



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



socio.factor
sociální firma | výzkum a vzdělávání | služby

EVALUACE PROJEKTU „ROZVOJ SYSTÉMU PODPORY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA VOLNÉM TRHU PRÁCE“

Závěrečná evaluační zpráva

Zpracováno pro Úřad práce

Květen 2023

www.sociofactor.eu

Obsah

Úvod	3
Kontext projektu.....	3
Evaluační projekt.....	4
Metodologie evaluace.....	7
Evaluační úkoly.....	8
Evaluační úkol č. 1: Vyhodnocení rozvoje personální kapacity ÚP ČR a odbornosti v oblasti služeb pro OZP	9
Závěr evaluačního úkolu č. 1	33
Evaluační úkol č. 2: Vyhodnocení nabídky, potřebnosti a kvality služeb ÚP ČR poskytovaných OZP ...	35
Závěr evaluačního úkolu č. 2	51
Evaluační úkol č. 3: Vyhodnocení spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s klíčovými aktéry, identifikace příkladů dobré praxe	52
Závěr evaluačního úkolu č. 3	66
Příklady dobré praxe	67
Evaluační úkol č. 4: Monitoring a nastavení procesů sběru dat v projektu	70
Závěr evaluačního úkolu č. 4	75
Závěr	77
Doporučení.....	83
Seznam zkratk.....	85
Seznam tabulek, grafů a schémat	85

Úvod

Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, a také nastavení systému práce se skupinou OZP pro zvýšení efektivity poskytování služeb. Cílů projektu bude dosaženo skrze čtyři klíčové aktivity, kterými jsou posílení personálních kapacit ÚP ČR v oblasti OZP na volném trhu práce, podpora rozvoje personálních kapacit ÚP ČR v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce, řízení projektu a evaluace.

Cílem závěrečné evaluační zprávy pak je přinést podrobné informace o fungování a dosažených výsledcích projektu zaměřeného na zlepšení systému práce s osobami se zdravotním postižením při hledání jejich uplatnění na trhu práce prostřednictvím ÚP ČR. Evaluace projektu se zaměřuje na řešení celkem čtyř evaluačních úkolů: vyhodnocení rozvoje personální kapacity ÚP ČR a odbornosti v oblasti služeb pro OZP; vyhodnocení nabídky, potřebnosti a kvality služeb ÚP ČR poskytovaných OZP; vyhodnocení spolupráce ÚP ČR se subjekty pracujícími s OZP („regionální síť spolupráce“) a zaměstnavateli, identifikace příkladů dobré praxe; vyhodnocení monitoringu projektu a nastavení procesů sběru dat v projektu. Na základě dat a zpracování evaluačních úkolů, přináší tato zpráva také doporučení pro obdobné projekty a obecně pro podporu osob se zdravotním postižením ze strany ÚP ČR.

Kontext projektu

Osoby se zdravotním postižením (dále OZP) čelí řadě překážek při uplatnění na trhu práce. Podíl OZP v ČR představuje 10,2 % z celkového počtu obyvatel, většina z nich je ekonomicky neaktivní. Prioritním cílem systému podpory zaměstnávání těchto osob by mělo být jejich umístění do zaměstnání na otevřeném (volném) trhu práce. Otevřený (volný) trh práce je charakterizován jako takový trh práce, ve kterém není žádné omezení pro vstup nebo výstup jednotlivců z pracovní síly. Jednotlivci mají svobodu volby zaměstnání a zaměstnavatelé mají možnost vybírat si z dostupných uchazečů o zaměstnání. Chráněný trh práce pak tvoří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % lidí s postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a pokud uzavřeli písemnou dohodu s Úřadem práce ČR (dále ÚP ČR) o uznání jejich zaměstnání jako chráněného trhu práce. Podle § 81 zákona o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé na otevřeném (volném) trhu práce s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v určeném povinném podílu. Povinný podíl těchto osob činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Výpočet počtu zaměstnanců se provádí na základě průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, přesný výpočet je specifikován v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb.

