

**PŘÍPADOVÁ STUDIE:**  
**zhodnocení přínosů projektu**  
**„INTEGRACE OSOB S PORUCHOU AUTISTICKÉHO SPEKTRA NA PRACOVNÍ TRH“**

## 1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	<b>INTEGRACE OSOB S PORUCHOU AUTISTICKÉHO SPEKTRA NA PRACOVNÍ TRH</b>
Číslo projektu	CZ.1.04/3.3.05/75.00287
Oblast podpory	Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Zaměření projektu	Integrace osob s poruchami autistického spektra na pracovní trh
Cíl projektu	Nastavit systém diagnostikování a vzdělávání osob s PAS, aby byli tito lidé umístitelní na trh práce a aby byli vytipovanými zaměstnavateli přijímáni a akceptováni
Příjemce dotace	<b>ASOCIACE POMÁHAJÍCÍ LIDEM S AUTISMEM APLA – JM, o.s.</b>
Adresa	Fügnerova 457, Brno – Černá Pole, Jihomoravský kraj
Projektový manažer	Mgr. Pavla Krňávková
Partner projektu	Bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	<b>3 384 616,- Kč; 100 %</b>
Termín realizace	1. května 2012 – 30. dubna 2014
Místo realizace a území dopadu	Brno Jihomoravský kraj
Webová adresa	<a href="http://apla-jm.cz/index.php?a=cat.135">http://apla-jm.cz/index.php?a=cat.135</a>
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (23. 4. 2015, <b>Mgr. Pavla Kadlová (Krňávková)</b> , koordinátorka projektu)
Cílová skupina	Skupinový řízený rozhovor (23. 4. 2015, <b>Pavel Dvořáček</b> , Pavel Dvořáček, Naďa Dvořáčková) Skupinový řízený rozhovor (23. 4. 2015, <b>Martin Dragolov</b> , Daniel Dragolov, Eva Dragolovová) Při rozhovoru byl přítomen vždy účastník projektu a jeho rodiče.

## ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.3 Podpora sociální integrace a sociálních služeb

# PROJEKT: INTEGRACE OSOB S PORUCHOU AUTISTICKÉHO SPEKTRA NA PRACOVNÍ TRH

Příjemce: APLA-JM, o. s.  
Výše dotace: 3 384 616,- Kč

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

## CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo zvýšení kvality života osob s poruchou autistického spektra prostřednictvím jejich integrace na pracovní trh a začlenění do společnosti. Cílovou skupinou byli mladí lidé s autismem, kteří se v současné době dostávají do věku prvního zaměstnání. Konkrétními cíli pro osoby z cílové skupiny pak bylo:

- diagnostikování a motivace ke vstupu na trh práce
- zvýšení dovedností a schopností potřebných na trhu práce
- nalezení vhodného zaměstnání

## CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

V rámci projektu byl nastaven systém diagnostikování a vzdělávání osob s poruchou autistického spektra zaměřený na následnou pracovní integraci. Organizace APLA-JM tak mohla zařadit tento typ podpory mezi své poskytované služby v rámci běžné činnosti i návazného projektu. Podpora k získání zaměstnání je návazným krokem po ukončení středního vzdělávání těchto osob, tak aby neztratily získané návyky a sociální dovednosti. Mezi klíčové aktivity projektu patřily:

- Bilanční diagnostika a následné posouzení pracovních a sociálních dovedností včetně motivace a aktivizace k uplatnění na trhu práce a dalšímu vzdělávání
- Kurzy pracovních návyků a praktických dovedností potřebných pro uplatnění na trhu práce (nejčastější byl kurz komunikačních dovedností, dále kurz osobního rozvoje, základů informatiky, základů rukodělných technik, nácviku hospodaření s penězi či zvládání krizových situací).

- Vyhledání a zajištění pracovních míst, kdy zaměstnavatelům byl po dobu 6 měsíců poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů.

Všechny aktivity přitom byly prováděny výhradně individuálně vzhledem ke komunikačním a sociálním bariérám osob s autismem. Účastníky tak při všech aktivitách i při docházení do zaměstnání doprovázeli osobní asistenti.



Na závěr projektu proběhl diskusní seminář, kde se svými příspěvky vystoupili zástupci zaměstnavatelů, rodiče, ale také pracovníci speciálně pedagogického centra a úřadu práce.

## CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

**Mladí lidé s autismem získali představu o svých pracovních možnostech a rozvinuli své pracovní dovednosti, resp. získali a udrželi si zaměstnání**

Základním přínosem pro osoby z cílové skupiny (ale i jejich rodiče) bylo samotné otevření otázky jejich budoucnosti vzhledem k zaměstnání, neboť doposud s nimi byly řešeny pouze školní povinnosti. Rodiče často před projektem ani nepočítali s tím, že je možné, aby jejich děti mohly pracovat.

- ✓ Díky posouzení svých pracovních a sociálních dovedností získali účastníci jakýsi obraz své možné pracovní kariéry a uvědomili si vlastní možnosti dalšího směřování, což bylo důležité pro jejich sebepojetí.

- ✓ V kurzech si účastníci zlepšili měkké dovednosti, především komunikační. Naučili se, jak jednat s lidmi, jak a kde si hledat zaměstnání, osvojili si psaní životopisu a motivačního dopisu, získali základní poznatky z pracovně-právní oblasti.
- ✓ Díky tomu, že kurzy probíhaly na tréninkovém pracovišti v centru města, si každý účastník osvojil základní pracovní návyky, jako je pravidelná docházka, cestování po městě, samoobslužné dovednosti jako příprava svačiny, udržování čistoty pracovního místa apod.

Celkem 9 osob získalo v průběhu projektu zaměstnání na otevřeném trhu práce. Účastníci byli zaměstnáni na pozicích uklidových pracovníků, nákupčího v cukrárně, asistenta produkčního v kulturním centru či sociálního pracovníka. Jedna účastnice byla zaměstnaná v základní škole jako asistent pedagoga, kde připravovala pomůcky a materiály pro žáky s autismem.

