PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „MÍT PRÁCI A BÝT JAKO OSTATNÍ“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	**Mít práci a být jako ostatní**
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/96.00153
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Zaměření projektu	Rozvoj sociální integrace a rovných příležitostí
Cíl projektu	Posílení pracovní a společenské integrace osob s mentálním postižením.
Příjemce dotace	**Cesta do světa – Slunečnice o. s.**
Adresa	Hudečkova 664/1, 405 02 Děčín
Projektový manažer	Mgr. Dagmar Radvanová
Partner projektu	Slunečnice o. s.
Výše rozpočtu, % dotace	**5 205 569,- Kč; 100 %**
Termín realizace	15. března 2013 – 14. března 2015
Místo realizace a území dopadu	Česká Kamenice, Děčín, Huntířov, Ústí nad Labem Ústecký kraj
Webová adresa	http://slundecin.org/MPC/
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Skupinový řízený rozhovor (19. 6. 2015, **Mgr. Dagmar Radvanová**, vedoucí projektu, **Šárka Zimová Dostálová**, projektová manažerka, partner projektu)
Cílová skupina	Skupinový řízený rozhovor (19. 6. 2015, **4 účastníci projektu**) Zástupci cílové skupiny poskytli rozhovor za podmínky, že zůstanou v anonymitě. Evaluátor nedisponuje jmény ani kontakty na cílovou skupinu. Kontaktování zástupců cílových skupin a zprostředkování rozhovoru proběhlo ze strany příjemce.
Klíčoví aktéři	Individuální řízený rozhovor (22. 6.2015, Miluše Procházková, ředitelka, **Školní jídelna Děčín I**) Individuální řízený rozhovor (22. 6. 2015, Bc. Světluše Hochwalderová, ředitelka, **Dům dětí a mládeže Děčín**)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

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

PROJEKT: MÍT PRÁCI A BÝT JAKO OSTATNÍ

Příjemce: CDS – Slunečnice, o. s.
Výše dotace: 5 205 569 Kč
Místo: Děčín
Termín realizace: 15. 3. 2013 – 14. 3. 2015

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo posílení pracovní a společenské integrace 30 osob s mentálním postižením, a to prostřednictvím těchto dílčích cílů:

- Zajištění sociální a motivační podpory, s cílem pomoci ustát změnu v životě spojenou se zaměstnáním.
- Poskytnutí takových pracovní podmínek, které umožní osobám z CS práci zvládnout a udržet si ji.
- Poskytnutí takových forem pracovních úvazků, které budou odpovídat schopnostem osob z CS a ve kterých se budou moci dlouhodobě úspěšně realizovat.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Díky podpoře byla poskytnuta podpora osobám s mentálním postižením při hledání a udržení zaměstnání, kterou nelze poskytovat v rámci běžné služby sociální rehabilitace. Tyto činnosti přitom provazují sociální službu s otevřeným trhem práce.

Pro vstup do projektu musely mít osoby s mentálním postižením ukončený terapeutický pracovní trénink, případně absolvovat praktickou školu, nebo mít zkušenost z předchozího zaměstnání. Hlavní aktivity projektu zahrnovaly posloupně:

- Vzdělávací a motivační program.
- Pracovní praxe po dobu 3 měsíců.
- Zprostředkování zaměstnání s úhradou mzdových příspěvků po dobu 9 měsíců.

Po celou dobu účasti v projektu byla účastníkům poskytována podpora osobních asistentů. Každé dva měsíce byla také uspořádána supervize za účelem prevence konfliktů a řešení vztahů na pracovišti.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Získání zaměstnání a větší integrace do společnosti

V projektu bylo podpořeno celkem 32 osob z cílové skupiny. Jejich počáteční motivace najít si zaměstnání se v průběhu projektu upevnila a také v rámci přípravy na zaměstnání získaly základní dovednosti pro uplatnění na trhu práce.

- ✓ Účastníci získali základní povědomí o svých právech a povinnostech v zaměstnání, o bezpečnosti práce či o náležitostech pracovní smlouvy.
- ✓ Důležitým výstupem byl vlastní životopis, který si účastníci vytvořili ať již samostatně na PC, vlastní rukou či s pomocí asistenta. Někteří se naučili lépe pracovat s počítačem a internetem.

V rámci absolvování praxe (a zaměstnání) účastníci získali nové pracovní zkušenosti a zdokonalili či upevnili si své pracovní návyky a dovednosti.



Díky realizaci pracovní praxe v reálném prostředí účastníci zjistili, zda danou práci opravdu zvládnou vykonávat.

Zásadním přínosem projektu pro cílovou skupinu bylo nalezení a udržení si pracovního místa. V rámci projektu bylo zprostředkováno zaměstnání 28 (tj. téměř všem) účastníkům projektu, a to v různých výších pracovních úvazků (0,5 a nižší).

V přepočtu na plné úvazky bylo vytvořeno celkem 11,9 pracovních míst pro osoby z cílové skupiny.

- ✓ Mezi nejčastější pracovní činnosti patřily úklidové práce (např. v jídelně, v kavárně, v zoo apod.), dále pak základní pomocné práce v kuchyni či kavárně; jednotlivě byli účastníci zaměstnaní v keramické dílně, v truhlárně či v chráněné grafické dílně.
- ✓ Celkem 10 osob si získané zaměstnání udrželo i po skončení podpory z projektu. Někteří si našli další zaměstnání po skončení projektu již vlastními silami.