Zaměstnavatelé plní povinnost povinného podílu tím, že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru, odebírají výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, se kterými ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Zadávají zakázky těmto zaměstnavatelům nebo odebírají výrobky nebo služby od osob se zdravotním postižením, které jsou samostatně výdělečně činné a nemají zaměstnance (tzv. náhradní plnění) nebo přispívají finančními odvody do státního rozpočtu, případně kombinací těchto možností.

Výzkum z roku 2019 (Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy) konstatuje, že i přes přijímaná opatření a výraznou finanční podporu zaměstnavatelů (především na chráněném trhu práce) se již míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením výrazněji nezvyšuje. Problémem je nedostatek veřejně známých příkladů dobré praxe, rezignace části osob se zdravotním postižením na možnost pracovního uplatnění, na osobní a profesní rozvoj a v

neposlední řadě nedůvěra zaměstnavatelů v možnosti využití potenciálu OZP jako zdroje pracovních sil.¹

Problematika podpory zaměstnávání OZP je řešena řadou nástrojů a opatření upravených zákonem č. 435/2004 Sb. Praxe ukázala, že efektivnost nástrojů řešících tuto oblast má klesající tendenci, přičemž je ovlivněna a podmíněna řadou dalších nástrojů a politik, zčásti mimo působnost Ministerstva práce a sociálních věcí. Zároveň byly identifikovány nedostatky v oblasti práce s klienty ÚP ČR z řad OZP. Můžeme konstatovat, že v minulosti nebyl v rámci ÚP ČR nastaven efektivní systém poradenství OZP při hledání pracovního uplatnění, získávání potřebných kompetencí, osvěty a praktické pomoci zaměstnavatelům při náboru OZP ve smyslu vytipování vhodných zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP.

V této souvislosti byla v květnu roku 2014 zřízena pracovní skupina MPSV, jejímž posláním je zlepšit postavení OZP na trhu práce a zefektivnit systém stávající podpory. Zastoupení pracovní skupiny je široké a odpovídá tomu, že povaha problému je komplexní, zasahující do řady oblastí jak na straně OZP, tak na straně zaměstnavatelů. Členové pracovní skupiny, tj. zástupci všech zainteresovaných subjektů majících vztah k problematice podpory zaměstnávání OZP, se shodli na potřebě řešit podporu zaměstnávání OZP na volném trhu práce a na potřebě zavedení efektivního systému práce s OZP zahrnující praktickou pomoc zaměstnavatelům se zaměstnáváním OZP. Zástupci pracovní skupiny se jednomyslně shodli na potřebnosti projektu, tj. na potřebě řešit podporu zaměstnávání OZP na volném trhu práce prostřednictvím zavedení efektivní a systémové práce s OZP a na potřebě praktické pomoci zaměstnavatelům se zaměstnáváním OZP. Na výše uvedené skutečnosti reaguje projekt Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, který je předmětem evaluace.

Evaluovaný projekt

Název projektu: „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“ – zkráceně „Projekt OZP“ (dále projekt)

Reg. číslo: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0006216

Operační program: Zaměstnanost

Prioritní osa: 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Investiční priorita: 1.4 Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami

Specifický cíl: 1.4.1 Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti

Doba realizace projektu: 1. 6. 2017 až 31. 5. 2023 (bylo prodlouženo oproti původnímu termínu)

Projekt je zaměřen na rozvoj systému práce s osobami se zdravotním postižením při hledání pracovního uplatnění. Dále na podporu zvyšování zaměstnanosti OZP na volném trhu práce prostřednictvím nastavení systému práce se skupinou OZP a prostřednictvím podpory kapacit ÚP ČR, personálních i odborných. Zvýšené kapacity ÚP ČR bude využito pro:

¹ Úřad vlády České republiky – Oddělení sekretariátu Vládního výboru pro osoby se zdravotním postižením. Průzkum zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných úřadech státní správy v roce 2019.

