spolupráce navázaná, resp. posílená v rámci projektu přispěla dle příjemce k jeho začlenění do sítě těchto subjektů na trhu práce a vzájemné informovanosti. V rámci projektu se dle příjemce podařilo navázat úzkou spoluprací asi s 8 subjekty, která pokračovala i po skončení projektu.

Nejužší byla dle příjemce **spolupráce s úřadem práce**, a to především v rámci aktivity zaměřené na využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Příjemce se dle vlastních slov v rámci projektu snažil být pro úřad práce partnerem, který má kapacitu individuálně spolupracovat s osobami z cílové skupiny, kdy předpřipraví informace např. o vhodnosti rekvalifikačního kurzu apod. Neboť pracovníci úřadu práce nemají, jak se vyjádřil příjemce, možnost pracovat s nezaměstnanými tak intenzivně z důvodu velkého pracovního vytížení a složitých vnitřních postupů. Úřad práce je také nejčastějším partnerem příjemce v rámci jeho aktivit i mimo projekt. Oslovená pracovnice úřadu práce potvrdila, že úřad práce spolupracoval s příjemcem při pořádání besed pro výběr účastníků projektu, ohledně spolupráce v rámci využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti však neměla žádné informace.

Díky dlouhodobější spolupráci a povědomí o činnosti dalších subjektů pracujících s cílovou skupinou může příjemce kontaktovat tyto organizace ohledně zprostředkování pracovních míst či zapojení klienta do kurzu pořádaného jinou organizací, který je pro něj vhodnější. Například ve spolupráci se školami se příjemce snaží, aby byli žáci v posledních ročnících informováni o existenci a činnosti Ligy vozíčkářů (příjemce) a měli kam přijít pro pomoc v tíživé situaci. Příjemce také díky spolupráci mohl odkazovat účastníky projektu (či další osoby z cílové skupiny) na poradny či neziskové organizace například při potřebě právního poradenství (odvolání se proti snížení invalidního důchodu apod.).

Pracovnice osloveného městského úřadu se vyjádřila v tom smyslu, že spolupráce s příjemcem byla pouze povrchní a informační, a že nemá k dispozici zpětnou vazbu ohledně zaměstnávání jejich klientů. Toto vyjádření však může být ovlivněno tím, že pobočka příjemce v daném městě byla v průběhu projektu zrušena a pro místní osoby se zdravotním postižením bylo obtížné jezdit do jiného města.

Komunikace se zaměstnavateli byla zaměřena na odbourávání předsudků vůči zaměstnávání OZP, které se dle manažera projektu týkají především pomalejšího tempa práce, častých návštěv lékaře a současně nutnosti stejného platového ohodnocení. Poskytnuté dotace na pracovní místo pomáhají, jak uvedl příjemce, odbourávat tuto demotivaci zaměstnávat OZP díky tomu, že zaměstnavatelé mohou bez vynaložených nákladů poznat pracovní potenciál daného člověka. Oslovený

zaměstnavatel uvedl, že další pracovní síla, kterou v rámci dotovaného nově vytvořeného místa využil na administrativní práce, mu umožnila soustředit se na důležité věci z hlediska činnosti neziskové organizace.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Zapojení příjemce jako zprostředkujícího článku do systému spolupráce subjektů, které se podílejí na sociální a pracovní integraci osob se zdravotním postižením, přispělo dle slov manažera projektu k zajištění provázanosti jednotlivých služeb a jejich větší efektivity (podrobněji viz dopady).

Důvodem nedostatečné efektivity tohoto systému dle příjemce je, že výsledky práce těchto subjektů nejsou hodnoceny na základě výsledků, a jednotlivé subjekty tak nemají motivaci předávat si klienty tak, aby jim byla poskytnuta podpora odpovídající jejich potřebám (například klienty neziskové organizace, která zajišťuje osobní asistenci, mohou být i osoby, které jsou zaměstnatelné, avšak pomoc zajištění zaměstnání není cílem této organizace, která je však ani „nepředá“ odpovídajícímu subjektu, například příjemci). Tuto efektivitu ve prospěch cílové skupiny dle příjemce snižuje také skutečnost, že činnost úřadu práce je hodnocena na základě počtu zaměstnaných lidí a nikoli kvalitativně dle toho, zda bylo toto zaměstnání pro dané osoby přínosem.