Některé účastníky práce natolik bavila a naplňovala, že by „tam pracovali i zadarmo“. Příkladem je pan Jára, který svou situaci popsal vyčerpávajícím způsobem: „Nejlepší je to, že chodím do grafické dílny, s prací jsem strašně spokojenej. Tahle práce mě strašně baví a budu si jí hájit, je to práce k nezaplacení.“ Jeho náplní práce je úprava digitálních fotografií a nyní začíná pracovat jako obchodní zástupce: „Až budu umět všechno s fotkami, tak začnu psát maily a budu chodit na schůzky do firem. Budu nabízet výrobky - brožury, vizitky, katalogy, prospekty – nabízet služby, co všechno děláme.“ Dle svých slov nemůže do práce každý den dospat: „Dělám každý den 4 nebo 5 hodin. Já místo dovolený chci chodit do práce. Už mě říkají, jestli tu nechci spát.“ V dílně pracuje již druhý rok a nyní má přislíbenou pracovní smlouvu na neurčito.

Zaměstnání má pro osoby s mentálním postižením velkou společenskou hodnotu. Sami se cítili více začleněni do společnosti, velmi oceňovali, že „mohou být mezi lidmi“. Umožnilo jim to odpoutat se od stále stejného a známého prostředí rodiny či sociálně terapeutické dílny.



Pro každou pracovní pozici byla zpracována metodika pracovního postupu s posloupností pracovních úkonů a povinností, které je třeba vykonat. V průběhu praxe si účastníci tyto postupy osvojili a v zaměstnání již měli pracovní postup zažitý.

Díky pravidelnému měsíčnímu příjmu se zvýšila finanční soběstačnost osob z cílové skupiny. Mohou se svými penězi volně nakládat a mohou si dovolit např. vlastní (chráněné) bydlení, ale i pořídit si „něco navíc“, jako koupit si oblečení, kredit, jít s přítelem na večeři apod. Vydělat a ušetřit si nějaké peníze bylo jedním z hlavních očekávání účastníků, které se naplnilo.

Ve většině případů se podařilo účastníkům projektu najít pracovní pozici odpovídající jejich přáním a zájmům, stejně jako panu B., který získal pracovní pozici v keramické dílně u Domu dětí a mládeže, kde dokončuje práce dětí: “Baví mě to, je to i můj koníček. Já do keramiky chodil i jako malej kluk.“ Dle jeho slov mu zaměstnání zvedlo sebevědomí díky tomu, „že je člověk ohodnocený, že si váží té mojí práce.“ Vydělané peníze plánuje využít na dovolenou a na koupi notebooku. Docházení do zaměstnání však dle jeho slov přispělo především k lepšímu začlenění do společnosti: „Zlepšilo se to, že jsem začal komunikovat i s lidma, který neznám.“

PŘEKÁŽKY

- ❖ Legislativní podmínky v České republice týkající se zaměstnávání OZP - neposkytují dostatečnou motivaci zaměstnavatelům pro zaměstnávání OZP, a byly tak důvodem nízkého zájmu zaměstnavatelů o zaměstnání účastníků projektu.
- ❖ Riziko nedosažení cílových hodnot monitorovacího indikátoru Počet nově vytvořených pracovních míst – OZP zvládnou pracovat pouze na částečný úvazek, avšak výše tohoto úvazku se individuálně liší dle schopností jednotlivých osob, které však nelze předem odhadnout.
- ❖ Administrativní zátěž - náročnost zpracování výkazů členů realizačního týmu.
- ❖ Dlouhé čekání na získání oficiálního souhlasu a podpisu opatrovníka ohledně nástupu svěřené osoby do zaměstnání - zdržovalo návaznost jednotlivých aktivit.

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	***Vysoký*** V rámci projektu získala zaměstnání většina účastníků (celkem 28 osob). Celkem 9 osob si zaměstnání udrželo i po skončení projektu.
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	***Nízký*** Projekt nebyl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. V rámci praxe a zaměstnání si někteří účastníci prohloubili znalosti týkající se vykonávání dané práce.
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	***Vysoký*** Účastníci si zvýšili měkké dovednosti potřebné pro zaměstnání (psaní životopisu, práce s PC, obnovení pracovních návyků, komunikace se zaměstnavatelem).
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	***Vysoký*** U zaměstnaných účastníků došlo ke zvýšení příjmu, a tím ke zvýšení finanční soběstačnosti.
Dopad na sociální statut účastníků	***Vysoký*** Zaměstnání přináší osobám z CS pocit zapojení se do běžné společnosti, pomáhá tak obnovení „zdravých“ kontaktů.
Dopad na další klíčové aktéry	***Spíše vysoký*** Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry.
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny ***byly vyřešeny/naplněny*** (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	***Jednoznačně užitečný*** Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	***Z větší části užitečný*** Většina výstupů projektu je vnímána jako užitečná a pozitivní.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	***Vysoké*** Způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	***Vysoké*** Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	***Spíše vysoká*** Většina dosažených výsledků byla udržena.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
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	Cesta do světa – Slunečnice o. s.
Kategorie příjemce	ziskový subjekt: malý podnik (11-49 zaměstnanců)
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano
	Navázání na stávající aktivity příjemce a jejich rozšíření. Centrum Cesta do světa pracuje s mentálně postiženými lidmi od roku 2003.

2.2 Přístup ke zpracování žádosti

Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne

2.3 Cíle projektu

Globální cíl projektu:

Posílení pracovní a společenské integrace 30 osob s mentálním postižením.

Hlavní cíle projektu:

- Zajištění sociální a motivační podpory, s cílem pomoci klientovi ustát změnu v jeho životě spojenou se zaměstnáním.
- Poskytnout takové pracovní podmínky a dovednosti, které klientovi umožní práci zvládnout a udržet si ji.
- Poskytnout takové formy pracovních úvazků, které budou odpovídat schopnostem klienta a ve kterých se bude moci dlouhodobě úspěšně realizovat.