- kvalitní individuální poradenství pro OZP při hledání pracovního uplatnění a získávání potřebných kompetencí (např. za využití pracovní rehabilitace, která se definuje jako kontinuální aktivita zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením (OZP). OZP potvrzují svůj status prostřednictvím posudku, potvrzení orgánu sociálního zabezpečení nebo rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení. Fyzické osoby, které jsou dočasně neschopné práce na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydávaného poskytovatelem zdravotních služeb, a fyzické osoby, které již nejsou invalidními na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení v rámci kontrolní lékařské prohlídky, mohou být zařazeny na pracovní rehabilitaci.),
- osvětu a praktickou pomoc zaměstnavatelům při náboru OZP ve smyslu vytipování potenciálních zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP,
- spolupráci s dalšími zainteresovanými subjekty (školy, vzdělávací zařízení, zařízení poskytující sociální služby, zaměstnavatelé působící na chráněném a otevřeném trhu práce, ergodiagnostická centra apod.).

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. Dále také nastavení systému práce se skupinou OZP pro zvýšení efektivity poskytování služeb. Cílů projektu bude dosaženo skrze čtyři klíčové aktivity, kterými jsou posílení personálních kapacit ÚP ČR v oblasti OZP na volném trhu práce, podpora rozvoje personálních kapacit ÚP ČR v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce, řízení projektu a jeho evaluace.

Očekávané přínosy projektu

Realizátor projektu ÚP ČR očekává, že díky realizovanému projektu dojde k nastavení efektivního systému podpory zaměstnávání OZP v rámci veřejných služeb zaměstnanosti a rozvoji spolupráce s dalšími zainteresovanými subjekty na trhu práce v dané oblasti, a to prostřednictvím:

- zavedení systému práce se skupinou OZP pro zvýšení efektivity poskytování služeb této skupině,
- zefektivnění systému podpory zaměstnávání OZP a poradenství v oblasti přechodu OZP z chráněného na volný trh práce,
- zavedení systému spolupráce subjektů, které mají potenciál zvyšovat zaměstnanost OZP.

Klíčové aktivity projektu:

KA 1 - Posílení personálních kapacit ÚP ČR v oblasti OZP na volném trhu práce

V rámci této klíčové aktivity se 99 nových zaměstnanců ÚP ČR podílí na zavedení systematické práce s OZP v rámci ÚP ČR. Noví zaměstnanci se věnují výlučně problematice zaměstnávání OZP – celkem je na určených kontaktních pracovištích (77 okresů + 8x Praha) 85 specialistů poradenství pro OZP a 14 koordinátorů zaměstnávání OZP na krajských pobočkách. Cílem realizace této klíčové aktivity je poskytování následujících služeb:

- Poradenství OZP při hledání pracovního uplatnění a získávání potřebných kompetencí pro pracovní uplatnění – podpora v podobě motivace OZP k začlenění na trh práce, konzultace a poradenství, které bude zaměřeno na osobní rozvoj OZP, využití pracovní rehabilitace a hodnocení pracovního potenciálu OZP (ergodiagnostika – podrobný diagnostický proces posuzující pracovní schopnosti, omezení a potenciál osob s těžším zdravotním postižením v souvislosti se zaměstnáním. Cílem je získat informace o

schopnostech a potřebách jednotlivce pro nalezení vhodného zaměstnání). Dále se bude jednat o poradenství směřující k nalezení vhodného zaměstnavatele, vyhodnocení možností trhu práce, vhodných pracovních pozic, využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poradenství v oblasti související legislativy.