Na úspěšnou spolupráci se zaměstnavateli měla vliv skutečnost, kterou zmínil příjemce, že zaměstnavatelé upřednostňovali získání dotace z projektu před dotací z úřadu práce (viz výše). Důvodem je dle příjemce skutečnost, že obě strany (příjemce i zaměstnavatel) měly motivaci vše rychle vyřešit, neboť zaměstnavatelé jsou motivováni spolupracovat s někým, „kdo flexibilně a rychle reaguje“.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt byl určen pro obě pohlaví a podíl žen a mužů mezi účastníky byl přibližně vyrovnaný. Účastníci projektu nebyli vybíráni na základě pohlaví.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Projekt dle příjemce celkově nenesl velkou míru rizikovosti. Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala malého zájmu účastníků, zaměstnavatelů a také financování projektu. Žádné z očekávaných rizik se nenaplnilo.

Riziko spojené s nezájmem zaměstnavatelů o pracovníky z cílové skupiny bylo eliminováno díky zkušenosti příjemce se spoluprací se zaměstnavateli a také poskytnutím poradenství ohledně nastavení pracovních podmínek pro OZP.

2) Překážky v průběhu realizace projektu

Určitou překážkou z hlediska **kommunikace s řídícím orgánem** (MPSV) byla dle příjemce častá potřeba flexibilních změn v průběhu projektu (např. přesunu peněz v rámci rozpočtu), které vyplývaly z toho, že příjemce zajišťoval potenciální zaměstnavatele až v době konání projektu, a také ze snahy o dosažení co nejvyšších přínosů s danými prostředky při měnících se podmínkách v průběhu realizace. Tyto komplikace byly posilovány i častým střídáním úředníků, se kterými příjemce komunikoval, což dle jeho vyjádření brzdilo provádění kýžených změn (často nutných provést rychle) z důvodu opětovného prověřování a vysvětlování.

Při výběru účastníků projektu musel příjemce překonat úvodní nedůvěru osob z cílové skupiny, která dle slov příjemce vyplývala z jejich předchozích **negativních zkušeností** s některými projekty, kde např. museli dělat povinně všechny aktivity nebo byly aktivity příliš koncentrované a intenzivní, než aby se „daly vstřebat“. To bylo překonáno díky důkladnému vysvětlení cílů a smyslu projektu.

Částečně se při realizaci projektu projeví makroekonomické podmínky, kdy dle vyjádření příjemce v době ekonomické krize firmy nějakou dobu na nabídku dotace pracovního místa reagovaly „méně nadšeně“ z důvodu nejistoty vlastní budoucnosti.

Překážkou pro účinnou podporu osob se zdravotním postižením pro integraci na trh práce je dle příjemce také **nejednotnost a nekomplexnost přístupu úřadu práce** a v souvislosti s tím malá provázanost funkcí a aktivit mezi subjekty na trhu práce, jako jsou úřad práce, městský úřad a neziskové organizace. Pro zlepšení efektivity fungování tohoto systému by příjemce navrhoval větší návaznost a doplňkovost aktivit těchto subjektů směřujících k individuální a komplexní pomoci osobám z cílové skupiny k nalezení zaměstnání.

Jako potenciální překážku příjemce označil **nastavení obecných pravidel OP LZZ** z hlediska financování, kdy ve druhé polovině projektu probíhá proplácení dotací až zpětně, což dle příjemce může působit ekonomické těžkosti. Zda tato překážka nějakým způsobem ovlivnila výsledky projektu, příjemce dle svých slov nemůže posoudit, ale příjemce se dle vlastních slov snažil vzniku tohoto problému předejít.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu

Naplnění účinnosti (taxonomie)	Vysoká – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu⁴	30 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo⁵	269 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	73 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	8 pracovních míst

5.3 Udržitelnost přínosů projektu

Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše vysoká - většina dosažených výsledků byla udržena
--	---

