

## ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

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

### PROJEKT: S PRACÍ DO ŽIVOTA

Příjemce: Diakonie ČCE – Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích

Místo: Litoměřice

Výše dotace: 5 740 835 Kč

Termín realizace: 1. 5. 2012 – 30. 4. 2014

## CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo zprostředkovat zaměstnání lidem se zdravotním (zejména mentálním) postižením prostřednictvím metody podporovaného zaměstnávání, a přispět tak k celkové integraci cílové skupiny na trh práce a do společnosti. Dílčími cíli projektu pak byly:

- motivace a aktivizace cílové skupiny k vyhledání a udržení si zaměstnání s ohledem na její specifika a poskytování podpůrných služeb
- spolupráce se zaměstnavateli, zejména v oblastech podpory a poradenství stávajícím a oslovování potenciálních zaměstnavatelů, seznamování s výhodami zaměstnávání cílové skupiny, vedení vlastní databáze zaměstnavatelů.

## CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

V rámci projektu byl využíván zavedený systém podporovaného zaměstnávání osob z cílové skupiny, do kterého bylo zařazeno několik nových prvků. V rámci projektu bylo účastníkům poskytováno individuální poradenství, kdy každý účastník měl svého pracovního konzultanta, s nímž spolupracoval po potřebnou dobu. Společně s ním si každý vytvořil vlastní individuální plán, kde byly na základě potřeb dané osoby určeny aktivity, kterých se bude účastnit. Proběhly tyto:

- trénink širokého spektra pracovních dovedností (orientace v nabídkách práce, vyplňování formulářů, komunikace na pracovišti, dojíždění, psaní životopisu a motivačního dopisu, práce na PC apod.).
- testování pracovních dovedností na konkrétní pracovní pozici (zahradník, uklízeč apod.) po dobu 1 až 2 týdnů
- skupinové aktivity a job kluby

- exkurze na pracoviště a dále možnost pracovní praxe u potenciálního zaměstnavatele až po 2 týdny
- zprostředkování zaměstnání na otevřeném trhu práce nebo na chráněném místě
- poskytování pracovní asistence před i po nástupu na pracovní místo
- nově zařazenými prvky byly poradenství psychoterapeuta a videotrénink interakcí (návčik komunikace pomocí videozáznamu vlastního projevu), který se však ukázal pro tuto cílovou skupinu jako nevhodný



V rámci exkurzí do firem se osoby z cílové skupiny mohly seznámit s realitou pracovního prostředí a prohloubily si povědomí o konkrétním druhu zaměstnání.

## CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

**Osoby s mentálním postižením a duševním onemocněním získaly pracovní zkušenosti a našly a udržely si zaměstnání**

Mezi osobami s mentálním (a duševním) onemocněním se stále častěji objevují lidé, kterým i přes jejich velkou motivaci k práci stupeň jejich postižení neumožňuje vstup na otevřený trh práce, a také ti, kteří nemají dostatek sebedůvěry či podpory od blízkých osob. Potřebují tak podporu k nalezení a udržení zaměstnání.

V rámci projektu bylo celkem podpořeno 41 osob, které prošly přípravou k integraci na trh práce.

- ✓ Podpořené osoby získaly objektivnější náhled na vlastní schopnosti a reálnou představu o podobě možného zaměstnání, neboť jejich očekávání jsou často nereálná.
- ✓ Účastníci si také zvýšili měkké dovednosti, především zlepšili svoji orientaci na trhu práce, naučili se psát životopis a osvojili si způsob komunikace se zaměstnavatelem včetně základních znalostí z pracovní právní oblasti (podání výpovědi apod.).
- ✓ Díky tomu, že si mohli „vyzkoušet“ zaměstnání (na chráněném pracovišti nebo v rámci pracovní praxe), získali či si prohloubili základní pracovní návyky.

Celkem 33 osob (ze 41 podpořených) získalo v rámci projektu zaměstnání. Z toho 7 osob na otevřeném trhu práce, 14 osob na 3 nově vytvořených chráněných místech v organizaci příjemce (na pozici uklízečky či obsluhy čajovny) a 12 osob v chráněných dílnách.

- ✓ Hlavním přínosem projektu pro osoby z cílové skupiny tak bylo získání pracovní zkušenosti; dva účastníci přešli z chráněného místa na otevřený trh práce.
- ✓ Většina zaměstnaných účastníků svoji práci udržela i po skončení projektu. Udržení zaměstnání je pro osoby z cílové skupiny klíčové, jak potvrdila jedna z účastnic: „Můj hlavní cíl je udržet si práci, chci mít práci pořád.“

*Získání a udržení zaměstnání bylo pro mnohé účastníky prvním krokem k osamostatnění se od rodiny, podobně jako pro jednu z účastnic: „Chtěla jsem se osamostatnit. Potřebovala jsem práci, abych to mohla zvládnout. Jako další krok, až si najdu práci, bylo, že jsem chtěla bydlet sama. To se mi splnilo.“ Díky platu ze zaměstnání již má dostatek prostředků na úhradu nájmu a ušetří i na další vybavení. Vlastní bydlení vyřešilo i její osobní problémy: „Já jsem bydlela s rodinou, nebylo to pro mě to pravé zázemí, bylo to těžké. Být sama je lepší, nikdo vám do toho nemluví.“*

- ✓ Díky sociálním kontaktům v zaměstnání se účastníci cítí také více začlenění do společnosti.



Na otevřeném trhu práce byli účastníci zaměstnáni na pozici třídače odpadu, pomocného dělníka či uklízečky. Udržení zaměstnání výrazně napomohla pracovní asistence.

Hlavní motivací k nalezení zaměstnání pro většinu osob z cílové skupiny bylo zvýšení finančního příjmu. Vlastní příjem pomáhá ke snížení finanční závislosti na rodině i na invalidním důchodu.

*Osobám, které žijí v domovech sociální péče, zaměstnání nepřináší ekonomické výhody. Důvodem je, že při souběhu všech jejich příjmů v případě zaměstnání (invalidního důchodu a mzdy) je těmto osobám vyplácena pouze malá procentuální část z tohoto souběhu. Příčinou jsou vysoko nastavené denní finanční kvóty za péči, které pečovatelská zařízení mohou od klienta vyžadovat. Ze zákona musí být osobám v domovech sociální péče ponecháno 15 % jejich příjmů. V případě, že jejich zbývající příjem nedosahuje celkové ceny pobytu, jejich „dluh“ za ně zaplatí stát. V opačném případě se z něj zaplatí celá částka za pobyt a vrátí se opět pouze 15 % celkového příjmu. V této situaci bylo několik osob, jejich motivací pro hledání zaměstnání byla potřeba změny prostředí.*

## PŘEKÁŽKY

- ❖ Legislativní změny - snížení příspěvku na mzdu při zaměstnávání více než 50 % OZP ze 100 % na 75 %.
- ❖ Časté změny metodiky OP LZZ a formulářů - bylo nutné často předělávat již hotové.
- ❖ Limitující nastavení obecných pravidel OP LZZ - vymezení způsobilých výdajů závislé pouze na formulaci.
- ❖ Podmínka registrované pracovní agentury - dlouhá doba registrace znemožnila první 3 měsíce zprostředkovávat zaměstnání.
- ❖ Problematická komunikace s externím administrátorem - nejednotný přístup ke kontrole monitorovacích zpráv a nejasné stanovení podmínek.