



Závěrečná evaluační zpráva

*PROJEKT „Poradna pro handicapované“
CZ.03.2.65/0.0/0.0/16_047/0014469*

Operační program Zaměstnanost, prioritní osa: 2 Sociální začleňování a boj
s chudobou



Obsah

1. Realizátor projektu	3
2. Představení projektu	4
3. Klíčové aktivity projektu	5
4. Celkové zhodnocení projektu	6
5. Realizační tým projektu	8
6. Publicita projektu	0
7. KA01 Výběr účastníků projektu doplňková aktivita KA 02	10
8. KA 02 Motivační a aktivizační program	12
9. KA 03 Job poradna pro osoby s handicapem	14
10. KA 04 Rekvalifikace – vzdělávací kurz.....	17
11. KA 05 Finanční gramotnost	20
12. KA 06 Dotovaná pracovní místa	21
13. KA 07 Spolupráce se zaměstnavateli	23
14. Evaluace a evaluační zpráva projektu	27
15. Zhodnocení výsledků projektu	28



1. Realizátor projektu

Název: **Charita Litoměřice**
Sídlo: Zahradnická 1534/5, 412 01 Litoměřice
IČ: 46769382
Statutární zástupce: Mgr. Karolina Wankovská, DiS.
Kontaktní osoba projektu: Klára Drábková
Kontakty: 417 770 000 (statutární zást.), 731 872 375 (kontaktní os. projektu)

Projekt „Poradna pro handicapované reaguje na zvýšení konkurenceschopnosti osob se zdravotním postižením. Jde o začlenění osob z cílových skupin na území MAS České středohoří (dále jen „CS“) na trh práce, a to prostřednictvím motivačních a aktivizačních aktivit, JOB poradny, odborného vzdělávání, finanční gramotnosti a zaměstnání na dotovaných pracovních místech u příjemce (tato pracovní místa nejsou hrazena z vyrovnávací platby). Součástí projektu byla i osvěta zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Projekt byl realizován v Domově seniorů na Dómském pahorku v Litoměřicích, kde je umístěno i sídlo příjemce. Zdejší zázemí disponuje jedinečným multifunkčním a bezbariérovým prostředím. Tento areál nabízí vhodné podmínky pro nepřeborné množství aktivit pro osoby se zdravotním postižením. Bezbariérovost areálu umožňuje vzdělávání jak na úrovni teoretické, tak i praktické.





2. Představení projektu

Cílem projektu „Poradna pro handicapované“ je posílení sociální integrace osob se zdravotním postižením a osob s kumulací handicapu do společnosti. Dále si klade za cíl dostatečnou informovanost potenciálních zaměstnavatelů osob z cílové skupiny a tím napomáhat k odstraňování překážek, které by mohly znesnadňovat jejich rovnocenný vstup a udržení na trhu práce.

Projekt je zaměřený na vzdělávání a pomoc při získávání a osvojování praktických dovedností vedoucích k získání pracovního uplatnění.

Projekt je rozdělen na sedm klíčových aktivit, které jsou zaměřeny na oblasti nezbytné pro komplexní oblasti vzdělávání osob s handicapem. V projektu byla cílová skupina vzdělávána v oborech pracovník v sociálních službách, strážný, technický úsek, gastronomický úsek a administrativa. Ze strany osob cílové skupiny byl zájem převážně o vzdělávací obor pracovník v sociálních službách.

Projekt byl zahájen 1. června 2020 a termín ukončení realizace projektu je stanoven na 31. května 2022.

Zaměření projektu u cílové skupiny bylo koncipováno tak, aby bylo dosaženo optimálního rozvoje osobnosti CS a kvality jejich života s přihlédnutím k možnostem daným povahou a stupněm jejich handicapu.

Cílovou skupinu projektu tvořily osoby se zdravotním postižením. Postižení/handicap představuje znevýhodnění dané nejen specifickým omezením, ale i mírou jeho subjektivního zvládnutí a sociální pozicí jedince. Právě druhá část této věty v základu vystihla zaměření aktivit projektu – právě subjektivní zvládnutí handicapu a co možná neoptimálnější sociální pozice jedince napomůže k získání stabilní pozice na trhu práce.

Každý člověk se vyvíjí pod vlivem prostředí. Následkem omezení daných zdravotním postižením bude přijímání podnětů z okolí značně odlišné a často ztížené. Pro smyslově či motoricky postiženou osobu z CS nejsou dostupné všechny informace tak, jak by je z prostředí a interakcí s okolím získal zdravý člověk. Osoba s handicapem tedy nemá možnost získat všechny běžné a pro její další rozvoj potřebné zkušenosti a dovednosti.

Vzdělávání a aktivity projektu byly tedy specificky připravené a sestavené odborníky tak, aby zohledňovali všechny tyto skutečnosti, a složitější pracovní úkony přicházejí až po těch základních a jednodušších. Postupy a zaměření aktivit se řídily pravidly rámcového vzdělávacího programu pro obor základní škola speciální a přesně stanovenými cíli a kompetencemi.

Průběh realizace projektu významně ovlivnila omezení spojená s epidemií COVID19. Omezení vycházela z platných nařízení MZČR a MPSV ČR a značně ovlivňovala průběh realizace jednotlivých aktivit.





3. Klíčové aktivity projektu

KA 01 Výběr účastníků projektu doplňková aktivita KA 02 KA 02 Motivační a aktivizační poradenský program KA 03 JOB poradna pro osoby s handicapem KA 04 Rekvalifikace – vzdělávací kurz KA 05 Finanční gramotnost KA 06 Dotovaná pracovní místa KA 07 Spolupráce se zaměstnavateli

Jednotlivé klíčové aktivity probíhaly v rámci předem stanoveného časového období a podrobně zhodnoceny budou v další části evaluační zprávy.





4. Celkové zhodnocení projektu

Tato Evaluační zpráva hodnotí, zda bylo dosaženo stanovených cílů. Evaluační zpráva je vypracována v členění umožňujícím zhodnotit jednotlivé klíčové aktivity (KA) projektu i souhrnné informace o projektu formou naplňování MI.

Celkem bylo osloveno 60 osob a z toho s 33 z nich byla uzavřena písemná dohoda o účasti v projektu. Za dobu realizace bylo vykázáno přes 2000 hodin pro projekt, z čehož 950 hodin zahrnuje KA 06 (Rekvalifikace), kterou prošlo 8 osob. Tyto osoby získaly potvrzení o účasti. Cílová skupina, která byla sestavena převážně z osob evidovaných na úřadě práce, následně také uživatelů zařízení sociálních služeb (domovy sociálních služeb a chráněná bydlení) a v neposlední řadě i lidí „z ulice“, které oslovil náš propagační leták.

