

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 pracovních 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 poslučně:

- 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 spokojený. 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 dospát: „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 začlenění 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

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.“

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.

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.