2.4 Cílová skupina

Specifikace cílové skupiny	• osoby s mentálním postižením

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Výběr účastníků do projektu probíhal na základě zájmu osob z cílové skupiny, avšak tyto osoby musely splňovat kritéria vstupu do projektu, tj. musely mít ukončený terapeutický pracovní trénink v sociálně terapeutických dílnách, nebo absolvovat praktickou školu, nebo mít zkušenost z předchozího zaměstnání.

Úvodní Vzdělávací a motivační program obsahoval dvě části: (1) Motivační – zde probíhalo mapování potřeb a přání účastníků programu, simulace ideálního stavu, ergo-diagnostika, analýza dosavadních zkušeností účastníků a zpracování pracovního plánu. (2) Vzdělávací část byla zaměřena jak obecně – trénink psaní a čtení, práce s PC a internetem, životopis, nácvik pohovorů, základy zákoníku práce, bezpečnost práce, tak profesně – zaměření podle vybrané práce a domluvené praxe. Po celou dobu účasti v projektu byla účastníkům poskytována Podpora a doprovázení asistenty, přičemž asistent účastníkům pomáhal od nástupu do projektu po dobu jejich praxe a dále ještě maximálně 9 měsíců po nalezení skutečného zaměstnání.

Účastníkům byla po absolvování úvodního kurzu zprostředkována pracovní praxe u jednotlivých zaměstnavatelů. Praxe probíhala 3 měsíce, během nichž měl účastník zvládnout základní pracovní postupy a podmínky daného pracoviště. Zaměstnavatelům byly po tuto dobu hrazeny náklady spojené s realizací praxe. Pro 16 úspěšných absolventů praxe byla v rámci jejich umístění na trh práce vytvořena nová pracovní místa u stejného zaměstnavatele, kde probíhala praxe (jak u žadatele a partnera, tak u dlouholetých sponzorů i externích firem), a to v různých formách a výších úvazků.

V průběhu projektu byla každé dva měsíce uspořádána Supervize – Prevence konfliktů, řešení vztahů na pracovišti, která probíhala každé 2 měsíce. Cílem bylo učit účastníky komunikaci, schopnosti řešit nastalé problémy a přijímat zpětnou vazbu ke svému chování, dále také učit je dovednosti říci si o své potřeby, schopnosti odmítat apod.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	bez výběrového řízení

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	6 osob
Úvazky	4,1 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 24 měsíců Složení projektového týmu: Vedoucí projektu (0,5/měsíc) Finanční manažer (0,33/měsíc) Projektový manažer (0,25/měsíc) 3x Odborní asistenti (1,0/měsíc)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	30	32	106
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny - celkem	11	11,9	108
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	30	32	106