Kromě klíčových aktivit je hodnoceno i naplňování monitorovacích indikátorů a to nejen jejich vyčíslením, ale také doplněním informací z jejich praktického naplňování – zda byly naplňovány bez problémů, zda byly prováděny změny cílových hodnot a proč k nim docházelo, jaké neočekávané okolnosti realizaci ovlivnily a jak se partner s nově vzniklou situací vypořádal.

Projekt si za celou dobu svého trvání kladl za cíl posílení sociální integrace osob CS do společnosti tím, že zvýší jejich kvalifikaci a tím umožní jejich lepší uplatnění na trhu práce. Aktivity byly zaměřené na zvyšování pracovních dovedností a zkušeností, zvýšení aktivizace jednotlivce, získávání psychosociální podpory, která postupně vedla ke zvyšování sebevědomí osob. Činnosti v jednotlivých klíčových aktivitách byly koncipovány tak, aby postupně docházelo ke snižování komunikačních bariér, navyšování zdravého a optimálního sebehodnocení u osob CS. Toho bylo následně využíváno například při nácviku pracovních pohovorů. Schopnost zdravého sebehodnocení byla pro jedince nezbytná také v případě realistického náhledu na vlastní znalosti, schopnosti a dovednosti při vyhledávání nabídek práce, kde každý z CS musel být schopen odhadnout, jaké zaměstnání je pro něj přijatelné a vhodné – touto problematikou a individuálně zaměřeným poradenstvím se zabývala vniklá JOB poradna.

V areálu realizátora projektu probíhaly aktivity jak individuální, tak skupinové. Osoby z cílové skupiny zde tak společně trávily čas, pro ně smysluplným způsobem, což vedlo ke zlepšení a celkovému posílení jejich vzájemných vztahů, ke zlepšení spolupráce a tolik nezbytné vzájemné tolerance k handicapům ostatních.

Praktické i teoretické činnosti v projektových aktivitách jsme zaměřovali nejen na konkrétní činnosti v jednotlivých oborech jako např. práce v sociálních službách, nebo na pracovní postupy a metody, ale také na dostatečnou podporu sociální integrace a působení CS ve společnosti.

Sociální integrace a začlenění – pocit sounáležitosti ve skupině lidí - je totiž úzce spojena s kvalitou života a právě vhodně zvolené zaměstnání může kvalitu života velmi výrazně pozitivně ovlivnit. Vhodná pracovní pozice, ve které se osoby CS cítí bezpečně a jistě, může naplňovat mnohé životní potřeby.

Finanční zabezpečení a finanční nezávislost – placené zaměstnání zvyšuje příjmy zdravotně postižených osob, a to má následně vliv na jejich možnosti, co se týče spotřeby nebo různých aktivit. Chybějící finance se právě odrážejí na snížení možnosti podílet se na volnočasových aktivitách, kulturních akcích apod. Často musí pak přemýšlet i o tak běžných věcech jako je návštěva kavárny nebo třeba kina, což v nich pak může vyvolávat pocit vyčlenění z konzumu a z aktivit, které jsou pro zbytek společnosti běžné. Nedostatek příjmů může také vyvolávat stud, ostych a pocit méněcennosti. Volnočasové aktivity – díky finanční stabilitě se otevírají nové možnosti v oblasti volnočasových aktivit, souvisí s tím i možnost jisté svobody a volby.



Seberealizace, zapojení se do sociální sítě v okolí - CS mimo jiné právě v rámci zaměstnání dostane příležitost setkávat se s dalšími lidmi, navazovat nové kontakty a přátelské vztahy. Dále s tím také souvisí pocit seberealizace, možnosti učit se něco jiného a nového, pocit užitečnosti. Strukturace času, zvýšení aktivity – přechod do zaměstnání sebou přináší přirozené navýšení denní aktivity, změny prostředí a činností. Zaměstnání strukturuje čas a pomáhá se začleňovat do běžného řádu fungování většiny lidí (pracujících).

Příprava a činnosti byly zaměřené tak, aby byly srozumitelné osobám se zdravotním postižením (se sníženou úrovní rozumových schopností) a se sníženou úrovní koncentrace pozornosti. Byli jsme si vědomi, že zaměstnávání zdravotně postižených sebou nese různá specifika, která jsme v přípravných programech zohledňovat.

Úlohou této evaluační zprávy je objektivní posouzení vlivu, působení, dopadů a efektivity projektu. Na její zpracování se podílel kompletní realizační tým. Východiskem pro závěrečné hodnocení byl mimo jiné zpracovaný dotazník, který je shrnutím dosažených praktických dovedností jednotlivců.

Projekt byl v během své realizace poznamenán výskytem onemocnění COVID-19 v Č. Realizační tým projektu se tak musel neustále potýkat s platnými nařízeními, která činnost v projektu mnohdy výrazně narušovala. Cílová skupina se tak musela často řídit omezeními, která vycházela z nařízení MPSV a výrazně tak snižovala možnosti jejich pohybu mezi organizacemi.



5. Realizační tým projektu

Realizační tým byl tvořen níže uvedenými pozicemi:

Creator - hlavní odpovědná osoba pro motivační a aktivizační program (KA 02) po celou dobu projektu byl v přímém kontaktu s účastníky projektu

Kouč – aktivizace účastníků projektu, úzce spolupracoval s creatorem na přípravě aktivit projektu

Psycholog – podpůrná osoba, odborná kapacita pro JOB poradnu, v projektu se mimo jiné podílel také na tvorbě dotazníků, které sloužily ke zhodnocení soběstačnosti a míry sebeobsluhy

Právník – podpůrná osoba projektu, odborná kapacita pro JOB poradnu, v projektu se podílel také na spoluvytváření vzdělávacích materiálů k finanční gramotnosti.

Obsazení pozic realizačního týmu bylo stabilizované, ke změně došlo pouze v souvislosti s ukončením pracovního poměru kouče a creatora Martina Kontry k 30.8.2021, kde jeho kompetence převzala členka týmu Klára Drábková a do týmu byl zařazen na pozici kouče Mgr. Jan Kučera.





6. Publicita projektu

Projekt měl zajištěny prvky publicity (informační letáky, prezentace pro potenciální klienty, prezentace pro oslovení firem, JOB poradna byla řádně označena s prvky publicity a kontakty na pracovníky). Webové stránky byly aktualizovány o nové informace o projektu. Během průběhu realizace projektu, byla pravidelně obnovována a aktualizována publicita. Byly zveřejňovány články na web stránkách Charity Litoměřice, facebookových a instagramových stránkách sociálních sítí a na webu města Litoměřice.