- ✓ Získané zaměstnání si po konci projektu udrželo 6 z 9 zaměstnaných účastníků. Významným předpokladem zde bylo předběžné seznámení zaměstnavatelů s možnostmi a riziky zaměstnávání osob s autismem, příprava spolupracovníků na příchod tohoto pracovníka a také metodická podpora ze strany příjemce při řešení problematických situací.
- ✓ Při docházení do zaměstnání si účastníci v reálném prostředí prohlubovali sociální a komunikační dovednosti. Získání zaměstnání, ale i samotná účast v projektu přispěly k většímu začlenění osob s porucha-

*Jedním z těch, kteří si díky projektu našli zaměstnání, je Martin. Začal pracovat v místní cukrárně, kde jeho úkolem je nakupovat suroviny. Chodí ještě na střední školu, do zaměstnání dochází odpoledne, neboť jako ostatní pracuje na částečný (třetinový) úvazek. Jak uvedla Martinova matka, hlavním přínosem pro něj je smysluplné využití času: „Dříve byla náplň jeho volného času taková, že potom, co skončil s vodním pólem, rok ležel doma a nic systematického nedělal. Obvykle přišel domů a šel spát. Ta další aktivita ho donutila tu únavu překonat a využít ten čas.“ Martin překonal její očekávání: „Nečekala jsem, že tam tak dlouho vydrží.“ Jak sám dodal: „Najednou ostatní zjistili, že jsem schopnej. I já jsem zjistil, že jsem schopnej.“*

mi autistického spektra do společnosti.

- ✓ Z ekonomického hlediska znamenalo zaměstnání pro zaměstnané účastníky první vlastní zdroj příjmů, neboť do té doby neměli žádnou pracovní zkušenost. Zvýšila se jejich (nejen) finanční nezávislost a současně s tím i sebevědomí.

*V závěru projektu proběhl seminář, na kterém se setkali všichni klíčoví aktéři projektu – zaměstnavatelé, rodiče, účastníci, pracovníci ÚP i organizace. Seminář se stal jedinečnou příležitostí pro vzájemnou výměnu zkušeností různých stran ohledně práce s cílovou skupinou. Například rodiče účastníků vítali, že se mohli seznámit s pohledem zaměstnavatelů. Jak vyjádřil jeden z oslovených rodičů: „Bylo zvláštní poslouchat ty zaměstnavatele, cenili jsme si těch firem.“ Přínosné bylo i vzájemné setkání rodičů osob s autismem: „Ti autisti jsou každý originál, ale bylo to dobré na porovnání, jaké oni mají zkušenosti, kam se obracejí pro podporu, nebo jak řešili určitou situaci.“*

Zaměstnavatelé díky projektu získali pozitivní zkušenost se zaměstnáváním osob s autismem, kterou mohou šířit dál jako příklad dobré praxe.



Česká televize natočila reportáž o osobách zaměstnaných v rámci projektu přímo v jejich pracovním prostředí ve firmách. V bankovní společnosti jeden z účastníků třídí faktury.

## PŘEKÁŽKY

- ❖ Nevhodné nastavení jedné z aktivit projektu – aktivita zaměřená na aktivizaci a motivaci účastníků trvala pouze krátkou a omezenou dobu, což mělo vliv na slábnutí motivace některých účastníků v průběhu projektu.
- ❖ Komplikace při administraci poskytování příspěvku na mzdové náklady nadnárodními korporacím – vnitřní předpisy velkých firem (se sídlem v zahraničí) neumožňovaly poskytnout některé potřebné údaje, což příjemce po domluvě s poskytovatelem dotace vyřešil čestným prohlášením.

## SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

<b>Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu</b>	
<b>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</b>	<b>Spíše nízký</b> Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti. Ti, kteří byli zaměstnáni, získali praxi v daném oboru.
<b>Dopad na zaměstnanost účastníků</b>	<b>Vysoký</b> V rámci projektu bylo zaměstnáno 9 osob s autismem.
<b>Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační</b>	<b>Vysoký</b> Účastníci si zvýšili své komunikační schopnosti a osvojili si pracovní návyky.
<b>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</b>	<b>Vysoký</b> V případě získání zaměstnání se pro osoby z CS jednalo o první stálý příjem, došlo tak i ke zvýšení jejich příjmu.
<b>Dopad na sociální statut účastníků</b>	<b>Vysoký</b> Zapojení do aktivit projektu a především následně případné docházení do zaměstnání přispělo k většímu začlenění osob z CS do společnosti.
<b>Dopad na další klíčové aktéry</b>	<b>Vysoký</b> Zaměstnavatelé získali zkušenost se zaměstnáváním osob s autismem, kterou šíří dál. Díky zlepšení situace účastníků došlo také ke zlepšení kvality života jejich rodičů.
<b>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny</b>	Problémy a potřeby cílové skupiny <b>byly vyřešeny/naplněny</b> (s ohledem k zaměření projektu).
<b>Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů</b>	
<b>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</b>	<b>Jednoznačně užitečný</b> Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
<b>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</b>	<b>Jednoznačně užitečný</b> Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní.
<b>Účinnost a hospodárnost projektu</b>	
<b>Naplnění účinnosti</b>	<b>Spíše vysoké</b> Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
<b>Naplnění hospodárnosti</b>	<b>Vysoké</b> Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
<b>Udržitelnost projektu</b>	
<b>Udržitelnost projektu</b>	<b>Vysoká</b> Dosažené výsledky byly udrženy.
<b>Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe</b>	
<b>Dobrá praxe</b> 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

<b>2.1 Příjemce dotace</b>	
<b>Příjemce dotace</b>	APLA–JM o.s.
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav
<b>Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou</b>	Ano Projekt navazuje na dlouholetou práci sdružení s CS (od roku 2002). Má zkušenosti s realizací vzdělávacího programu pro poskytovatele sociálních služeb, projekty osobní asistence volnočasových aktivit i se zaměstnáváním lidí s autistickými poruchami.
<b>2.2 Přístup ke zpracování žádosti</b>	
Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
<b>2.3 Cíle projektu</b>	
<b>Globální cíl projektu:</b> Globálním cílem projektu je zvýšení kvality života osob s PAS a osob o ně pečujících, zejména prostřednictvím jejich integrace na trh práce i plného začlenění do společnosti.	
<b>Hlavní cíle projektu:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diagnostikování osob s PAS</li> <li>○ Motivace osob s PAS ke vstupu na trh práce</li> <li>○ Vzdělávání osob s PAS, resp. zvýšení jejich dovedností a schopností potřebných na trhu práce</li> <li>○ Nalezení vhodného zaměstnání pro osoby s PAS</li> </ul>	
<b>2.4 Cílová skupina</b>	
<b>Specifikace cílové skupiny</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osoby se zdravotním postižením, konkrétně osoby s poruchou autistického spektra</li> </ul>

## 3 Realizace projektu

### 3.1 Aktivita

#### POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Mezi klíčové aktivity projektu patřily bilanční a pracovní diagnostika, posouzení pracovních a sociálních dovedností včetně aktivizace a motivace osoby z CS, dále byly organizovány kurzy pracovních návyků a praktických dovedností, byla poskytována asistence osobám z CS a konečně vyhledána a zajištěna pracovní místa pro některé účastníky.