I. Účinnost a hospodárnost projektu

V rámci projektu nebylo dle zjištění s danými zdroji možné dosáhnout lepších výsledků. Malý zájem účastníků o dlouhodobé poradenství byl kompenzován přesunem prostředků na podpoření většího počtu osob a na zprostředkování zaměstnání pro větší počet osob z cílové skupiny. Aktivita tedy byly realizovány tak, že přinášely nejvyšší možné přínosy, které v mnoha oblastech výrazně překračovaly původně plánované hodnoty (bylo podpořeno celkem 197 osob oproti plánovaným 60 a také nad původní plán se podařilo zaměstnat 10 osob i na nedotovaných pracovních místech). Členové projektového týmu byli využiti optimálním způsobem s maximální orientací na přínosy cílové skupině. **Dle zjištění nebylo s danými zdroji možné dosáhnout vyššího rozsahu ani přínosů.** Zdroje, které byly k dispozici, byly využity s ohledem na maximalizaci přínosů dané intervence. Projekt je tak možné označit jako vysoce účinný.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo (celkem 22) činily 269 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 197 osob) pak dosáhla 30 tis. Kč. Při interpretaci těchto nákladů je nezbytné vzít v úvahu skutečnost, že v rámci projektu bylo kromě vytvoření 22 nových pracovních míst zaměstnáno dalších 49 osob z cílové skupiny na volná (dotovaná) a nedotovaná pracovní místa. Dále je třeba poznamenat, že do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují zcela nesrovnatelně vykázané počty podpořených osob, neboť každá osoba byla do projektu zapojena v odlišném rozsahu (účastnila jiného počtu aktivit), a každá osoba byla také podpořena v nesrovnatelné intenzitě z hlediska individuální podpory.

⁴ K interpretaci blíže viz text níže.

⁵ K interpretaci blíže viz text níže.

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 podpůrná opatření (zahrnovalo příspěvek na dopravu či doprovod klientů), o která byl ze strany cílové skupiny velmi malý zájem a která nebyla využita. Podpůrná opatření byla dle příjemce do projektu zařazena z důvodu nastavení výzvy OP LZZ, kde jsou zařazena mezi doporučené aktivity. Ostatní aktivity a lidské zdroje využitě 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 8 pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu (celkem 22 nově vytvořených pracovních míst a 8 osob v projektovém týmu). Na jeden úvazek pak připadalo 73 podpořených osob.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska příjemce je pro zajištění udržitelnosti zásadní schopnost organizace i po skončení projektu realizovat aktivity vedoucí ke zvyšování profesních znalostí a dovedností. Příjemce dále předpokládá financování svých aktivit z více zdrojů (kraje, MPSV) formou dotace pro nestátní neziskové organizace, a částečně také z místních zdrojů měst, kde příjemce působí.

Z hlediska příjemce je relevantní zajištění udržitelnosti z hlediska šíření informací o dalších aktivitách nabízených příjemcem ze strany úřadů práce a dalších subjektů, se kterými příjemce navázal spolupráci v rámci projektu. Příjemce také plánuje pokračovat ve spolupráci se zaměstnavateli.

Udržitelnost z hlediska příjemce je negativně ovlivněna nedostatkem finančních prostředků na zajištění této udržitelnosti. Například pobočky v některých městech, které vznikly v průběhu projektu, musely být z finančních důvodů zrušeny. Podmínky poskytování dotací na sociální služby nastavené ze strany obcí a kraje neumožňují udržet aktivity na těchto pobočkách. To negativně vnímají i někteří z účastníků, neboť tím pro ně skončila možnost využívat aktivit příjemce (např. z důvodu nízké mobility je pro ně obtížné dojíždět do jiného města).

Udržitelnost ve využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti i po skončení projektu je snížena z toho důvodu, že příjemce nemá dle vlastních slov kapacity dále v tomto směru spolupracovat s úřadem práce (tj. individuálně pracovat s osobami z cílové skupiny a zjišťovat jejich potřeby). V důsledku toho příjemce očekává, že se přístup pracovníků úřadu práce vrátí zpátky do původní situace, neboť nemají kapacity na podrobný rozbor s uchazeči o správném využití vhodných nástrojů.