7. KA01 Výběr účastníků projektu doplňková aktivita KA 02

Výběr účastníků do cílové skupiny byla první aktivita projektu - Cílovou skupinu, na kterou je projekt zaměřen tvoří osoby se zdravotním postižením. Nejprve byly osloveny osoby ze spolupracujících organizací, ale z těchto osob nebyla naplněna kapacita pro projekt, ta byla naplněna převážně z lidí z Úřadu práce v Litoměřicích, nebo z lidí, kteří se o projektu dozvěděli díky rozsáhlé propagaci.

Výstup, tedy počet informativních akcí v počtu 4, 20 dohod o účasti v projektu, prezentace z informačních akcí, prezenční listiny a dotazníky, se podařil zcela splnit. První aktivitou zaměřenou na klienty byl výběr klientů. Na počátku jsme vybrali o něco více klientů s ohledem na rizikovost CS pro možnou výměnu účastníků projektu. Klienti byli k účasti do projektu vybíráni na základě 2 kritérií. V první řadě musejí mít zdravotní postižení a v druhé řadě musí chtít se svou situací něco dělat. Každý musel vstoupit do projektu dobrovolně. S každým klientem byla podepsána dohoda o účasti v projektu. K účasti v projektu byli pozváni skrze informační akce, kde jsme představili projekt, obsah aktivit, vyplnili společně dotazník pro zjištění předběžného zájmu a podepsali formality. KA byla realizována řízenou diskuzí. Klienti absolvovali společně 2 hodinový program, jehož obsahem bylo společné sezení s výkladem o významu práce jako prostředku garantující stabilitu. Již při výběru se účastníci mohli vyjadřovat k plánovaným aktivitám a výběru KA 04, popřípadě u osob, které nebyly rozhodnuty, byla připravena psychologická podpora, která jim v tomto napomohla.



Po zjištění situace v regionu a navázání spolupráce s Úřadem práce Litoměřice bylo zrealizováno úvodní setkání, na kterém byly uzavřeny první smlouvy, a došlo ke vstupu prvních účastníků. V průběhu realizace projektu probíhal tento vstupní seminář ještě několikrát a postupně na něm došlo k uzavření dohod o vstupu zbylých účastníků. Vybrané osoby byly seznámeny s činností a cíli projektu aktivně a měli tak možnost plně pochopit projekt a zhodnotit svůj zájem o zapojení a spolupráci. Každé setkání trvalo cca dvě hodiny.

Setkání probíhala v prostorech Domova na Dómském pahorku, a to v místě sídla Poradny pro handicapované, dále v klubové místnosti vybavené promítacím zařízením, na velkém sále a ve venkovních prostorách domova.

Celý realizační tým, který se na úvodním setkávání podílel, má mnohaleté zkušenosti s přípravou aktivit a vzdělávání osob z CS. Veškeré aktivity a činnosti jsou nabízeny s dostatečnou časovou dotací. Profesionální přístup celý tým v průběhu projektu udržel na vysoké úrovni, a to i přes velká omezení v „době covidové“.



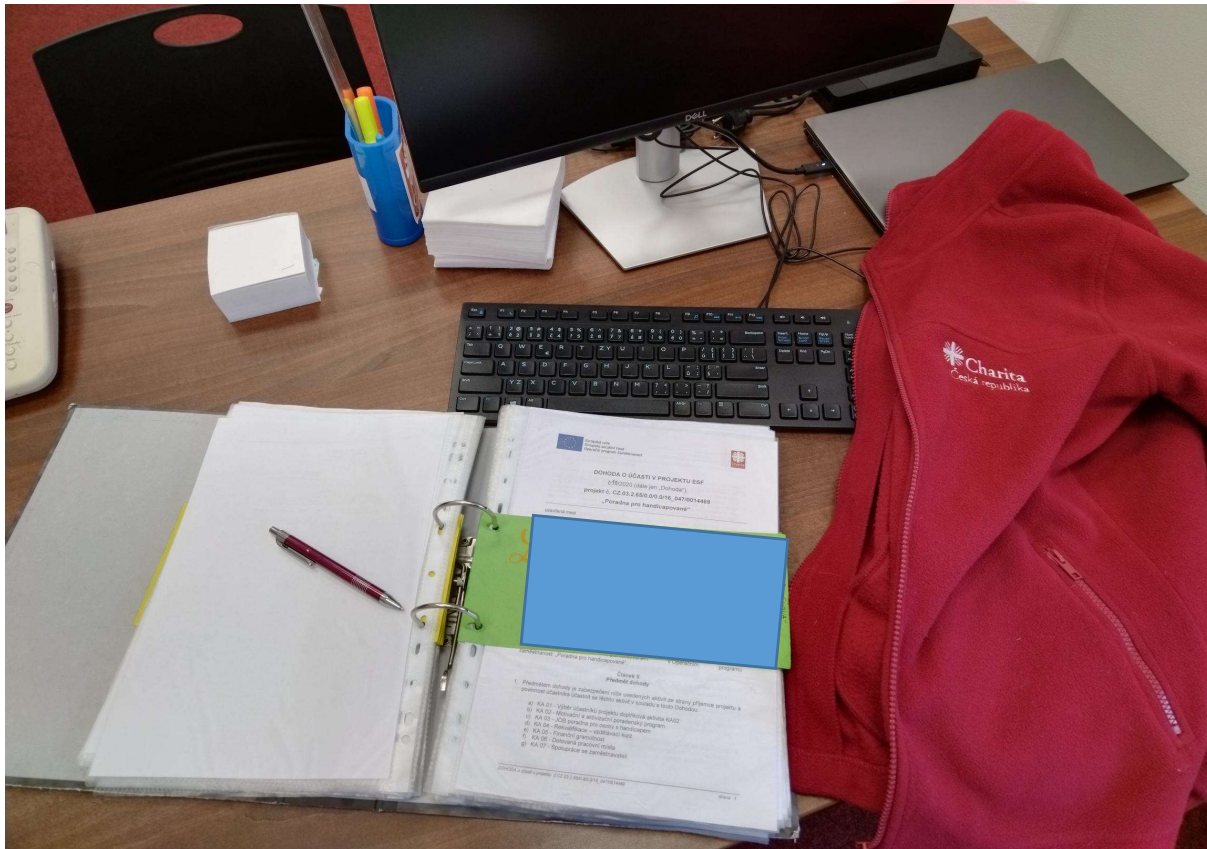
Osoby z cílové skupiny měli tak možnost zažít pocit úspěchu, naplnění a seberealizace, která je pro jejich pozitivní motivaci a dlouhodobou spolupráci naprosto nezbytná.