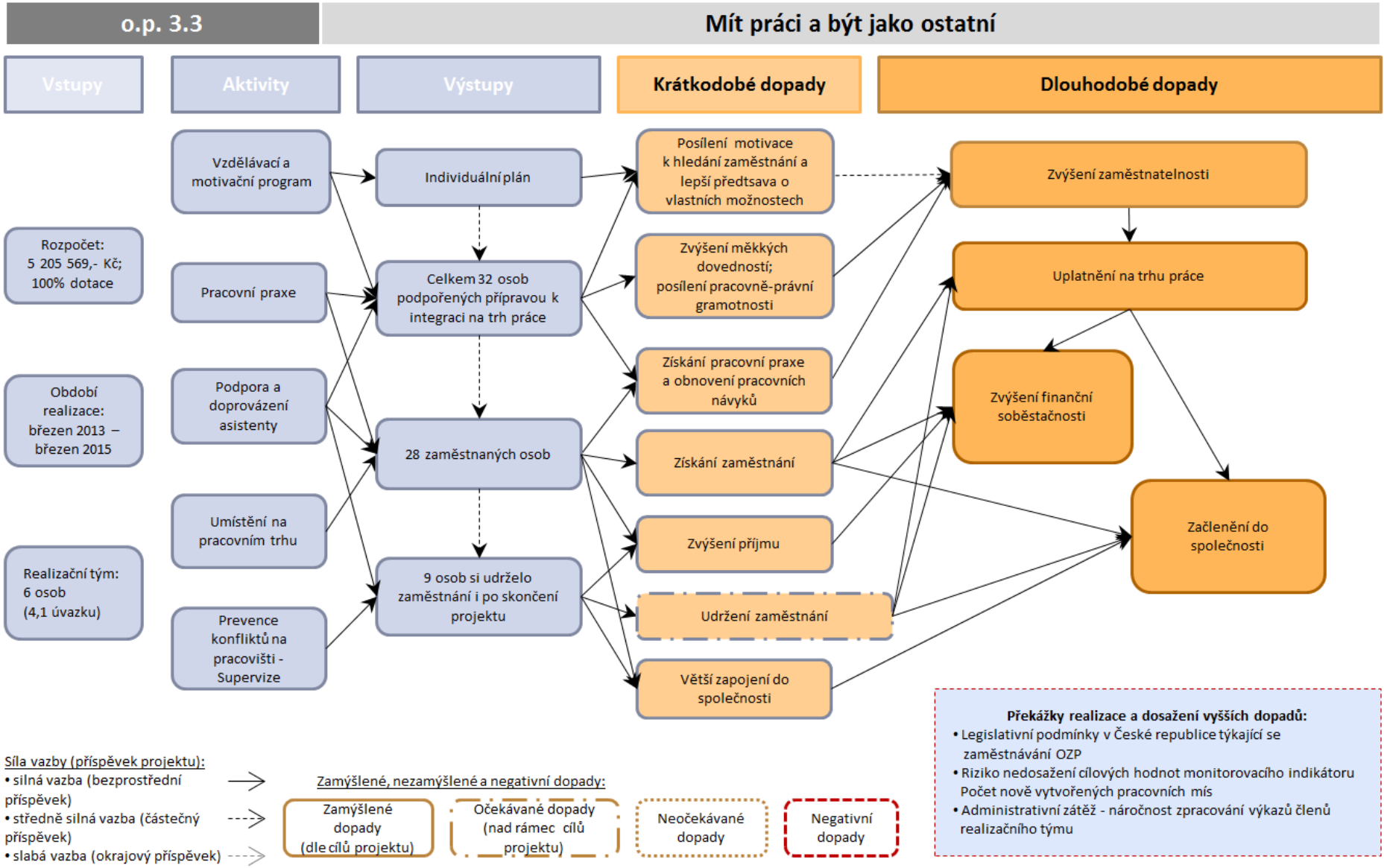
4.2 Zhodnocení přínosů projektu

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.

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.

Teorie změny projektu



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	**Nízký**	
	Projekt nebyl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. V rámci praxe a zaměstnání si někteří účastníci prohloubili znalosti týkající se vykonávání dané práce.	
Dopad na zaměstnanost účastníků	**Vysoký**	
	V rámci projektu získala zaměstnání většina účastníků (celkem 28 osob). Celkem 10 osob si zaměstnání udrželo i po skončení projektu.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	**Vysoký**	
	Účastníci si zvýšili měkké dovednosti potřebné pro zaměstnání (psaní životopisu, práce s PC, obnovení pracovních návyků, komunikace se zaměstnavatelem).	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	**Vysoký**	
	U zaměstnaných účastníků došlo ke zvýšení příjmu, a tím ke zvýšení finanční soběstačnosti.	
Dopad na sociální statut účastníků	**Vysoký**	
	Zaměstnání přináší osobám z CS pocit zapojení se do běžné společnosti, pomáhá tak obnovení „zdravých“ kontaktů.	
Dopad na další klíčové aktéry	**Spíše vysoký**	
	Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry (blíže viz zhodnocení přínosů projektu – textová část).	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	*nepotvrzeno*	Do projektu byly vybírány osoby s mentálním postižením, které již mají základní pracovní dovednosti, tj. musely splňovat stanovená kritéria (ukončený terapeutický pracovní trénink v sociálně terapeutických dílnách, absolvování praktické školy, nebo zkušenost z předchozího zaměstnání). Tím bylo zajištěno, aby projekt nesuploval sociální službu. Tyto podmínky byly plně v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	*nepotvrzeno*	Všechny aktivity projektu byly nezbytné pro dosažení cílů.
Alternativní atribuce	*nepotvrzeno*	Aktivity projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů.
Substituce	*nepotvrzeno*	Efektů nebylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha[1]	*nepotvrzeno*	Bez poskytnuté dotace by nedošlo k vytvoření nových pracovních míst pro

[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.

		osoby z cílové skupiny a k jejich umístění na trh práce.

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 vyřešeny

4.2.4 Nezamýšlené dopady

Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ano
Nezamýšlené dopady	Udržení zaměstnání u 10 osob po skončení projektu.

4.2.5 Negativní dopady

Existence negativních dopadů projektu	Ano
Negativní dopady	Tři z účastníků v zaměstnání odcizili věcné předměty či finanční hotovost, což vedlo k negativním dopadům na zaměstnavatele. Důvodem je, že osoby z CS často nedokáží domyslet důsledky svého jednání, nebo se nechají lehce ovlivnit druhými osobami.

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

Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné 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	Ne

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

V průběhu a v závěru projektu byly výsledky a dopady na cílovou skupinu zjišťovány prostřednictvím osobních rozhovorů a také prováděných supervizí. Příjemce po skončení projektu udržuje kontakt s podpořenými osobami jednak v rámci dalších služeb organizace, které část z účastníků navštěvuje, a jednak díky tomu, že mnoho účastníků je zaměstnáno přímo v organizaci příjemce nebo u spřátelených zaměstnavatelů.

S klíčovými aktéry, především se zaměstnavateli, příjemce udržuje stálý kontakt v rámci vzájemné spolupráce.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	• Osobní rozhovory či diskuse
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	• Systematické průběžné zjišťování přínosů u všech klíčových aktérů

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako velmi úspěšný, a to především z hlediska přínosů pro cílovou skupinu. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Získání zaměstnání a větší integrace do společnosti.
- Dopady pro příjemce a spolupracující subjekty: Získání zkušeností a prohlubování vzájemné spolupráce

1) Dopady pro cílovou skupinu: Získání zaměstnání a větší integrace do společnosti

Hledání a udržení si zaměstnání je pro osoby s mentálním postižením velmi obtížným úkolem, přestože o práci zájem mají a nechybí jim ani dostatečné pracovní schopnosti. Pro postiženého člověka však přináší pracovní režim velký tlak a může být pro něj velmi stresující jej zvládnout. V rámci běžného fungování sociální služby pracovní rehabilitace tyto osoby nemají možnost po jejím skončení využívat pomoc sociálních pracovníků při následném hledání, získání a udržení zaměstnání. Tuto podporu získaly osoby z cílové skupiny v rámci projektu.

V projektu bylo podpořeno celkem 32 osob z cílové skupiny[2]. Přestože většina účastníků již do projektu vstoupila s určitou mírou motivace najít si zaměstnání, díky přípravě v úvodním kurzu se tato **motivace upevnila**, a také zde účastníci zjistili, co skutečné zaměstnání obnáší, jaké jim přinese výhody i nevýhody. Na základě zjištěného zájmu a dosavadních zkušeností byl zpracován individuální pracovní plán každého účastníka. Účastníci také získali základní **povědomí o svých právech a povinnostech** v zaměstnání, o bezpečnosti práce či o náležitostech pracovní smlouvy. V rámci vzdělávací části kurzu si mimo jiné **napsali životopis**, přičemž někteří si dle příjemce dokázali životopis vytvořit samostatně na PC, někteří v ruce a někteří potřebovali pomoc asistenta. Jak potvrdilo šetření u cílové skupiny, některé osoby z cílové skupiny se naučily lépe pracovat s počítačem a s internetem.