Bilanční diagnostika byla prováděna výhradně individuálně, vzhledem k nemožnosti provádění skupinových konzultací s cílovou skupinou. Důležitou navazující aktivitou pro úspěšné umístění klientů na pracovní trh bylo posouzení pracovních a sociálních dovedností včetně aktivizace a motivace, které prováděl tým složený z klinických psychologů, psychiatrů, speciálních pedagogů a terapeutů (jednalo se o stejné odborníky, kteří prováděli bilanční diagnostiku).

Na základě diagnózy a posouzení individuálních dovedností klientů byl každému účastníkovi doporučen jeden či dva z celkem 6 připravených kurzů zaměřených na získání pracovních návyků a praktických dovedností souvisejících s uplatněním na trhu práce. Byly mezi nimi kurz osobního rozvoje, základů informatiky, základů rukodělných technik či nácviku hospodaření s penězi, zvládání krizových situací a praktických dovedností potřebných pro uplatnění na trhu práce. Kurz zaměřený na rozvoj pracovních návyků byl realizován formou docházky na tréninkové pracoviště. Vzhledem k potřebám CS bylo nezbytné, aby klienty při aktivitách doprovázeli osobní asistenti, jejichž nepřítomnost by mohla mít negativní dopad na diagnostiku i ochotu osob s PAS zapojit se do chodu projektu.

Klíčovou aktivitou bylo rovněž vyhledání a zajištění pracovních míst, kdy byli oslovováni potenciální zaměstnavatelé a nejprve byli seznamováni s možnostmi i riziky zaměstnání osob s PAS. Zaměstnavateli byla nabídnuta možnost poskytnutí příspěvku na mzdu zaměstnance po dobu 6 měsíců. Danému účastníkovi byla poskytnuta osobní asistence při docházení do zaměstnání (podle potřeby, minimálně první týden v zaměstnání). V neposlední řadě byla vypracována metodika postupu zaměstnávání osob s PAS, která byla zpracována ve formě publikace.

### 3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	1
---------------------------------------	---

### 3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	10 osob
Úvazky	1,99 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 24 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Projektový manažer (0,3 úvazku po celé trvání projektu) Finanční manažer (0,25 úvazku po celé trvání projektu) Osobní asistent (celkem 600 hodin) Supervizor (celkem 150 hodin) Koordinační projekt (0,75 úvazku po celé trvání projektu) 5x Lektor pracovních návyků (celkem 1,0 po dobu 12 měsíců (0,5 doby trvání projektu)) Psycholog (0,2 úvazku po celé trvání projektu)

## 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	30	100
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	2	2,32	111,5
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	30	30	100