Pro úvodní setkávání byla zpracována prezentace o projektu. Shodná pro všechny skupiny.



Obsahovala informace o realizaci projektu takovou formou, aby byla srozumitelná všem klientům s ohledem na mnohé komunikační bariéry a napomáhala tak osobám z cílové skupiny přijmout a pochopit sdělované informace.

Realizační tým v rámci řízené diskuze často návodnými otázkami ověřoval, že všechny osoby rozumí zaměření a cíli projektu a chápou mimo jiné i skutečnost, že aktivní zapojení do představovaného projektu je zcela na jejich dobrovolném rozhodnutí.





8. KA 02 Motivační a aktivizační program

Tato aktivita byla realizována ihned po vstupu klienta do projektu. Zahrnovala pohovor s projektovou psycholožkou, tedy psychologickou poradnu, na které byly o klientovi zjištěny nejdůležitější informace, pro další postupy. Dále zahrnovala motivační program, na kterém byla klientům dodávána motivace k lepším výsledkům nejen do práce, ale i v běžném životě a chuť do nových věcí a zážitků. Motivační semináře probíhaly formou besedy, kdy byla klientům prezentována prvotní fakta, formou motivačních videí a formou praktických cvičení, kde se zapojila celá skupina.

Program byl postaven jak na práci ve skupině, tak na individuálním přístupu jde o zapojení CS aktivní a hravou formou kde byl nabídnut prostor pro získání informací a znalostí potřebných k případnému pracovnímu uplatnění, doplněné o sebe evaluační aktivity a aktivity přispívající k boji s diskriminací na trhu práce.

Hlavní zodpovědnou osobou za průběh této klíčové aktivity je creator. Po celou dobu projektu byl v úzkém kontaktu s cílovou skupinou. Creator v připravovaných programech úzce spolupracoval s koučem. Programy probíhaly v areálu organizace, na pozemcích a plochách v okolí areálu. Příprava a veškeré činnosti byly vždy zaměřené a sestavené tak, aby byli srozumitelné osobám se sníženou schopností rozumových funkcí a s individuálními psychickými zvláštnostmi - zde můžeme ze zkušeností z projektu zmínit například pocity nejistoty, méněcennosti, egocentrismus, nedostatečnou úroveň koncentrace pozornosti, nízkou úroveň volných vlastností.

Aktivizační a motivační program byl zaměřen na praktickou práci s osobami CS. Byl sestaven vzdělávací plán, který vycházel z kombinace cílů projektu a očekávání a potřeb klientů. Zaměřoval se na schopnosti řešit problémové a rizikové situace, poznávání vztahů ve společnosti a mimo jiné také budování kladného vztahu k ekologii a životnímu prostředí. Na nácvik pro posílení a rozvoj komunikačních dovedností vycházející s klíčových kompetencí pro vzdělávání. V závěru vzdělávání měli klienti před sebou celkové hodnocení, kdy dal realizační tým dohromady aktivity, které cílovou skupinu postupně provázely projektem. Motivační program této klíčové aktivity byl zaměřen na celkový rozvoj osobnosti fungování ve společnosti, socializaci a posílení morálně volných vlastností. Byl postaven tak, aby zde byl prostor jak pro práci ve skupině, tak i pro práci individuální. CS se zde aktivně a hravou formou vzdělávala a posilovala svoje sebevědomí ve společnosti a na trhu práce.

I zde u této aktivity se výstup podařilo splnit. Mimo rozvinutí osobní motivace, schopností a dovedností, došlo na této KA i ke zpracování osobnostního portfolia, CV, motivačního dopisu a referencí. CS zjistila jaký vliv má nezaměstnanost na osobnost a rodinu, psychosociální vliv nezaměstnanosti na člověka. Připravili jsme je na schůzku nebo na pohovor, naučili je základy společenského chování při jednání na schůzce nebo na pohovoru, probrali jsme volbu vhodného oděvu na pohovor. U CS jsme sledovali rozvinutí motivačních procesů tzv. pyramidou potřeb, sociální a psychické potřeby, emoční reakce a chování. Rozvinuli jsme sociální dovednosti - asertivitu, zásady, pravidla asertivního jednání, doplnili jsme jim znalosti techniky mezilidských transakcí a rolí. Naučili jsme se formou her komunikaci ve skupině, řešení konfliktů, vstupy a výstupy a formy řešení. Aktivizovali jsme je k získání pracovního





místa, zhodnocení vlastních zkušeností, dojmů a pocitů, uvědomění své motivace, stanovení vlastních cílů, využití osobnostních rysů a předností.





9. KA 03 Job poradna pro osoby s handicapem

Hlavní osoba pro JOB poradnu byl creator, jehož hlavní funkcí byla přímá komunikace s účastníky projektu. Poradna poskytovala poradenství zaměřené na uplatnění na trhu práce, orientaci na pracovním trhu a na finanční problematiku, a byla poskytována všem účastníkům po celou dobu jejich účasti v projektu. Účastníci projektu měli také k dispozici poradenství od odborných kapacit – psychologa a právníka.

Poradna byla zřízena v kanceláři realizačního týmu v Domově seniorů na Dómském pahorku v Litoměřicích. Tyto prostory splňovali jak požadavky na dostupnost pro klienty veřejnou dopravou, tak bezbariérovost. Kancelář byla vybavena stoly a počítači pro potřeby klientů a dále uzamykatelnou skříní pro uschování potřebné dokumentace.

Fungování JOB poradny bylo v listopadu roku 2020. Job poradnu využili téměř všichni klienti. V poradně pracovníci nabízeli pomoc především při vyhledávání a oslovování potencionálních budoucích zaměstnavatelů.



Klienty jsme doprovázeli k zaměstnavatelům a pomáhali jim v komunikaci s nimi.