V rámci absolvování praxe (a zaměstnání) účastníci **získali nové pracovní zkušenosti** a zdokonalili či **upevnili si své pracovní návyky** a dovednosti. Díky tomu, že praxe probíhala v reálném pracovním prostředí, mohli účastníci zjistit, zda danou práci opravdu zvládnou vykonávat. Čtyři z účastníků po absolvování praxe již nepokračovali v další fázi do nástupu do klasického zaměstnání, neboť se v průběhu ukázalo, že nejsou schopni na pracovním místě fungovat.

Zásadním přínosem projektu pro cílovou skupinu bylo nalezení a udržení si pracovního místa. V rámci projektu bylo vytvořeno v přepočtu na plné úvazky celkem 11,9 pracovních míst pro osoby z cílové skupiny, v rámci nichž **bylo zprostředkováno zaměstnání 28 (tj. téměř všem) účastníkům projektu**, a to v různých výších pracovních úvazků (0,5 a nižší). Jak uvedl příjemce, ve většině případů se podařilo účastníkům najít pracovní pozici odpovídající jejich přáním. Mezi nejčastější pracovní činnosti, které osoby z cílové skupiny vykonávaly, patřily úklidové práce (např. v jídelně, v kavárně, v zoo apod.), dále pak základní pomocné práce v kuchyni či kavárně a jednotlivě byli účastníci zaměstnání např. v keramické dílně, v truhlárně či v chráněné grafické dílně.

[2] V projektu bylo podpořeno o 2 osoby více, než bylo původně plánováno (32 oproti 30). Důvodem zapojení dalších 2 účastníků byla obava příjemce z rizika nedosažení cílových hodnot monitorovacího indikátoru Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny, které se v průběhu projektu zdálo jako velmi reálné, a to z důvodu nízkých výší úvazků zaměstnaných osob z CS (blíže viz překážky pro realizaci projektu).

Celkem **9 osob si získané zaměstnání udrželo** i po skončení podpory z projektu (do doby šetření, tj. 3 měsíce po skončení projektu), což lze považovat za dlouhodobý dopad již nad rámec cílů projektu (nicméně dopad spíše očekávaný, neboť k udržení zaměstnání aktivity projektu směřovaly). Jedním z důvodů neudržení většího počtu pracovních míst byl nezájem zaměstnavatelů o pokračování pracovního místa (často z finančních důvodů), avšak jak uvedl příjemce, několik osob si našlo další zaměstnání po skončení projektu vlastními silami. Naopak v některých případech nechtěli již dál pracovat sami účastníci, a vrátili se zpět do sociální služby pracovního tréninku, kterou navštěvovali před projektem.

Docházení do zaměstnání umožňuje **přímý kontakt se společenským prostředím** a lidé s mentálním postižením se tak dle vlastních slov cítí „být jako ostatní“. Jak vyjádřili oslovení zástupci cílové skupiny, jedním z největších přínosů zaměstnání pro ně je, že „mohou být mezi lidmi“, nebo že došlo ke zlepšení jejich komunikace, když museli začít mluvit i s neznámými lidmi. Zaměstnání na otevřeném trhu práce umožnilo osobám z cílové skupiny odpoutat se od stále stejného známého prostředí rodiny či sociálně terapeutické dílny, kde se setkávali pouze s osobami nacházejícími se ve stejné situaci a se stejnými problémy. Zaměstnání tak pomohlo jejich většímu začlenění do společnosti. Příjemce zaznamenal u účastníků také výrazný posun v osobnostní rovině, např. v oblasti slovního vyjadřování.

Díky pravidelnému měsíčnímu příjmu, který s sebou přineslo zaměstnání, se **zvýšila finanční soběstačnost** osob z cílové skupiny. Mohou (ve většině případů) se svými penězi volně nakládat a jak se svěřili oslovení účastníci, mohou si dovolit např. vlastní (chráněné) bydlení, ale i pořídit si „něco navíc“, jako např. koupit si oblečení, kredit, jít s přítelem na večeři apod. Někteří oslovení účastníci se však vyjádřili i v tom smyslu, že je práce na tolik bavila a naplňovala, že by „tam pracovali i zadarmo“. Nicméně jak vyplývá z šetření u příjemce a především u cílové skupiny, právě získání větší (nejen) finanční nezávislosti a možnost začlenění do běžné společnosti byly nejvýznamnějšími změnami a zkušenostmi, které zaměstnání osobám z cílové skupiny přineslo.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Zásadním faktorem, který ovlivnil dopady projektu a přispěl k začlenění osob z cílové skupiny zpět do společnosti, je to, že projekt přímo nabídl cílovým skupinám **příležitost pracovního uplatnění**. Aby byla potvrzena vhodnost pracovního místa pro daného účastníka a jeho udržitelnost, všichni účastníci se byli před zahájením praxe **na vybrané pracoviště nezávazně podívat**, a mohli se tak blíže seznámit s potenciální pracovní náplní nebo zjistit, zda jim vyhovuje pracovní prostředí či cesta do práce. Následně byla s každým účastníkem domluvena výše úvazku, na který by byl schopen pracovat.