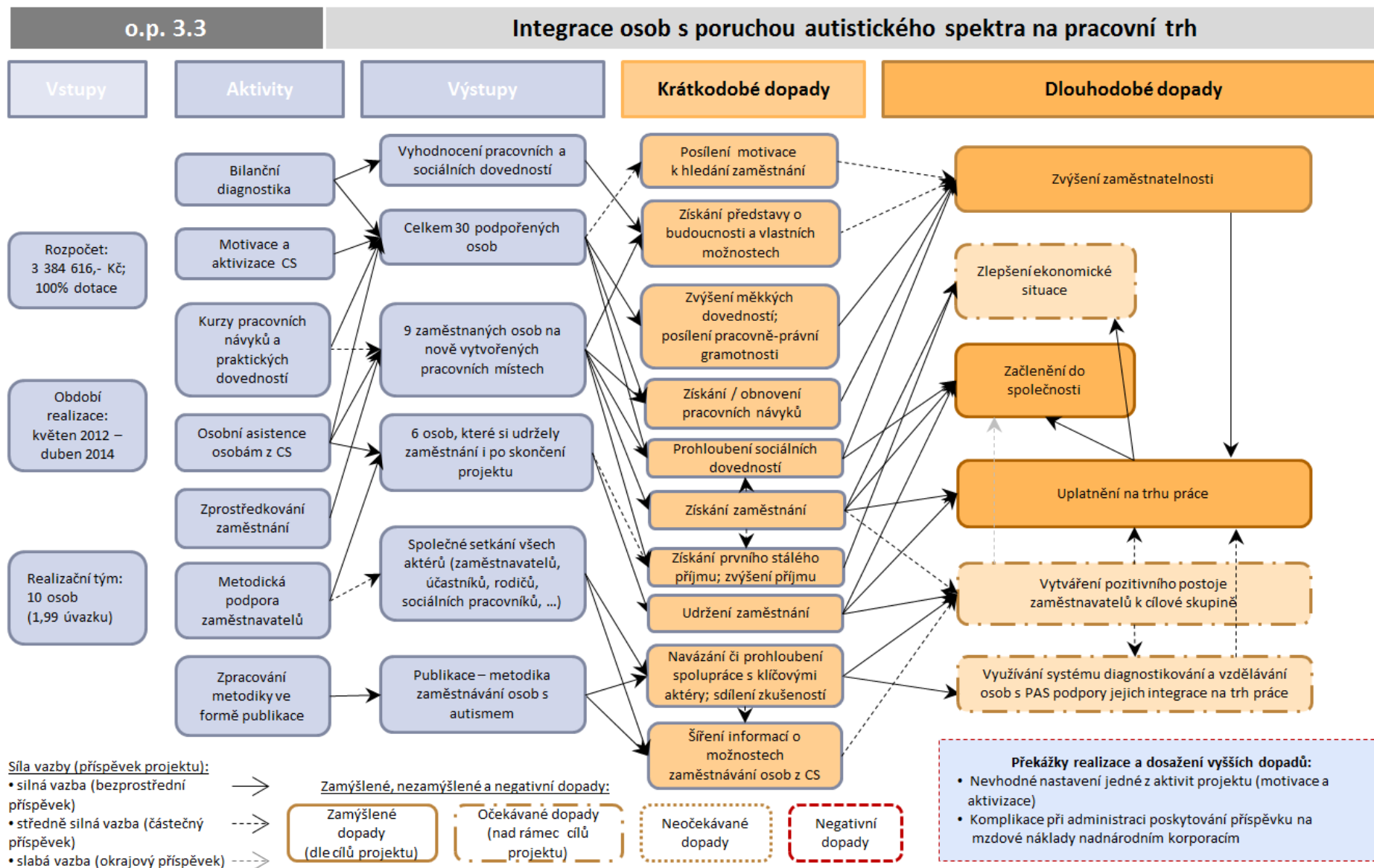
### 4.2 Zhodnocení přínosů projektu

#### 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)

<b>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</b>	<b>Spíše vysoký</b> Účastníci si zvýšili své měkké dovednosti, získali pracovní dovednosti a návyky. Ti, kteří byli zaměstnáni, získali praxi v daném oboru.	
<b>Dopad na zaměstnanost účastníků</b>	<b>Vysoký</b> V rámci projektu byla nově vytvořena pracovní místa pro CS na otevřeném trhu práce.	
<b>Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační</b>	<b>Spíše vysoký</b> Účastníci si zvýšili své komunikační schopnosti.	
<b>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</b>	<b>Vysoký</b> V případě získání zaměstnání se pro osoby z CS jednalo o první stálý příjem, došlo tak i ke zvýšení jejich příjmu.	
<b>Dopad na sociální statut účastníků</b>	<b>Spíše vysoký</b> Zapojení do aktivit projektu a především následně případné docházení do zaměstnání (spojené se získáním příjmu) přispělo k většímu začlenění osob z CS do společnosti.	
<b>Dopad na další klíčové aktéry</b>	<b>Vysoký</b> Zaměstnavatelé získali zkušenost se zaměstnáváním osob s autismem, kterou šíří dál. Díky zlepšení situace účastníků došlo také ke zlepšení kvality života jejich rodičů.	
<b>Efekty ovlivňující přínosy projektu</b>	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci byli do projektu zapojeni na základě vlastního zájmu. Zaměstnání bylo zprostředkováno těm účastníkům, u kterých byly zjištěny předpoklady pro pracovní uplatnění. Tento postup byl v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Účast v projektu pomohla účastníkům uplatnit se na trhu práce.
Alternativní atribuce	<i>nepotvrzeno</i>	Účast v projektu pomohla účastníkům uplatnit se na trhu práce.
Substituce	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivita projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů.
Mrtvá váha <sup>1</sup>	<i>nepotvrzeno</i>	Bez poskytnuté dotace by nebylo možné zprostředkovat zaměstnání na otevřeném trhu práce pro osoby s autismem a nebyl by zaveden systém diagnostikování a vzdělávání těchto osob vzhledem k jejich uplatnění na trhu práce.

<sup>1</sup> 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.

<b>4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu na základě TBIE - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)</b>	
<b>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)</b>	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny
<b>4.2.4 Nezamýšlené dopady</b>	
<b>Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu</b>	Ne
<b>Nezamýšlené dopady</b>	---
<b>4.2.5 Negativní dopady</b>	
<b>Existence negativních dopadů projektu</b>	Ne
<b>Negativní dopady</b>	---
<b>4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů</b>	
<b>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</b>	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
<b>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</b>	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní)
<b>4.4 Inovativnost projektu</b>	
<b>Využití inovovaných řešení</b>	Ano – aplikace inovace pro příjemce  Způsob vytváření pracovních návyků u CS formou individuálních kurzů. Příjemce tuto formu vyzkoušel poprvé a díky projektu ji zavedl do postupů ve své organizaci.
<b>4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce</b>	
<p>Vzhledem ke komunikačním a sociálním bariérám u osob z cílové skupiny je i dle zkušeností příjemce vhodné a nutné získávat zpětnou vazbu z více zdrojů, především pak od pečujících osob (rodičů). Zpětná vazba od účastníků projektu byla zjišťována formou osobních rozhovorů na konci projektu. V rámci projektu příjemce zorganizoval 3 setkání s rodiči účastníků, kterým nebylo zprostředkováno zaměstnání, pro vzájemnou výměnu informací a zjištění zpětné vazby. S rodiči účastníků, kterým zaměstnání zprostředkováno bylo, příjemce komunikoval pravidelně v rámci individuální asistence po celou dobu projektu.</p> <p>U zaměstnavatelů, kteří vytvořili pracovní místa pro účastníky projektu, byla realizována 2 setkání, na nichž zástupci daných subjektů nejprve vyplnili připravený dotazník, a následovala otevřená diskuze. První setkání proběhlo na začátku spolupráce (byla zjišťována atmosféra na pracovišti) a druhé ke konci projektu, kdyby zjišťovány dopady projektu a získané zkušenosti zaměstnavatelů s cílovou skupinou. Dále proběhla setkání se spolupracovníky zaměstnaného účastníka.</p>	
<b>Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osobní rozhovory či diskuse</li> </ul>

**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 jak z hlediska přínosů pro cílovou skupinu a příjemce, tak z hlediska spolupracujících aktérů. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymežit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Rozvinutí pracovních návyků a dovedností; získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce.
- Dopady pro příjemce dotace a další aktéry: Vznik nové sociální služby; navázání spolupráce s dalšími aktéry.

### 1) Dopady pro cílovou skupinu: Rozvinutí pracovních návyků a dovedností; získání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce

Projekt byl zaměřen na cílovou skupinu osob s poruchami autistického spektra. Vzhledem k tomu, že poruchy autistického spektra začaly být v České republice poprvé diagnostikovány v 90. letech 20. století, dostávají se do věku nástupu do prvního zaměstnání první osoby, které byly s tímto onemocněním diagnostikovány. Umístění na trh práce je návazným procesem po ukončení středního vzdělání dospívajících osob s PAS, který umožňuje další pokračování jejich vzdělávání a udržování (či další rozvoj) již nabytých sociálních a komunikačních dovedností. Tyto osoby potřebují vzhledem ke svým zdravotním omezením odbornou podporu při nástupu do zaměstnání.

Skupina účastníků projektu byla dle slov koordinátorky poměrně nesourodá: „Někteří měli potíže v běžných denních činnostech, někteří působili normálně, ale měli velké komunikační a sociální potíže.“ Na základě bilanční diagnostiky a intenzivní spolupráce při docházení do kurzů byly zhodnoceny předpoklady každého účastníka a ukázalo se, že ne všichni jsou schopni uplatnit se na trhu práce (přínosy projektu pro tyto osoby viz níže). Pro tyto osoby pak již nebyla vyhledávána pracovní místa.

Základním přínosem projektu pro osoby z cílové skupiny bylo dle koordinátorky samotné **otevření otázky jejich budoucnosti vzhledem k zaměstnání**, neboť doposud s nimi byly řešeny pouze školní povinnosti. Stejný přínos měla realizace projektu i pro rodiče zapojených osob, tedy dle slov koordinátorky, „že někdo uvažuje o tom, že jejich děti by mohly pracovat, a že ty možnosti tu jsou“. Rodiče často před projektem ani nepočítali s tím, že je možné, aby jejich děti mohly pracovat.