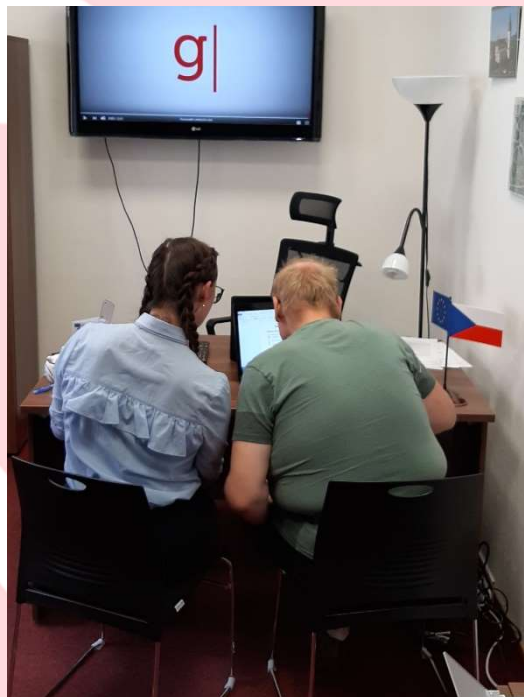
Dále jsme nabízeli pomoc:

- a) při vyhledávání a oslovení potencionálních účastníků projektu
- b) zprostředkování kontaktů na vhodná volná pracovní místa
- c) zjišťování o jaké druhy zaměstnanců mají firmy v okolí zájem a jaké mají na zaměstnance nároky (kvalifikační i lidské)
- d) Individuální práce - odborné poradenství + spolupráce s protidluhovou poradnou.

Několikrát oslovili poradnu také lidé, kteří nebyli zapojeni do projektu, tito lidé ale nebyli do projektu počítáni. Nebylo následně možné doložit úspěšnost intervence. Pracovníci také zjišťovali, o jaké druhy zaměstnanců mají firmy v okolí zájem a jaké mají na zaměstnance nároky.

S klienty se také pracovalo na osvětě v oblasti dluhů, jejich rizik, řešení a na problematice dluhových pastí. Součástí tohoto poradenství bylo také psaní CV, žádostí, orientaci při hledání nabídek práce na internetu a pomocí inzerátů.

Nejčastěji měli účastníci projektu zájem řešit problematiku volných míst na trhu práce a orientaci v inzerátech na internetových pracovních portálech, poradenství v oblasti podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poradenství v oblasti finanční problematiky aj.



V poradně byly klientům vytvořeny individuální plány, ve kterých je možno přehledně sledovat činnost a zaměření jednotlivých osob cílové skupiny. S každým účastníkem projektu



byl veden úvodní pohovor. Cílem úvodního pohovoru bylo zjistit zájem, zaměření, individuální přání a případné obavy, nebo problémy, které by bylo třeba v průběhu projektu řešit. Společně s creatorem (hlavní odpovědná osoba porady) si osoby CS prošly i úvodními dotazníky, které individuální zaměření účastníků blíže specifikovaly.

Během realizace se setkal realizační tým s mnoha různými otázkami a požadavky cílové skupiny. Mnohé požadavky byly nad rámec možností JOB poradny a naši pracovníci navazovali spolupráci s jinými službami, poukazovali i na jiné možnosti poradenství.

Poradenství bylo možné poskytovat i formou telefonické pomoci, jiná/písemná komunikace byla obtížná z důvodu často snížených rozumových schopností klientů.

Celkově můžeme působení JOB poradny hodnotit kladně, pro klienty bylo poradenství přínosné. Jak sami často uváděli, díky možnosti obracet se na poradnu měli určitý pocit jistoty.

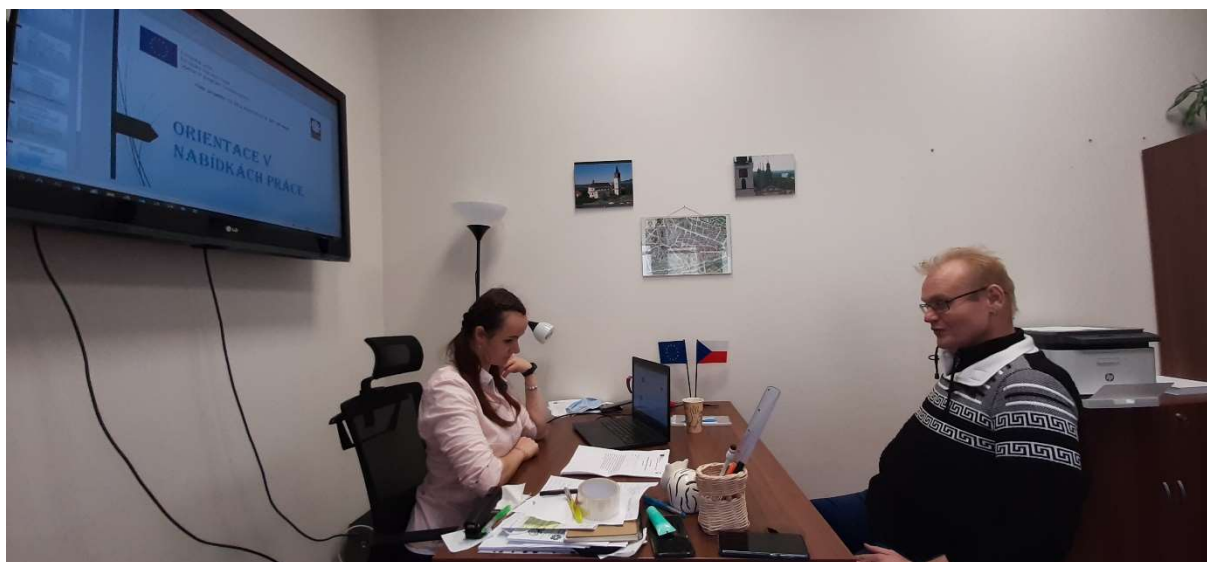
Projekt byl splněn nad naše očekávání a to z důvodu, že se někteří účastníci projektu stali našimi kmenovými zaměstnanci.

Projekt splnil veškerá očekávání, která byla definována již v žádosti o podporu a je nutno podotknout, že někteří účastníci projektu získali dlouhodobé zaměstnání po skončení dotovaného pracovního místa a stali se našimi kmenovými zaměstnanci.

Na druhou stranu je potřeba říci, že ne u všech klientů se cíle projektu podařilo naplnit. Zejména se jedná o specifické handicap, jako je například slepota, nebo sociální izolace strach a fobie z lidí. U těchto dvou účastníků projektu bylo vynaloženo daleko více intervence k nalezení vhodného zaměstnání.



U účastníka trpícího slepotou šlo spíše o jeho preference, neboť se jednalo o účastníka vzdělaného a zaměřeného uměleckým směrem. I přestože účastnice pravidelně docházela, velice dobře spolupracovala, byla motivovaná a posouvala se stále vpřed, tak se nepovedlo ji zaměstnat, jelikož nabídka vhodných míst, pro takovou pozici v našem regionu je hodně omezená téměř nulová. Je nutno podotknout, že musíme brát v potaz ohledy na mobilitu, kdy osoby s tímto postižením mají velmi omezené možnosti s dojížděním do zaměstnání.