Významným faktorem úspěšnosti projektu pro cílovou skupinu bylo **poskytování osobní asistence** po celou dobu účasti v projektu. Každý účastník měl jednoho osobního asistenta, který s ním nejprve individuální formou procházel motivační a vzdělávací modul a pomáhal s plněním individuálního plánu. Důležitá byla také přítomnost asistenta na pracovišti po dobu praxe (3 měsíce), který pomáhal danému účastníkovi naučit se „krůček po krůčku“ vykonávat svěřenou práci. Jak uvedl příjemce, osoby z cílové skupiny nejsou ve většině případů schopni sami zvládnout zapracování u zaměstnavatele. Asistent byl také prostředníkem při komunikaci se zaměstnavatelem, neboť se účastníci často obávali zaměstnavateli říct, že narazili na nějaký problém, kdežto k asistentovi již měli důvěru. Po konci praxe a nástupu účastníka do zaměstnání asistenti docházeli na pracoviště jednou týdně na hodinovou kontrolní návštěvu. Asistent tak byl pro osoby z cílové skupiny podporou v pracovní i sociální rovině.

Pro každého účastníka byla podle jeho vybrané, resp. domluvené, pracovní pozice na praxi (a následně případně v zaměstnání), zpracována **metodika pracovního postupu** s posloupností pracovních úkonů a povinností, které je třeba vykonat. V průběhu praxe si účastníci tyto postupy na základě metodik osvojili a v návazném zaměstnání již většinou měli pracovní postup zažitý.

Důležitou podmínkou úspěšnosti byla také možnost **poskytování příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatelům**, u nichž byla vytvořena pracovní místa pro účastníky projektu. Dle vedoucí projektu by bez možnosti tohoto příspěvku bylo velmi obtížné zaměstnavatele sehnat. V rámci příspěvku byly zaměstnavatelům hrazeny také administrativní náklady spojené např. s vykazováním této pracovní pozice. Vícenáklady pro zaměstnavatele dále znamenala např. i potřeba vyčlenění jednoho ze zaměstnanců, na kterého se zaměstnaný účastník mohl obrátit, když na pracovišti nebyl asistent. K ochotě zaměstnavatelů také přispělo, že příjemce pomáhal zaměstnavatelům s přípravou výkazů práce a dalších dokumentů. K přijetí daného účastníka do zaměstnání výrazně přispěla také absolvovaná praxe, během níž si jej mohl zaměstnavatel vyzkoušet a zhodnotit, zda danou práci zvládne.

Dalším z faktorů úspěšnosti z hlediska přínosů pro cílovou skupinu byly společné **supervize** účastníků, které probíhaly v externím zařízení u supervizorky, kde účastníci sdíleli své potřeby či problémy, se kterými se v zaměstnání setkali. Supervizorka, jež je zároveň psycholožkou, dle příjemce poskytla potřebný nadhled na situaci a potřeby účastníků, a doporučila jim, jak mohou na danou situaci nahlížet či jak ji mohou řešit.

Pro celkové nastavení projektu byla klíčovým faktorem také **zkušenost organizace příjemce** i partnera projektu s problematikou osob se zdravotním a zejména mentálním postižením a s prací s těmito osobami.

2) Dopady pro příjemce a spolupracující subjekty: Získání zkušeností a prohlubování vzájemné spolupráce

Hlavním přínosem projektu pro příjemce jsou **získané zkušenosti** a to jak s prací s klienty, tak s komunikací se zaměstnavateli. Tyto zkušenosti pak příjemce přenáší do běžné činnosti organizace, především v rámci služby sociální rehabilitace. Příjemce v rámci projektu zjistil, jaké postupy se v rámci realizace podpory zaměstnávání osob s mentálním postižením osvědčily (např. supervize, příspěvky zaměstnavatelům, apod.), ale také co je třeba zlepšit (např. dát účastníkům delší čas na zapracování v zaměstnání apod.). Nabyté zkušenosti příjemce může využít také při realizaci dalších podobně zaměřených projektů.

Příjemce rovněž navázal **spolupráci se zaměstnavateli** v regionu a také prohloubil spolupráci s dalšími organizacemi, kde někteří účastníci získali pracovní místo. Oslovení zaměstnavatelé velmi kladně hodnotili spolupráci s příjemcem v rámci projektu a získání nových zkušeností se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Oba oslovení zaměstnavatelé se vyjádřili kladně k případně další spolupráci, tj. jsou ochotni přijmout další osoby z cílové skupiny.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Získání nových zkušeností s prací s klienty bylo výrazně posíleno díky realizaci supervizí (viz výše), v rámci nichž také probíhal videotrénink interakcí, který byl zaměřený na práci osobních asistentů, kteří se tímto způsobem zdokonalovali v práci s účastníky. V rámci vyhodnocování natočené osobní komunikace s daným účastníkem si asistenti často uvědomili chyby, které dělají, aniž by si jich byli vědomi.

Pro vytváření vazeb se zaměstnavateli byla podstatná **aktivní a intenzivní** komunikace a také pomoc zaměstnavatelům s administrací týkající se zřízení nového pracovní místa a průběhu zaměstnání účastníků (vykazování práce apod.).

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na přínosy v oblasti rovnosti mužů a žen, také počet účastníků projektu byl z hlediska pohlaví vyvážený. Žádné rozdíly v dopadech projektu mezi muži a ženami nebyly zjištěny.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Mezi rizika, která byla očekávána před realizací projektu, patřil možný nezájem osob z cílové skupiny či jejich selhání při zaměstnání. Toto riziko se nenaplnilo, čemuž přispěl jak motivační kurz, tak praxe, na které si mohli účastníci zaměstnání vyzkoušet. Při asistenci, a výrazně při supervizi, se dařilo „vychytávat“ případné problémy účastníků v zaměstnání. Riziko nedostatku finančních prostředků na mezifinancování projektu se také nenaplnilo, přestože příjemce měl pro tento případ předběžně domluvený meziúvěr u banky. K personálním změnám v realizačním týmu ani ke zdržení harmonogramu také nedošlo.