- Osvěta a praktická pomoc zaměstnavatelům při náboru OZP ve smyslu vytipování potenciálních zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP – konkrétně se bude jednat o aktivní vyhledávání vhodných pracovních míst, získávání informací o vytváření, obsazování a udržování vhodných pracovních pozic pro OZP s ohledem na možnosti podpory, charakter jednotlivých opatření, jejich posloupnost, nákladovost, zprostředkování kontaktu s potenciálními zaměstnanci. Poradci OZP budou také zajišťovat osvětové aktivity zaměřené na odbourání předsudků týkajících se zaměstnávání OZP. Zaměstnanec ÚP ČR poskytne zaměstnavatelům informace o možnostech a nákladech vytváření pracovních míst pro OZP a bude je motivovat k jejich vytváření a ke společenské odpovědnosti.
- Rozvoj poradenství OZP pro udržení stávajícího pracovního místa a poradenství při změně pracovního místa OZP již umístěným na trhu práce. Zaměstnanci ÚP ČR budou zajišťovat konzultace pro OZP a zaměstnavatele týkající se dalšího rozvoje a uplatnění na trhu práce v oblasti vzdělávání, školení či rekvalifikací. To vše za účelem rozšíření nebo zvýšení kvalifikace OZP.
- Rozvoj systému spolupráce zainteresovaných subjektů ve vazbě na uplatnění na trhu práce. ÚP ČR se v rámci této aktivity zaměří na rozvoj a podporu spolupráce zainteresovaných subjektů ve vazbě na pracovní uplatnění OZP na trhu práce. Vybraní zaměstnanci ÚP ČR budou spolupracovat s dalšími zainteresovanými subjekty. V rámci navazování spolupráce bude postupně rozšiřována síť spolupracujících subjektů v systému hodnocení pracovního potenciálu OZP, pracovní rehabilitace a zaměstnávání OZP a v rámci prostupného systému sociální a pracovní rehabilitace. Tato spolupráce bude dále sloužit ke zvýšení motivace OZP participovat na volném trhu práce, k vytipování vhodných OZP na konkrétní pracovní pozice, k nalezení vhodného okamžiku pro vstup OZP na volný trh práce či k realizaci vhodných opatření ze strany třetích subjektů zapojených do popisované spolupráce.

KA 2 - Podpora rozvoje personálních kapacit ÚP ČR v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce

Cílem této aktivity je zajištění vzdělávání a odborného vedení pro zaměstnance ÚP ČR, kteří se budou specializovat na problematiku zaměstnávání OZP. V rámci této klíčové aktivity je podporováno zavedení systematické, efektivní a odborné práce s OZP. KA 2 je zaměřena na podporu odbornosti zaměstnanců ÚP ČR, kteří zajišťují poradenské a zprostředkovatelské činnosti pro klienty ÚP ČR z řad OZP a potencionálních zaměstnavatelů. Obsah a cíl této klíčové aktivity navazují na výstupy již realizovaných projektů, ze kterých vzešla zjištění týkající se potřeby zvýšení odbornosti zaměstnanců ÚP ČR zabývajících se problematikou zaměstnávání OZP (zejména Vzdělávání pracovníků ÚP ČR v komunikaci s osobami se zdravotním postižením; Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce; Rehabilitace-Aktivace-Práce - RAP, Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci – PREGNET). Klíčová aktivita bude primárně vycházet ze stávajících vzdělávacích aktivit ÚP ČR a bude doplněna o nově připravované moduly vzdělávání. Výuka bude probíhat na KoP v rámci celé ČR, zejména ve vzdělávacích střediscích ÚP ČR. Pro pracovní pozici lektorů budou využity lektorské kapacity stávajících zaměstnanců ze vzdělávacích středisek ÚP ČR či odborníci v rámci resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Kurzy, které jsou v současné době zajišťovány pro ÚP ČR dodavatelsky, budou pro účely KA 2 soutěženy v rámci veřejných zakázek.

Obecné vzdělávání spočívající ve zvyšování osobních kompetencí a zvládnání agendy ÚP ČR není předmětem této klíčové aktivity.