10. KA 04 - Rekvalifikace – vzdělávací kurz

Cílem této klíčové aktivity bylo realizovat pro klienty takové vzdělání, které zvýší jejich uplatnění na trhu práce, vzdělat 8 osob z vybrané CS. Prostředkem vedoucím k cíli byl vzdělávací kurz v penzu 80 až 120 hodin dle nabídky dodavatelských firem.

Již při tvorbě projektu jsme si provedli předběžné zkoumání zájmu, v jaké oblasti bychom měli klienty vzdělávat. Z tohoto průzkumu nám vyšli dvě zaměření pro rekvalifikaci.

V projektu jsme pracovali s cílovou skupinou, kde byl handicap primární překážkou v naplnění cílů na pracovním trhu. Tuto skutečnost pak doprovázela i celková absence pracovních návyků. Získání kvalifikace výrazně podpořilo schopnost dlouhodobého uplatnění na trhu práce. Zájem o rekvalifikaci byl pouze v oblasti údržba zeleně.

Spolupráci jsme zahájili s akreditační společností BFZ, o.p.s. se sídlem v Litoměřicích, jelikož se jedná o jednoho z mála poskytovatelů rekvalifikačních kurzů v našem regionu.

Největším problémem při výběru vzdělávání byl covid19 v letech 2020-2021, kdy se výrazně omezila nabídka rekvalifikačních kurzů. Společnost BFZ jako jedna z mála okamžitě zareagovala a poskytla kurzy i online formou. Je důležité podotknout, že společnost převedla veškeré vzdělávací materiály do online prostředí, kdy měl klient možnost v rámci samostudia načerpat dodatečné znalosti. Tato reakce byla sice dobrá, ale pro klienta to v tu chvíli znamenalo, že potřebuje daleko vyšší znalosti, než jeho dosavadní. Zde spatřujeme větší zátěž pro klienty, neboť se museli rychle seznámit s další technologií zejména pokročilé ovládání práce na PC. Z tohoto důvodu i realizační tým projektu bojoval s tím, aby faktor rekvalifikace byl dostatečně naplněn.

Samotná realizace činností vzdělávala CS v praktických dovednostech. Hlavní zaměření spočívalo v dodržování osobní hygieny a hygieny na pracovišti, používání vhodných ochranných pracovních oděvů a pomůcek.

Klidné a přirozené prostředí plné pozitivních lidí stimulovalo zájem klientů o činnosti spojené s projektem. Opakované aktivity vedli k osvojení nových dovedností, pracovních postupů a pečlivému plnění úkolů. Činnost zde nebyla brána jako nepříjemná povinnost, ale jako vítaná zajímavá a zábavná aktivita.

Vše zmiňované tvořilo základ pro tolik potřebnou socializaci, pracovní rehabilitaci a zvyšování schopnosti seberealizace.

Cíleně jsme se také zaměřovali a systematicky ovlivňovali rozvoj motorických schopností, manuálních dovedností a návyků CS, a tím tak nenásilně přispívali k jejich co nejsamostatnějšímu zapojení do každodenního života společnosti.

Celkově byla příprava na zaměstnání podporována i z mnoha jiných, ovšem úzce souvisejících, oblastí jakou jsou například: - samoobslužné činnosti - nácviky základní manuální zručnosti - pečlivost při činnosti, spolu s překonáváním obtíží a dokončování pracovních úkolů, - znalost a dodržování jednoduchých pracovních postupů - znalost hygienických a bezpečnostních pravidel při práci, atd.

Aktivita byla zahájena v květnu 2021, kdy byly vybráni první vhodní zájemci o rekvalifikaci. Největší oblibě se těšil kurz Pracovník sociálních službách, kterým prošlo celkem 5 účastníků. Dále v počtu dvou účastníků byl absolvován kurz na obsluhu osobního počítače a jeden účastník absolvoval kurz Strážný. Kurzy probíhaly zpravidla v teoretických a praktických částech. V době omezené covidovou situací byly kurzy organizovány on-line formou.

Výstupem pro účastníky rekvalifikace bylo Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu.



Realizace rekvalifikací:

██████████ – pracovník v sociálních službách
██████████ – pracovník v sociálních službách
██████████ – pracovník v sociálních službách
██████████ – pracovník v sociálních službách
██████████ – pracovník v sociálních službách
██████████ – strážný
██████████ – obsluha osobního počítače
██████████ - obsluha osobního počítače



11. KA 05 – Finanční gramotnost

V 21. století je takřka každé rozhodnutí ovlivněno nebo spojeno s jeho finanční situací a financemi. Pokud se člověk má dobře orientovat v tomto světě, musí obsáhnout široký záběr znalostí a dovedností přímo i nepřímo navázaných na finance. Informace, které jsou pro rozhodování o financích podstatné, se přitom velice rychle mění. Proto se v projektu objevila jako významná součást vzdělávání také finanční gramotnost.



Projekt se svým zaměřením podílel na odstraňování boje sociálnímu vyloučení, snižování nerovností na trhu práce, podporování sociálního začleňování a zvyšování zaměstnanosti osob ZP. Jednou z hlavních myšlenek projektu byla také ta, že prostředky, které jsou vynaložené na prevenci sociálně patologických jevů, jsou posléze ušetřené náklady v souvislosti s postihy a sankcemi. Hlavním přínosem vzdělávacího modulu bylo získání poznatků o hospodaření s finančními zdroji a o rizicích, spojených s půjčkami a dluhy.

Program byl zaměřen na osobní finance a jejich spoření, dále také na získávání základních znalostí o bankovních produktech, nebo měl také účastníky seznámit s nejčastějšími triky supermarketů.

Témata bloků finanční gramotnosti:

- A – Hospodaření s penězi
- B – Finanční rizika
- C – Hra Finanční svoboda

Do přednášek byla začleněna témata jako finanční instituce a jejich produkty, životní situace, investice, úvěry, šetření, spoření, půjčky, dluhy, zadlužení a dluhová problematika, tj. od typů různých úvěrů, přes dluhovou past až k exekucím a osobnímu bankrotu. Dále poradenství - finanční, dluhové, občanské a různé druhy poradenství, které souvisí s finanční gramotností. V blocích byly dle harmonogramu zapojeny osoby v celkovém rozsahu 154 hodin. Výsledkem bylo osvojení znalostí v oblasti finanční gramotnosti.

Program byl zaměřen na finanční gramotnost, která pomůže pochopit a lépe se orientovat OZP na trhu práce a na finančním trhu, sestavit si rozpočtový modul, naučit se zacházet správně s penězi, sestavení výdajů a příjmů domácího rozpočtu, seznámit s triky supermarketů, dozví se, jak spořit osobní finance, jak si poradit v oblasti ochrany spotřebitele, naučí psát právní písemnosti a soukromé žádosti.