Částečně se však naplnilo riziko malého zájmu zaměstnavatelů a tím ohrožení existence pracovních míst. Příjemce tak dle svých slov musel strávit mnohem více času (než bylo původně plánováno) komunikací se zaměstnavateli, aby byl vytvořen dostatek pracovních míst pro účastníky.

Překážkou vyššího zájmu zaměstnavatelů byly **legislativní podmínky v České republice týkající se zaměstnávání OZP**, které neposkytují dostatečnou motivaci zaměstnavatelů pro zaměstnávání OZP. Jako nešťastné označila manažerka projektu to, že zaměstnavatelé již nemohou zažádat na ÚP o dotaci na mzdu pro zdravotně znevýhodněného pracovníka. Existují sice další možnosti finanční podpory zaměstnávání OZP (chráněná pracovní místa či vyhrazená SÚPM), běžný zaměstnavatel však dle zkušeností příjemce na podporu při zaměstnání OZP nedosáhne. Chráněná pracovní místa totiž obvykle zřizují subjekty, které zaměstnávají z více než 50 % osoby se zdravotním postižením, tedy např. chráněné dílny či jiná chráněná pracoviště. Další možností je vytvoření vyhrazeného SÚPM, avšak v tomto případě se jedná o podporu pouze na 9 měsíců bez návaznosti. Navíc daňové zvýhodnění při zaměstnávání OZP se projeví pouze u firem, které mají více než 25 zaměstnanců[3] a při zaměstnání osoby se zdravotním postižením pak nemusejí odvádět náhradní plnění. Malé firmy tak ve skutečnosti nedosáhnou na žádnou formu příspěvku při zaměstnávání OZP. Současně však

[3] Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.

zaměstnavatel nesmí vyplácet těmto osobám nižší mzdu, přestože obvykle odvedou méně práce než ostatní zaměstnanci. Tyto podmínky tak dle příjemce způsobují, že běžným zaměstnavatelům se po skončení projektu nevyplatí OZP zaměstnávat, neboť to pro ně znamená vícenáklady, a to jak administrativní, tak finanční. Navíc se o mentálně postiženého zaměstnance musí někdo z ostatních zaměstnanců alespoň částečně „starat“. Jak uvedla manažerka projektu, ty firmy, které si osoby z cílové skupiny v zaměstnání nechají i po skončení projektu, to dělají nezištně a jsou často dobře finančně zajištěny. Ale, jak dodala, „do běžných firem to nejde, tam se to nedostane“.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

V průběhu realizace projektu se příjemce potýkal s **rizikem nedosažení cílových hodnot monitorovacího indikátoru** Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny. A to přesto, že byl zaměstnán počet osob odpovídající plánu. Nešťastné je zde nastavení indikátoru jako počtu celých úvazků. Osoby se zdravotním postižením však zvládnou pracovat pouze na částečný úvazek, avšak výše tohoto úvazku se individuálně liší, a dle slov příjemce není možné přesně předem odhadnout schopnosti účastníků, kteří do projektu vstoupí, a tedy ani přesný rozsah úvazků. Někteří účastníci dle příjemce pracovali jen na 0,2 úvazku, některým se úvazek postupně navyšoval v průběhu projektu. Díky tomu a také díky vyšším úvazkům účastníků v následujících cyklech projektu se nakonec podařilo výši indikátoru naplnit. Dle příjemce by v případě zaměstnávání OZP bylo vhodnější vymezení zmíněného indikátoru nikoli dle celkových úvazků, ale na základě počtu zaměstnaných osob.

Jako významnou překážku označil příjemce velkou **administrativní zátěž** spojenou se zpracováním výkazů členů realizačního týmu. A to především z hlediska časové náročnosti a velkého množství požadavků ohledně vykazovaných činností, které je a není možné do výkazu zaznamenat. V důsledku těchto pravidel například nemohly být vykázány některé činnosti vykonávané pro cílovou skupinu, neboť jsou vyjmenovány jako spadající do nepřímých nákladů (např. kopírování či zakládání dokumentů, přestože nešlo o publicitu, ale o metodiky postupu práce pro jednotlivé účastníky, kterými se měli řídit ve svém zaměstnání). Pracovníci si tak tyto hodiny nemohli zaznamenat a nebyly jim proplaceny.

Dílčí komplikací při realizaci projektu, která zdržovala návaznost jednotlivých aktivit, bylo dlouhé čekání na **získání oficiálního souhlasu a podpisu opatrovníka** daného účastníka ohledně jeho nástupu do zaměstnání. Pracovní smlouva musela být vždy podepsána zaměstnavatelem, účastníkem (zaměstnaným) a jeho opatrovníkem. Nejhorší byla situace dle příjemce v případě, kdy opatrovník pocházel ze zařízení z malé a vzdálené obce.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Vysoké – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu[4]	163 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo[5]	437 tis. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Vysoké – veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	8 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	2,9 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše vysoká - Většina dosažených výsledků byla udržena

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity byly nastaveny a realizovány tak, že přinášely maximálně možné přínosy a členové projektového týmu byli využiti optimálním způsobem. **S danými zdroji nebylo, dle zjištění, možné dosáhnout vyššího rozsahu, kvality výsledků ani přínosů.** Disponibilní (využité) zdroje byly využity tak, aby docházelo k maximalizaci přínosů příslušné intervence. Projekt je tak možné označit jako vysoce účinný.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo v přepočtu na plný úvazek (celkem 4,1) činily 437 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. S ohledem na skutečnost, že všichni zaměstnaní účastníci vzhledem ke svému zdravotnímu omezení byli zaměstnáni na částečný úvazek, je vhodné orientačně uvést náklady na jednu „zaměstnanou“ osobu, které činily 186 tis. Kč (celkem 28 osob). Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 32 osob) pak dosáhla 163 tis. Kč. Do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují nesrovnatelně vykázané počty podpořených osob, kdy každá z těchto osob byla podpořena v nesrovnatelné intenzitě a nesrovnatelném časovém rozsahu (ne všem podpořeným osobám bylo zprostředkováno zaměstnání).