KA 3 – Řízení projektu

Klíčová aktivita zahrnuje veškeré činnosti spojené s administrací a finančním řízením a publicitou projektu. Klíčová aktivita řízení projektu je zabezpečována v období celé realizace projektu, prostřednictvím užšího realizačního týmu složeného z manažera projektu, dvou odborných garantů (ÚP ČR a MPSV) a koordinátora projektu.

Metodologie evaluace

Při evaluaci byl využit tzv. smíšený výzkum kombinující jak kvalitativní, tak kvantitativní metody. Tento přístup byl zvolen ve snaze využít předností obou metod při současné eliminaci jejich nedostatků. Kvalitativní výzkum dokáže na problémy odpovídat do hloubky a pochopit zkoumaný problém detailněji. Na základě kvalitativních dat však nelze dělat kvantifikované závěry. To naopak umožňuje kvantitativní výzkum.

Jako nástroj sběru dat byly v rámci kvalitativních metod využity individuální polostrukturované rozhovory a desk research. V rámci kvantitativních metod to pak byly sekundární analýza dat a dotazníkové šetření.

Individuální polostrukturované rozhovory

Zadavatelem evaluace byly předem stanoveny cílové skupiny a počty rozhovorů, které bylo potřeba během evaluace realizovat. Dále bylo také předem stanoveno procento rozhovorů, jež bylo možno realizovat online/telefonicky. U cílové skupiny *poradci OZP a realizační tým* bylo potřeba uskutečnit 28 rozhovorů s možností 30 % podílu online/telefonických rozhovorů. S cílovou skupinou *zástupci regionální sítě spolupráce* bylo potřeba uskutečnit 35 rozhovorů s možností 50 % podílu online/telefonických rozhovorů. S cílovou skupinou *osoby se zdravotním postižením* mělo být provedeno 20 rozhovorů s možností 30 % podílu online/telefonických rozhovorů.

V rámci provedených rozhovorů se spolupracujícími subjekty (RSS), se podařilo zapojit všechny aktéry v regionálních sítích spolupráce. V rozhovorech jsou tedy zahrnuti zaměstnavatelé z otevřeného trhu práce, chráněného trhu práce, dále subjekty realizující sociální podnikání, jako jsou sociální služby poskytující sociální rehabilitaci; sociální partneři; školy a další subjekty.

Všechny stanovené počty se podařilo naplnit (viz tabulka níže: Tabulka realizovaných rozhovorů).

Sběr dat v rámci individuálních rozhovorů probíhal od prosince 2022 do března 2023, a to napříč všemi kraji ČR. Problém, který se při organizaci rozhovorů objevil, byla preference online/telefonických rozhovorů u cílových skupin *zástupci regionální sítě spolupráce* a *osoby se zdravotním postižením*. Tento problém se podařilo vyřešit s přispěním zaměstnanců ÚP ČR. Ti dovedli zástupce cílových skupin přesvědčit, aby svou preferenci změnili.

Následně byly rozhovory přepsány a analyzovány za pomoci nástroje Atlas.ti.

Tabulka č. 1: Tabulka realizovaných rozhovorů

Cílová skupina	Rozhovory celkem	Rozhovory F2F	Rozhovory online/ telefonické	Rozhovory osobní v %	Rozhovory online/ telefonické v %
Poradci OZP a realizační tým	30	22	8	73,3 %	26,7 %
Zástupci regionální sítě spolupráce	35	18	17	51,4 %	48,6 %
Osoby se zdravotním postižením	20	15	5	75,0 %	25,0 %

Sekundární analýza dat a desk research

Jak sekundární analýza dat, tak desk research byly opřeny zejména o tyto zdroje:

- relevantní odborná literatura,
- legislativní dokumenty,
- projektová dokumentace,
- analýza výstupů projektu a data sbírána ÚP ČR během realizace projektů – data z IS ESF 2014+ (data o PO – zaměstnancích ÚP ČR),
- statistiky ÚP ČR sbírané na úrovni kontaktních pracovišť / krajských pracovišť (vzdělávání, poradenství, žádosti o PR, využívání EDC, počet klientů umístěných na trh práce, počet kontaktů se zaměstnavateli, počet spolupracujících organizací).