Pokračování efektivního fungování „sítě“ subjektů na trhu práce, která zajišťuje provázanost jednotlivých služeb pro osoby z cílové skupiny, je dle slov příjemce ohroženo tím, že po skončení projektu, kdy příjemce vypadne z tohoto systému, tak tyto instituce spolupracují ve stejné míře jako před projektem, tedy vzájemné zprostředkovávání informací je mnohem slabší.

Udržitelnost přínosů projektu pro cílovou skupinu je poměrně vysoká, neboť, jak vyplývá z dat poskytnutých příjemcem, 44 % účastníků zaměstnaných na dotovaných i nedotovaných pracovních místech byl po skončení projektu prodloužen pracovní poměr a velká část z nich si toto zaměstnání udržela až do doby realizace šetření.

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	78 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 %)	100
<i>hospodárnost projektu</i> (váha 15 %)	70
<i>udržitelnost projektu</i> (váha 20 %)	70
<i>inovativnost řešení</i> (váha 5 %)	100

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Zapojte se...!, jehož předmětem bylo posílení pracovní integrace osob se zdravotním postižením, lze celkově označit za příklad dobré praxe. Projekt naplňuje charakteristiky z hlediska účinnosti a přináší také inovativní přístup k řešení problémů CS. Charakteristiky týkající se účelnosti, užitečnosti, udržitelnosti a hospodárnosti byly naplněny z větší části (blíže viz text).

Cíle projektu byly naplněny zejména s ohledem na zprostředkování zaměstnání osobám z cílové skupiny. Užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro cílovou skupinu.

Celková úspěšnost projektu vyplynula z řady provázaných faktorů, které se vzájemně podporovaly. Výsledkem jejich působení je nalezení zaměstnání pro třetinu účastníků projektu či získání schopností a dovedností k hledání zaměstnání u dalších osob z cílové skupiny. Zejména úspěšnost v oblasti poradenství výrazně překročila plánované počty podpořených osob.

Za hlavní faktory úspěšnosti a dobré praxe lze označit individuální přizpůsobení aktivit dle potřeb účastníků a komunikace s klíčovými aktéry (úřady práce, městskými úřady, zaměstnavateli, neziskovými organizacemi). Přínosná pro dosažení těchto pozitivních dopadů byla většina aktivit.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **individuální přizpůsobení aktivit**
specifikace: osoby z cílové skupiny se samy podílely na rozhodování, kterých aktivit se budou účastnit, tak aby jim byla poskytnuta pomoc odpovídající jejich potřebám
- **komplexnost aktivit**
specifikace: je důležité osoby z cílové skupiny nejprve namotivovat, tak aby se samy rozhodly pro absolvování rekvalifikace či hledání zaměstnání
- **dlouhodobá spolupráce s klíčovými aktéry**
specifikace: usnadňuje vzájemnou komunikaci a přispívá k efektivní spolupráci ve prospěch cílové skupiny

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

- komunikace s řídícím orgánem – náročnost administrace častých změn v projektu, která vyplývala z fluktuace úředníků řešících danou agendu a nutnosti opakovaného vysvětlování důvodů těchto změn
- negativní zkušenosti cílové skupiny – osoby z cílové skupiny kvůli špatným zkušenostem z jiných projektů měly zpočátku k účasti v projektu nedůvěru
- nejednotnost a nekomplexnost přístupu úřadu práce – oddělenost a nenávaznost aktivit při práci s cílovou skupinou snižuje efektivitu této podpory z hlediska nalezení zaměstnání
- nastavení obecných pravidel OP LZZ – proplácení dotací zpětně ve druhé části projektu může působit ekonomické potíže

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu vysoké. Projekt Ligy vozíčkářů určitě může být zejména z hlediska individuálního přístupu a spolupráce se subjekty na trhu práce inspirací pro další projekty zaměřené na nalezení zaměstnání pro cílové skupiny ohrožené na trhu práce.