Veškeré aktivity realizované v rámci projektu byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Veškeré vstupy (aktivity a lidské zdroje) byly nezbytné a jejich rozsah byl nezbytný (adekvátní) pro dosažení cílů projektu a hospodárnost projektu tak lze označit za vysokou.

V rámci projektu připadlo 2,9 vytvořených pracovních míst na jeden přepočtený úvazek projektového týmu (celkem 11,9 vytvořených pracovních míst v přepočtu na plné úvazky a 6 osob v projektovém

[4] K interpretaci blíže viz text níže.
[5] K interpretaci blíže viz text níže.

týmu). Na jeden úvazek projektového týmu pak připadlo 6,8 osob, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání. Z hlediska počtu podpořených osob připadlo na jeden úvazek 8 osob.

V rámci projektu bylo vyčerpáno celkem 80 % původně očekáváné výše dotace, tedy částka 4 161 223,- Kč.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska příjemce jsou dopady projektu udržitelné v rámci získaných zkušeností ohledně podpory zaměstnávání osob s mentálním postižením, které příjemce přenáší do běžné činnosti organizace v rámci sociální služby sociální rehabilitace (blíže viz dopady projektu pro příjemce). Samotné aktivity projektu však nejsou udržitelné zejména z finančních důvodů, resp. nedostatku finančních prostředků na úhradu mezd osobních asistentů a příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatelům. Aktivity projektu jsou tak udržitelné formou realizace obdobného projektu financovaného ze SF a státního rozpočtu.

Pro cílovou skupinu jsou pro zajištění udržitelnosti dopadů zásadní získané dovednosti, pracovní zkušenosti a návyky. Konkrétní aspekty úspěšnosti projektu z tohoto hlediska, včetně zásadních faktorů, byly blíže popsány výše v rámci dopadů projektu pro cílové skupiny. Velkou roli zde hraje také ochota a přístup zaměstnavatelů, přičemž právě malý zájem firem o zaměstnávání OZP lze označit za určitou překážku udržitelnosti projektu pro cílovou skupinu (blíže viz překážky při realizaci projektu). Udržitelnost projektu tak byla zhodnocena jako spíše vysoká.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	88 (ze 100)

Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy

Kritérium	Bodové hodnocení
účelnost projektu *(váha 30 %)*	100
užitečnost projektu ze strany cílových skupin *(váha 10 %)*	100
užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů *(váha 10 %)*	75
účinnost projektu *(váha 15 %)*	100
hospodárnost projektu *(váha 15 %)*	100
udržitelnost projektu *(váha 15 %)*	70
inovativnost řešení *(váha 5 %)*	0

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Mít práci a být jako ostatní, jehož předmětem bylo posílení pracovní a společenské integrace osob s mentálním postižením, lze celkově označit za vhodný příklad dobré praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti, méně pak z hlediska udržitelnosti.

Cíle projektu byly naplněny v plném rozsahu. Užitečnost realizovaných aktivit pro účastníky (cílové skupiny), tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Užitečnost pro klíčové aktéry byla nižší z důvodu existence negativních dopadů. Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro CS a příjemce.

Celková úspěšnost byla dána naplněním řady provázaných faktorů, přičemž za hlavní faktory úspěšnosti a dobré praxe lze označit zkušenost příjemce i partnera projektu s prací s cílovou skupinou, aktivní komunikace s relevantními subjekty a z hlediska aktivit projektu také poskytování osobní asistence či realizaci supervize. Přínosné pro dosažení uvedených pozitivních dopadů byly všechny podpořené aktivity.

Z hlediska cílové skupiny je projekt dle slov vedoucí projektu příkladem toho, že „když člověk s mentálním postižením dělá něco, co ho baví a dostane ten správný impuls, jeho vývoj se může posunout výš."

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **osobní asistence**
  specifikace: klíčová pro zapracování se v zaměstnání a jeho následné udržení.
- **příspěvky na úhradu mzdových nákladů**
  specifikace: klíčové pro vytvoření pracovních míst u zaměstnavatelů.

- **supervize**
  specifikace: nadhled externího supervizora významně přispívá k prevenci problémů a k řešení vztahů CS na pracovišti a také ke zdokonalování práce osobních asistentů s účastníky.
- **metodiky pro pracovní pozice**
  specifikace: přínosné pro efektivní osvojení pracovního postupu (posloupností pracovních úkonů) v rámci dané pracovní pozice.

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

- Legislativní podmínky v České republice týkající se zaměstnávání OZP - neposkytují dostatečnou motivaci zaměstnavatelů pro zaměstnávání OZP.
- Riziko nedosažení cílových hodnot monitorovacího indikátoru Počet nově vytvořených pracovních míst – OZP zvládnou pracovat pouze na částečný úvazek, avšak výše tohoto úvazku se individuálně liší dle schopností jednotlivých osob, které nelze předem odhadnout
- Administrativní zátěž - náročnost zpracování výkazů členů realizačního týmu

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu vysoké. Projekt určitě může být inspirací a návodným příkladem pro další organizace poskytující služby osobám se zdravotním, zejména mentálním postižením.