12. KA 06 – Dotovaná pracovní místa

Dotovaná pracovní místa nabízí jedinečnou možnost zapojení cílové skupiny do pracovního procesu a trhu práce. Hlavním cílem projektu a zejména této klíčové aktivity je posílení sociální integrace a umožnění rovnocenného vstupu a udržení se na trhu práce.

Aktivity a pracovní činnosti byly koncipovány tak, aby podpořily aktivizaci jedince, získávání pracovních zkušeností v pro ně podpůrném a bezpečném prostředí. Velmi pozitivně byl vnímán zdravý růst sebevědomí u klientů, vlivem právní a psychosociální podpory či odbourávání komunikačních bariér. U cílové skupiny jsme se snažili rozvíjet růst kvalifikačních předpokladů a postupně odbourávat problémové návyky vzniklé vlivem a důsledkem zdravotního postižení či částečnou izolací způsobenou fyzickým handicapem.

Právě realizace dotovaných pracovních míst umožnila zaměření se na již zmiňované problematické aspekty CS a jejich nápravu. Zejména šlo o aktivizaci k pracovnímu výkonu, k vytváření pozitivního postoje k zaměstnání a jeho udržení, nebo také následně ke smysluplnému trávení volného času.

Dotovaná pracovní místa znamenala flexibilní formu zaměstnání. Pracovní místa byla zaměřena dle preferencí vybraných osob cílové skupiny. Byla připravena tak, aby nabízela přijatelný kompromis mezi běžnými požadavky zaměstnavatelů na trhu práce a individuálními potřebami osob z cílové skupiny.

V průběhu realizace bylo zapojeno 4 účastníci a dotovaná pracovní místa byla zajištěna naší organizací. Jednalo se o pozici pomocného kuchaře, archivářky, malíře a údržbáře.



Na dotovaných pracovních místech byli na DPČ zapojeni tito účastníci projektu.

Realizace dotovaných míst:

██████████ – archivářka	██████████ – malíř
██████████ – údržbář	██████████ – pomocný kuchař



Přes občasné problémy s docházkou u jednotlivých účastníků lze konstatovat, že většina takto zaměstnaných osob získala potřebné návyky, a i ze strany zaměstnavatele s jejich prací panovala spokojenost.



13. KA – 07 Spolupráce se zaměstnavateli

Spolupráce byla významnou součástí projektu a byla účelně rozšířena o aktivitu spolupráce se zaměstnavateli. Díky ní se podařilo dostat do povědomí mnoha firem informace o zaměstnávání OZP.

Během realizace jsme spolupracovali se zaměstnavateli tak, aby nerovnováha zaměstnávání OZP na trhu práce začala být systematicky potlačována větší informovaností.

Potvrdil se nám původní předpoklad, že nejen osoby cílové skupiny, ale často i zaměstnavatelé samotní nejsou dostatečně informováni o možnostech a případných výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dobrou informovanost spatřujeme jako nezbytnou u potencionálních zaměstnavatelů právě v oblasti podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je velmi důležité, aby firmy, organizace a společnosti věděly, jak upravit pracovní podmínky pro OZP.

Za tímto účelem byla součástí projektu osvěta zaměstnavatelů, která probíhala formou osvětových akcí. Bohužel omezení, dané „dobou covidovou“ se velmi podepsala také na této aktivitě. Bylo zajištěno celkem 5 osvětových akcí, které jsme realizovali formou prezentací a konzultací pro pracovníky a vedení zaměstnavatelů z Litoměřického regionu. S ohledem na kovidová omezení tato klíčová aktivita probíhala až v poslední fázi projektu.

Osvětové akce se týkaly především zvýšení povědomí a vzdělanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, seznámení zaměstnavatelů s problematikou stereotypů aj. Nabízeli jsme také v rámci konzultací pomoc v případě řešení sladování OZP a jejich požadavků na pracovních pozicích.

Akce Probíhaly formou prezentace, kde další probíraná témata zahrnovala specifikaci osob se ZP, aktivní politiku zaměstnanosti, povinnosti a práva zaměstnavatele, chráněná pracovní místa, společensky účelná pracovní místa, zkrácené úvazky aj.

Zájem ze strany zaměstnavatelů byl také v oblastech spojených s vedením evidence zaměstnaných osob se zdravotním postižením, vedením evidence míst pro OZP nebo vyhledáváním pozic, které mohou být vyhrazené právě pro námi zmiňované osoby CS.





Výsledkem projektu se tak stal očekávaný model, který nabídl jasný přehled o podmínkách zaměstnávání OZP a zvýšil tak jejich šance a konkurenceschopnost na trhu práce.

Spolupracující firmy jsme v projektu vybírali s ohledem na jejich zaměření a ekonomickou stabilitu na trhu práce, ale i jejich předpoklady pro zaměstnávání zdravotně postižených osob. Tyto aspekty nám dávaly předpoklad pro zájem a ochotu zamyslet se nad vytvořením pracovních míst pro OZP.

Schůzky se zaměstnavateli zajišťoval přímo creator. Osvětové akce byly cíleně organizovány v poslední fázi projektu, neboť jejich smyslem bylo mimo jiné předat zaměstnavatelům aktuální zkušenosti se zaměstnáváním cílové skupiny a motivovat je k vytváření pracovních míst pro OZP v následujících letech, tj. i po ukončení projektu. Celkem bylo zorganizováno 5 osvětových akcí, které se uskutečnily jak v prostorách Charity Litoměřice, tak také přímo u vybraných zaměstnavatelů.

V rámci projektu měli zaměstnavatele možnost konzultovat problematiku zaměstnávání OZP i mimo osvětové akce. Poradna pro handicapované poskytovala zájemcům telefonické i osobní konzultace. Celkem bylo poskytnuto 35 konzultací.

Každá firma, která vstoupila aktivně do osvětových akcí neb absolvovali konzultace, byla motivována ke změnám v systému řízení lidských zdrojů.

V rámci projektu se navázala užší spolupráce s několika organizacemi, kteří projevíli zájem vytvářet podmínky pro zaměstnávání OZP a současně využívat poradenství Poradny pro handicapované. Ta se zavázala těmto partnerům konzultační služby poskytovat minimálně do konce roku 2024. Dohoda o partnerství spolupráci byla uzavřena s následujícími zaměstnavateli: Centrum sociální pomoci Litoměřice, p.o., COLORSTAV, s.r.o., Valdek, o.p.s. a HEZKÉ DOMY s. r. o.









14. Evaluace a evaluační zpráva projektu

Příprava podkladových materiálů pro závěrečnou zprávu probíhala od počátku realizace za účasti všech aktérů projektového týmu.