Díky bilanční diagnostice získali účastníci jakýsi obraz své budoucnosti a **uvědomili si vlastní možnosti** dalšího směřování, což bylo důležité pro jejich **sebepojetí**. Pro některé účastníky to dokonce bylo první zjištění projevů jejich nemoci v některých oblastech života, neboť ještě neměli hotovou celkovou diagnózu svého onemocnění. Na základě těchto zjištění tak například někteří z nich začali uvažovat o invalidním důchodu. Na základě bilanční diagnostiky byly posouzeny pracovní a sociální dovednosti a zájmy účastníků, které směřovalo k výběru vhodných kurzů (viz níže) a následně i zaměstnání. Výstupem bilanční diagnostiky byl tzv. kariérový plán. U některých účastníků bylo shledáno, že nejsou schopni uplatnit se na otevřeném trhu práce (někteří měli diagnostikováno i lehké mentální postižení). Motivace a aktivizace účastníků k hledání zaměstnání neměla dle příjemce velký účinek, neboť byla pouze krátkodobá (blíže viz překážky při realizaci projektu).

Vzdělávání účastníků probíhalo formou kurzů zaměřených na získání pracovních návyků a praktických dovedností souvisejících s uplatněním na trhu práce. Každý z účastníků na základě diagnostiky navštěvoval 2 až 3 vybrané kurzy, které pro něj byly vhodné. Nejčastěji realizovaný byl dle příjemce kurz zaměřený na komunikaci a **měkké dovednosti** s ohledem na pracovní uplatnění. Zde se účastníci naučili, jak s lidmi jednat, jak a kde si hledat zaměstnání, osvojili si psaní životopisu a motivačního dopisu, získali základní poznatky z pracovně-právní oblasti (možnosti úvazků a odpovídající výše

platu, jak si zažádat o dovolenou apod.). Jeden z oslovených účastníků oceňoval scénky pro řešení reálných situací (např. reklamace zboží), na které je nyní dle svých slov připraven. Pro něj byl tento kurz velkým přínosem, neboť dříve mluvil téměř neslyšně a nyní je schopný alespoň polohlasně komunikovat i ve skupině lidí (jak dokázal realizovaný rozhovor).

Díky tomu, že kurzy probíhaly na tréninkovém pracovišti v centru města, si každý účastník osvojil **základní pracovní návyky**, jako pravidelná docházka, dojíždění (cestování po městě), a také samoobslužné dovednosti jako připravit si svačinu, udržovat pracovní místo čisté, jak se chovat v pracovním prostředí apod. Jak dodala koordinátorka projektu, všechny kurzy byly přínosné z hlediska **zlepšení komunikačních schopností**, neboť účastníci museli po celou dobu být s někým v kontaktu.

Hlavním přínosem projektu bylo, že se podařilo **zaměstnat celkem 9 osob**, z toho 6 na nově vytvořených pracovních místech (vykázáno bylo 6 osob, neboť 3 účastníci byli zaměstnáni bez nároku na příspěvek na mzdové náklady na dohodu o provedení práce). Většina účastníků byla z důvodu zdravotního omezení zaměstnána na třetinový úvazek, v přepočtu na plné úvazky bylo vytvořeno celkem 2,32 pracovních míst. Účastníci byli zaměstnáni například na pozicích úklidových pracovníků, nákupčího v cukrárně, asistenta produkčního v kulturním centru či sociálního pracovníka. Jedna účastnice byla zaměstnaná na základní škole jako asistent pedagoga, kde připravovala pomůcky a materiály pro žáky s autismem.

Získané **zaměstnání si po konci projektu udržely dvě třetiny** zaměstnaných účastníků, tj. 6 z 9 osob, a to až do doby šetření (duben 2015), tedy rok po skončení projektu. Pracovní poměr u třech zaměstnavatelů byl ukončen z finančních důvodů, přestože všichni byli s novým pracovníkem spokojeni (například u dvou příspěvkových organizací bylo důvodem neposkytnutí prostředků na pokračování nově vytvořeného pracovního místa ze strany zřizovatele).<sup>2</sup>

Při docházení do zaměstnání si účastníci v reálném prostředí **prohluovali sociální a komunikační dovednosti**, neboť musejí každý den jednat v kolektivu lidí. Naučili se také cestovat po velkoměstě, což, jak potvrdilo terénní šetření u cílové skupiny, není u osob s autismem samozřejmostí. Díky zaměstnání na otevřeném trhu práce tak došlo k většímu **začlenění osob s poruchami autistického spektra do společnosti**. Před projektem totiž účastníci často neměli jiné povinnosti či zájmy než školní docházku, a po jejím skočení neměli, kde se uplatnit, a zůstávali izolovaní doma.

Z ekonomického hlediska znamenalo zaměstnání pro zaměstnané účastníky **první vlastní zdroj příjmů**, neboť do té doby neměli žádnou pracovní zkušenost. Zvýšila se jejich (nejen) finanční nezávislost a současně s tím i sebevědomí. Jak uvedli zástupci cílové skupiny, mohou si sami rozhodovat, co si koupí, nebo například jet za vydělané peníze na dovolenou.

Jak bylo zmíněno výše, **u některých účastníků projektu se neukázaly předpoklady pro uplatnění na otevřeném trhu práce**. Podpora těchto osob pak spočívala především v samotném nastolení otázky jejich budoucnosti po ukončení vzdělání, uvědomění si vlastních možností a v získání některých dovedností a pracovních návyků dle navštěvovaného kurzu (tyto osoby dle příjemce často absolvovaly kurz zaměřený na práci s informačními technologiemi a ochranu osobních dat). Získané dovednosti jsou využitelné pro případné budoucí pracovní uplatnění těchto osob. Přínosem pro ně bylo zapojení a fungování uvnitř nějaké skupiny, která na ně působila motivačně (např. když si některý z nich našel zaměstnání, byl jejich vzorem). Společně s ostatními se účastnili na organizaci

<sup>2</sup> Z hlediska možností finanční podpory v zaměstnání mimo aktivity projektu se na osoby s poruchou autistického spektra vztahují podmínky pro zaměstnávání OZP, nicméně naprostá většina účastníků projektu vzhledem ke svému věku (těsně po střední škole, nebo stále studující) nepobírá invalidní důchod, resp. nemá statut zdravotně znevýhodněné osoby.

společenských akcí v průběhu projektu, kde mohli předvést vlastní dovednosti (např. někdo připravoval občerstvení, jiný otevíral dveře příchozím apod.), což zvýšilo jejich sebejistotu, a posílili si také své sociální a komunikační dovednosti. U osob z cílové skupiny, kterým nebylo zprostředkováno zaměstnání, tak účast v projektu přispěla k jejich **většimu začlenění do společnosti**, a tím ke zvýšení kvality jejich života.

#### **Faktory ovlivňující dopady projektu:**

Za zásadní faktor úspěšnosti lze považovat **přizpůsobení aktivit projektu na míru každému účastníkovi**. Potřeba striktně individuálního přístupu vyplývá ze specifík samotné cílové skupiny. V případě kurzů nastavení minima osvojených dovedností vycházelo z individuálních potřeb a výchozí situace každého účastníka, tak aby dosáhl žádoucího posunu v dané oblasti. Také výběr a kontaktování potenciálních zaměstnavatelů probíhaly až na základě znalosti potřeb jednotlivých účastníků. Většina zaměstnavatelů (všichni kromě jednoho) přitom byla oslovena přes známosti pracovníků organizace, což bylo také jedním z předpokladů pro úspěšné zaměstnání účastníků.

Dalším důležitým předpokladem dosažení očekávaných výsledků byl **dobrý výběr externích spolupracovníků**. Základem kvalitního provedení bilanční diagnostiky a následného posouzení pracovních a sociálních dovedností včetně aktivizace a motivace účastníků bylo zajištění těchto návazných aktivit několika odborníky (klinický psycholog, psychiatr, speciální pedagog), čímž byl zajištěn víceoborový přístup k hodnocení. Navíc na obou aktivitách se podílely stejné osoby. Jednalo se přitom o **zkušené odborníky**, kteří patří mezi významné osobnosti v oblasti práce s osobami s PAS. Výhodou tak bylo, že s většinou účastníků se již někdy setkali v rámci své odborné praxe (neboť specialistů na poruchy autistického spektra u nás dle příjemce není mnoho). Jako vhodné se také ukázalo vymezení delšího časového rámce pro realizaci bilanční diagnostiky, která tak mohla probíhat postupně v několika individuálních setkáních. Důležitý byl také dobrý **výběr lektorů** jednotlivých kurzů, kteří měli zkušenost s prací s cílovou skupinou, ale také s danou oblastí, na kterou byl kurz zaměřen. Příjemce měl dle vlastních slov „šťěstí“ také na výběr firem, které úspěšně oslovil a které přijaly některé z účastníků. Tuto skutečnost vnímal také otec jednoho ze zaměstnaných uchazečů: **„Zásadní je najít vstřícné zaměstnavatele.“**

Významným faktorem úspěchu z hlediska dosažení přínosů pro cílovou skupinu, a vzhledem ke specifickým osob z cílové skupiny i nutností, bylo **zajištění osobní asistence**. Asistent (pracovník organizace) účastníky doprovázel dle individuální potřeby při všech aktivitách i při docházení do zaměstnání. Byl v případě potřeby přítomen i v zaměstnání jako pozorovatel a byl k dispozici pro řešení nastalých problematických situací. Monitoring asistenta na pracovišti sloužil také k získání zpětné vazby, neboť dle slov příjemce výpovědi osob s autismem většinou zcela neodpovídají realitě. Zajištění osobní asistence je dle koordinátorky projektu náročné z hlediska managementu lidských zdrojů, především vzhledem k nutné časové flexibilitě tohoto pracovníka: „Nevěděli jsme, který den v týdnu bude potřeba a jak často.“

Jak ukázalo terénní šetření, významným předpokladem pro úspěšné zapracování v zaměstnání bylo předběžné seznámení zaměstnavatelů a budoucích spolupracovníků s problematikou osob s PAS a jejich **příprava na příchod nového kolegy s autismem**. Tento přístup oceňovali jak zaměstnavatelé, tak oslovení rodiče účastníků. Zaměstnavatelé si chválili také možnost kdykoliv se obrátit na pracovníky organizace při naskytnutí problémových situací.

Lze shrnout, že za celkovým úspěchem projektu stálo jeho celkově vhodné nastavení, organizace aktivit a také kvalitní práce členů projektového týmu zaměřená na maximalizaci přínosů pro cílovou skupinu.

## 2) Dopady pro příjemce dotace a další aktéry: vznik nové sociální služby; navázání spolupráce s dalšími aktéry.

Příjemce tímto projektem navazoval na pozitivní zkušenosti s předchozím úspěšným projektem zaměřeným na zaměstnávání osob s autismem, a jeho záměrem bylo tyto zkušenosti obohatit o nové poznatky a pokračovat v těchto aktivitách v rámci své činnosti.

Na základě realizace projektu byl **nastaven systém diagnostikování a vzdělávání osob s PAS**, jehož konečnou fází je umístění těchto osob na trh práce. Tento systém byl založen na předchozích zkušenostech příjemce, přičemž na základě zkušeností z realizace hodnoceného projektu **příjemce získal nové poznatky pro další optimalizaci a aktualizaci postupu zaměstnávání osob s PAS**. Koordinátorka projektu uvedla některé příklady těchto nových poznatků. V průběhu projektu se například ukázala potřeba realizace samostatné poradenské aktivity zaměřené na podporu dalších aktérů, tj. blízkých osob účastníků (rodičů a dalších), ale také zaměstnavatelů, neboť tyto subjekty jsou do procesu zaměstnávání osob z cílové skupiny velmi silně zainteresovány. Projekt také ukázal, že motivace a aktivizace osob s autismem by měla být dlouhodobá, tj. trvat po celou dobu procesu od diagnostikování, přes vzdělávání až po nalezení a udržení zaměstnání. Projevila se také potřeba vytvoření fungující sítě všech zapojených subjektů (sociálních pracovníků organizace, zaměstnavatelů, pracovníků úřadu práce, rodičů osob s PAS), tak aby byl větší prostor pro vzájemné sdílení zkušeností více stran a informování o specifikách práce s osobami s autismem. O vytvoření této sítě příjemce uvažuje v budoucnu.

Na základě projektu tak byla **nastartována nová sociální služba** zaměřená na diagnostikování a vzdělávání osob s autismem. Jak přiblížila koordinátorka projektu: „Postupy z projektu se zautomatizovaly a nyní se využívají v běžném chodu organizace.“ Podobná služba pro osoby s autismem dle jejích slov u nás zatím neexistuje.

Jak uvedla koordinátorka, v rámci projektu došlo k **rozšíření povědomí o službách sdružení APLA-JM**, a díky tomu se příjemci ozývají noví lidé se zájmem o využití služeb organizace. Poptávka po těchto službách však převyšuje možnosti organizace. „Často je to frustrující, protože je nemůžeme přijmout z hlediska kapacity našich možností“, okomentovala situaci koordinátorka.

Přínosem pro příjemce bylo také **navázání spolupráce s různými odborníky**, kteří pracují s cílovou skupinou, a to díky jejich zapojení do projektu (v rámci bilanční diagnostiky a následného posouzení pracovních a sociálních dovedností včetně aktivizace a motivace účastníků). Byli to klinický psycholog, psychiatr a speciální pedagog.