Hodnocení v projektu vychází z diskuzí a zpětných vazeb opřených o výstupní dotazníky, které hodnotí dosažené pracovní kompetence účastníků projektu.

Obrovský přínos pro zhodnocení výsledků projektu mělo to, že všichni účastníci, kteří byli přijati na flexibilní pracovní místa působili v organizace realizátora projektu. Charita Litoměřice tak měla kontinuální a okamžitou zpětnou vazbu z hlediska potřeb zaměstnance, ale i potřeb zaměstnavatele s ohledem na specifika cílové skupiny.

Evaluační proces obnášel neustále vyhodnocování, zjišťování a porovnávání dat, která charakterizovala efektivnost a kvalitu probíhajícího projektu.

Byl to proces systematického shromažďování, analýzy získaných podkladů a vyvozování odpovídajících závěrů, které sloužili k celkovému hodnocení kvality projektu.



15. Zhodnocení výsledků projektu

Na základě hodnocených údajů a informacemi získanými v průběhu realizace projektu mimo jiné i prostřednictvím zpětných vazeb od účastníků a zaměstnavatelů lze vyhodnotit, že veškeré hodnocené aktivity naplnili cíle a účel projektu.

Obecně lze říct, že každý dospělý člověk více či méně uspokojuje svou potřebu seberealizace v profesní oblasti. Zdravotně postižený jedinec pak nebývá omezen pouze při volbě povolání, ale i při hledání vhodného místa. Dost často se stává, že tito lidé nemohou sehnat přijatelné pracovní zaměstnání nebo nejsou schopni zvládnout jeho požadavky bez úpravy pracovních podmínek.

Nástup do zaměstnání a nová konfrontace s majoritní, tj. zdravou, populací představuje určitou zátěž. Handicapovaný jedinec je v takovém případě postaven do situace, kdy by se měl integrovat do společnosti, s níž nemá dostatek zkušeností a která na něho často působí jako stresující faktor. Znovu pak dochází k potvrzování vlastní odlišnosti. Příčinou problémů bývá velmi často celková nezralost a nepřiměřenost vlastních očekávání, chybění profesních a sociálních dovedností, neinformovanost, neochota a také přetrvávající předsudky. Nevyhovující jsou také často pracovní podmínky, které nejsou přizpůsobené potřebám zdravotně postižených.

S výše zmiňovanými aspekty zaměstnanosti zdravotně postižených osob projekt po celou dobu své realizace pracoval. Cílová skupina projektu byla složena převážně z osob se zdravotním postižením – zde právě zdravotní postižení doplňují i omezené rozumové schopnosti.

Výrazným problémem při zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, bylo nedodržování harmonogramu práce, zejména čas příchodu do zaměstnání. Další aspekt byl znatelný v navazování vztahů s kmenovými zaměstnanci organizace. Jako přínosné spatřujeme zkušenosti zaměstnavatele s touto cílovou skupinou, což do značné míry bylo přínosem. Zejména se jednalo o flexibilní přístup ke každému znevýhodnění zvláště. Dodržování pravidel bezpečnosti na pracovišti, je dalším tématem, které bylo třeba řešit více do hloubky, neboť někteří se pohybovali na pracovišti se zvýšeným bezpečnostním rizikem. Proto je vhodné budoucím zaměstnavatelům zdůrazňovat nutnost úpravy pracovních ploch tak a dodržování bezpečnostních předpisů, aby již v prevenci docházelo k minimalizaci rizik.

Ve všech případech byla cílová skupina do jisté míry samostatná vždy pod vedením odborného pracovníka. Zadávání úkolů (výkonu své práce) probíhalo plynule. Návštěva na pracovišti ze strany creatora a kouče byla realizovaná v pravidelných intervalech (každý měsíc) vždy předem nahlášena a to s ohledem na středisko ve kterém vykonávali svou činnost, tak aby byl zajištěn plynulý průběh poskytování služeb. V rámci návštěv se nejčastěji řešili otázky týkající se pracovního práva, nároku na dovolenou, stravného, daňového přiznání a dodržování pravidel bezpečnosti práce. Dále proběhla konzultace s vedoucími, pod něž spadají tito pracovníci z řad cílové skupiny zejména se jednalo o pohovor, na jehož základě se posuzovala výkonnost a správné pracovní zařazení klienta v daném místě.

Dále jsme v CS hodnotili celkový přístup ke vzdělávání a vzdělávacím aktivitám, jejich ochotu učit se novým věcem, vlastní iniciativu a ohleduplnost vůči ostatním.

I zde je zřejmé, že dopomoc je u osob se zdravotním znevýhodněním nezbytná. Pozitivní motivace a zapojení do činností, které osobám CS přináší pocit vlastního úspěchu a potřebnosti, přináší následně jejich vlastní snahu o získávání nových pracovních návyků. Jsou také více ochotní přijmout upozornění na chybu a tu následně s pomocí opravují.

Handicapovaní lidé jsou velmi často podceňováni, špatně vnímáni a jejich celkové hodnocení ve společnosti je velmi často negativní.



Tento projekt a jeho výsledné hodnocení nám zcela jasně ukázal, v jakých oblastech mají handicapovaní lidé silné stránky a v jakých oblastech je třeba dohled a kontrola až do úplného osvojení dovedností.

Tyto informace jsou také nezbytné pro budoucí zaměstnavatele.

Projekt byl splněn nad naše očekávání a to z důvodu, že se někteří účastníci projektu stali našimi kmenovými zaměstnanci. Lze zhodnotit, že doba jednoho roku na dotovaném pracovním místě je adekvátně zvolenou dobou pro současný personál zaměstnavatele a zároveň i pro cílovou skupinu, tak aby došlo ke sladění pracovních návyků a zařazení CS do kolektivu stálých zaměstnanců. Roční lhůta se dle našich zkušeností zdá být adekvátní k nastavení jasných podmínek a pravidel pro obě zúčastněné strany (zaměstnavatel versus CS), což vede k plynulému přesunu pracovníka z dotovaného pracovního místa do běžného zaměstnaneckého poměru. Po roce jsou již eliminovány veškeré bariéry (zejména jasně definovaná pracovní náplň, forma zaměstnání, přizpůsobené pracovní podmínky, vztahy na pracovišti a došlo k odstranění i předsudků ze strany kmenových zaměstnanců), které znesnadňovaly vstup osob se zdravotním postižením na trh práce. Kratší doba by pravděpodobně byla nedostačující, neboť se jedná o cílovou skupinu se zdravotním znevýhodněním, která má vytvořeno více bariér při vstupu na trh práce.