Dopady projektu pro zaměstnavatele spočívaly v **získání nových zkušeností se zaměstnáváním osob s autismem**. Jsou seznámeni s tím, „jak takový člověk může fungovat“ a nebojí se již člověka s autismem zaměstnat. Přístup zaměstnavatelů v rámci tohoto projektu byl příjemcem i rodiči účastníků hodnocen velmi pozitivně: „Je to příklad dobré praxe pro firmy, jak se k tomu postavit.“ Tyto pozitivní zkušenosti a příklady dobré praxe se mezi zaměstnavateli šíří, a v současné době (při realizaci dalšího projektu) se dle slov koordinátorky dokonce stalo, že se se zájmem o zaměstnání osoby s autismem jako první ozval zaměstnavatel. Tato situace dle příjemce přispívá také k odbourávání předsudků spojených se zaměstnáváním osob s PAS.

### **Faktory ovlivňující dopady projektu:**

Předpokladem udržení a úspěšnosti nově zavedené služby zaměstnávání osob s PAS na pracovní trh je výše uvedená skutečnost, že někteří **zaměstnavatelé již mají zkušenost** se zaměstnáváním těchto osob, kterou mohou šířit i dalším subjektům v regionu.

Předpokladem pro dosažení pozitivních dopadů na zaměstnavatele byla výše uvedená **metodická podpora ze strany příjemce**, tj. předběžné seznámení s problematikou zaměstnávání osob s autismem, průběžná komunikace a podpora při řešení problematických situací.

Z hlediska dopadů na spolupracující subjekty měl značný vliv **závěrečný seminář, kde se setkali všichni klíčoví aktéři projektu** - zaměstnavatelé, rodiče, účastníci, pracovníci úřadu práce a pracovníci organizace. Seminář se stal ideálním prostředím pro vzájemnou výměnu zkušeností různých stran, například rodiče účastníků se mohli setkat s pohledem zaměstnavatelů, což velice vítali. Jak vyjádřil jeden z oslovených rodičů: „Bylo zvláštní poslouchat ty zaměstnavatele, cenili jsme si všech těch firem.“

## II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na srovnávání příležitostí žen a mužů na trhu práce, také zastoupení obou pohlaví mezi účastníky projektu bylo přibližně rovnoměrné. Žádné významné přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen nebyly zjištěny.

## III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

### 1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala nedostatečné zainteresovanosti cílové skupiny. Možný pokles zájmu cílové skupiny při reálném zapojení se do projektu nenastal, částečně se však naplnilo riziko slábnutí motivace některých účastníků v průběhu realizace projektu. Dle příjemce to bylo způsobeno do určité míry brzkým ukončením aktivity zaměřené na motivaci a aktivizaci účastníků k dalšímu vzdělávání a hledání zaměstnání (viz níže). Tato komplikace se však týkala pouze některých jedinců, a neměla výrazný vliv na plnění cílů projektu.

Rizika spojená s možností výpadku člena projektového týmu, nebo některého z účastníků projektu se nenaplnila, kolektiv pracovníků i účastníků zůstal po celou dobu projektu stálý. Pro případ výpadku některého z účastníků z důvodu dlouhodobé nemoci měl příjemce k dispozici náhradníky.

### 2) Překážky při realizaci projektu

Jako určitá interní překážka při realizaci projektu se ukázalo **nevhodné nastavení jedné z aktivit projektu**. Jednalo se o aktivitu motivace a aktivizace osob z cílové skupiny na trh práce, která se prolínala s bilanční diagnostikou a krátce po ní také skončila. Nevhodné bylo nastavení této aktivity pouze jako krátké epizody v rámci projektu, dle koordinátorky by bylo třeba realizovat aktivizaci a motivaci po celou dobu projektu, tak aby se prolínala všemi aktivitami (to však příjemce zjistil až v průběhu projektu). Tato aktivita tak dle slov koordinátorky nebyla příliš přínosná, což snižovalo možnost dosažení vyšších přínosů z hlediska motivace účastníků k dalšímu vzdělávání a hledání zaměstnání.

Vnější překážkou, která se objevila v průběhu realizace projektu, byla **komplikace spojená s administrací poskytování příspěvku na mzdové náklady**, resp. s dodržením pravidel metodiky OP LZZ. V případě dvou zaměstnavatelů, kterými byly nadnárodní korporace se sídlem v zahraničí, nastaly potíže při vykazování potřebných údajů, kdy vnitřní předpisy těchto organizací neumožňovaly poskytnout některé informace. Jednalo se například o údaj o přepočteném počtu zaměstnanců



subjektu, u kterého byla vytvořena pracovní místa, který je nutno uvádět v monitorovací zprávě. Příjemce tuto situaci vyřešil na základě dohody s poskytovatelem dotace (MPSV), kdy bylo poskytnutí údajů nahrazeno čestným prohlášením. Tato překážka tak nakonec nebránila zaměstnání dvou účastníků u těchto firem (kteří zde pracují dodnes), a neměla tak vliv na výsledky projektu.

## 5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Spíše vysoké – úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu <sup>3</sup>	113 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo <sup>4</sup>	1 459 tis. Kč (376 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	15 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	1,2 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Vysoká - dosažené výsledky byly udrženy

### I. Účinnost a hospodárnost projektu

Jak ukázalo šetření, veškeré aktivity projektu nebyly nastaveny tak, aby přinášely nejvyšší možné přínosy pro cílovou skupinu. Jednalo se o aktivitu motivace a aktivizace cílové skupiny k dalšímu vzdělávání a hledání zaměstnání, která byla realizována pouze krátkodobě, avšak vzhledem k potřebám cílové skupiny se v průběhu projektu ukázalo, že by bylo třeba účastníky motivovat průběžně po celou dobu projektu, aby jejich zájem neopadal (blíže viz překážky pro dosažení vyšších přínosů projektu). Všechny ostatní aktivity i další disponibilní zdroje (finanční prostředky i členové realizačního týmu) byly optimálně využity s ohledem na maximalizaci přínosů dané intervence.

Z hlediska hodnocení účinnosti však lze konstatovat, že **úpravou některých vstupů (v tomto případě lepším nastavením jedné z aktivit) bylo možné dosáhnout vyšší kvality výsledků projektu.**

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo v přepočtu na plný úvazek (celkem 2,32) činily 1 459 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

<sup>3</sup> K interpretaci blíže viz text níže.

<sup>4</sup> K interpretaci blíže viz text níže.

376 tis. Kč (celkem 9 osob). Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 30 osob) pak dosáhla 113 tis. Kč. Do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují zcela nesrovnatelně vykázané počty podpořených osob, kdy každá z těchto osob byla podpořena v nesrovnatelné intenzitě a nesrovnatelném časovém rozsahu (pouze některým 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 1,2 vytvořených pracovních míst na jeden přepočtený úvazek projektového týmu (celkem 2,32 vytvořených pracovních míst v přepočtu na plné úvazky a 10 osob v projektovém týmu). Na jeden úvazek projektového týmu pak připadlo 4,5 osob, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání. Z hlediska počtu podpořených osob připadlo na jeden úvazek 15 osob. V projektu bylo vyčerpáno 91,84 % z celkově požadované dotace (reálně vyčerpaná částka činila 3 108 415,-, přičemž původně požadovaná částka dotace byla ve výši 3 384 616,- Kč).

## II. Udržitelnost přínosů projektu

Příjemce aplikuje zkušenosti získané v průběhu projektu v rámci své běžné činnosti, neboť nastavený systém diagnostikování a vzdělávání osob s autismem zařadil jako novou službu v rámci sociální rehabilitace. Tato služba je při běžné činnosti hrazena z darů donátorů a z prostředků klientů organizace a jejich rodin. Získané zkušenosti příjemce také využívá při realizaci dalšího návazného projektu. Jelikož dle zkušeností příjemce dochází ke stálému nárůstu počtu osob s diagnostikou autismu, postupy zavedené díky projektu mají velký potenciál k dalšímu využívání.

V rámci projektu vznikla také publikace, která shrnuje metodiku diagnostikování a vzdělávání osob s autismem, využitou v rámci projektu, včetně dalších zkušeností a postřehů získaných v rámci projektu. Nejen prostřednictvím této metodiky zprostředkovává příjemce nabyté zkušenosti dalším regionálním organizacím APLA, které se potýkají se stejnými potřebami svých klientů.

Z hlediska cílové skupiny je udržitelnost získaného zaměstnání poměrně vysoká, neboť 6 z 9 osob si jej udrželo i po skončení projektu a pracují na daném místě stále. Zaměstnavatelé získali a šíří zkušenosti se zaměstnáváním osob s autismem, což přispívá k usnadnění nalezení zaměstnání pro další osoby z cílové skupiny. Konkrétní aspekty úspěšnosti projektu z tohoto hlediska a relevantní faktory byly blíže popsány výše - v rámci dopadů projektu na cílové skupiny.

Zajištění udržitelnosti dopadů pro cílovou skupinu spočívá především v návazné a systematické práci s těmito osobami a poskytování pomoci při dalším vzdělávání a hledání zaměstnání. To je v případě klientů organizace zajištěno, resp. podstatou je udržitelnost samotné sociální služby. Velká část účastníků, kteří před projektem nebyli klienty organizace, přitom dle slov koordinátorky po projektu pokračuje ve využívání služeb organizace: „Bylo to nastartování spolupráce, projekt odstranil počáteční obavy klientů.“

## 6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

### 6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

<b>Existence dobré praxe</b> (taxonomie)	Dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	93 (ze 100)
<b>Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy</b>	
<b>Kritérium</b>	<b>Bodové hodnocení</b>
<i>účelnost projektu (váha 30 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 10 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 10 %)</i>	100
<i>účinnost projektu (váha 15 %)</i>	75
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>udržitelnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	50

#### I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Integrace osob s PAS na pracovní trh, jehož předmětem bylo nastavení systému diagnostikování a vzdělávání osob s autismem a následná podpora umístění těchto osob na trh práce lze celkově označit za vhodný příklad dobré praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti, hospodárnosti, udržitelnosti a navíc aplikuje inovativní přístup k řešení problémů cílové skupiny.

Cíle projektu byly naplněny v plném rozsahu. 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 a příjemce a jejich udržitelnosti.

Celková úspěšnost byla dána naplněním řady provázaných faktorů, které přispěly dosažení očekávaných výsledků projektu. Těmi jsou jednak fungující systém diagnostikování a vzdělávání osob s autismem a jednak nalezení a udržení zaměstnání pro osoby z cílové skupiny.

K dosažení výsledků projektu výrazně přispělo přizpůsobení aktivit projektu na míru každému účastníkovi, dobrý výběr externích spolupracovníků i zaměstnavatelů, zajištění osobní asistence. Tyto předpoklady mají svůj základ v celkově vhodném nastavení projektu vzhledem ke specifikům cílové skupiny a v kvalitní práci projektového týmu vyplývající ze zkušenosti práce s cílovou skupinou. Přínosná pro dosažení těchto pozitivních dopadů byla většina podpořených aktivit.

#### II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **aktivní zapojení více aktérů**  
specifikace: společné setkání účastníků, jejich rodičů, zaměstnavatelů, pracovníků úřadu práce a pracovníků organizace umožnilo sdílení zkušeností s prací s CS, které přispívá

k efektivnějšímu fungování zaměstnávání osob s autismem; doporučením je realizace širší podpory pro spolupracující aktéry v rámci projektu

- **metodická podpora pro zaměstnavatele**  
specifikace: předběžná příprava zaměstnavatelů a budoucích spolupracovníků na příchod člověka s autismem a podpora při řešení problematických situací byly klíčovými faktory pro pozitivní přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob z CS
- **zajištění osobní asistence**  
specifikace: pro osoby s autismem klíčový faktor pro jejich úspěšné zapojení do aktivit projektu; asistence v zaměstnání byla klíčová pro zapracování se a udržení pracovního místa
- **individuální přístup**  
specifikace: individuální přizpůsobení aktivit (i očekávaných výsledků) na míru každému účastníkovi dle jeho schopností a výchozí situace bylo klíčové pro dosažení maximálních přínosů pro každou osobu

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

- Nevhodné nastavení jedné z aktivit projektu – aktivita zaměřená na aktivizaci a motivaci účastníků trvala pouze krátkou a omezenou dobu, což mělo vliv na slábnutí motivace některých účastníků v průběhu projektu.
- Komplikace při administraci poskytování příspěvku na mzdové náklady nadnárodním korporacím – vnitřní předpisy velkých firem (se sídlem v zahraničí) neumožňovaly poskytnout některé potřebné údaje, což příjemce po domluvě s poskytovatelem dotace vyřešil čestným prohlášením.

### III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu velmi vysoké. Projekt Integrace osob s PAS na pracovní trh určitě může být inspirací a návodným příkladem pro další organizace pomáhající osobám se zdravotním postižením, především pak pro ostatní regionální organizace APLA (Asociace pomáhající lidem s autismem).