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno mezi poradci OZP, kteří splňovali zadavatelem předem stanovená kritéria (forma poskytnuté podpory). Dotazník byl vyplněn celkem 80 respondenty z 88 oslovených, návratnost tedy činila 91 %. Šetření bylo uskutečněno v období mezi 12. a 24. lednem 2023. Využita byla metoda CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), tedy vyplňování dotazníků online. Výhodou metody CAWI je rychlý sběr dat a jeho kontrola. V rámci metody CAWI byl dotazník naprogramován v online prostředí, odkaz na dotazník byl respondentům zaslán na jejich e-mailovou adresu. Při realizaci dotazníkového šetření bylo potřeba provést jednu urgenci, aby byla posílena jeho návratnost.

Evaluační úkoly

Evaluační úkoly projektu byla od počátku zaměřena na řešení čtyř evaluačních úkolů:

- Evaluační úkol č. 1: Vyhodnocení rozvoje personální kapacity ÚP ČR a odbornosti v oblasti služeb pro OZP
- Evaluační úkol č. 2: Vyhodnocení nabídky, potřebnosti a kvality služeb ÚP ČR poskytovaných OZP
- Evaluační úkol č. 3: Vyhodnocení spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s klíčovými aktéry, identifikace příkladů dobré praxe
- Evaluační úkol č. 4: Monitoring a nastavení procesů sběru dat v projektu

Evaluační úkoly, evaluační otázky a evaluační matice byly detailně rozpracovány ve vstupní evaluační zprávě. Proto se závěrečná evaluační zpráva soustřeďuje již jen na řešení evaluačních úkolů a na odpovědi na evaluační otázky. Text níže byl strukturován do jednotlivých evaluačních úkolů.

V rámci každého úkolu jsou zodpovězeny jednotlivé evaluační otázky, a to vždy z pohledu všech cílových skupin, které měly na tyto otázky odpovídat. Evaluační otázky jsou v textu zodpovídány zároveň z pohledu kvalitativních i kvantitativních dat. Každý evaluační úkol je ukončen závěrem.

V evaluačním textu jsou zmiňovány čtyři skupiny osob uvedené v tabulce níže. Tabulka uvádí kromě názvů skupin také výčet všech participantů výzkumu, které každá skupina zahrnuje. Vpravo je též uvedena zkratka každé skupiny. Tyto zkratky nejsou v textu dále užívány zcela důsledně, mnohdy byla skupina pojmenována celým názvem, bez použití zkratky.

Tabulka č. 2: Pojmenování a definice skupin v evaluaci

Skupina	Skupina zahrnuje	Zkratka
Realizační tým	Realizační tým projektu	RT
Poradci OZP	Poradci OZP a koordinátoři pro OZP – zaměstnanci projektu	PO
Regionální síť spolupráce	Subjekty spolupracující v rámci projektu v regionálních sítích spolupráce (zaměstnavatelé na OTP a CHTP, subjekty realizující sociální podnikání; sociální služby poskytující sociální rehabilitaci; sociální partneři; školy; další subjekty)	RSS
OZP	Osoby se zdravotním postižením	OZP

Evaluační úkol č. 1: Vyhodnocení rozvoje personální kapacity ÚP ČR a odbornosti v oblasti služeb pro OZP

Jaká je sociodemografická struktura podpořených osob a jak byly osoby v rámci projektu podpořeny?

Analýza dat IS ESF 2014+ (ze dne 14. 3. 2023):

V období od 27. listopadu 2017 do 7. prosince 2021 vstoupilo do projektu celkem **204 poradců OZP**. Největší počet poradců OZP přibylo v průběhu **prvního čtvrtletí roku 2018**, kdy do projektu vstoupilo celkem 54 osob. Během celého roku 2018 bylo přijato 124 osob, tedy více než **60 %** všech osob zapojených do projektu.

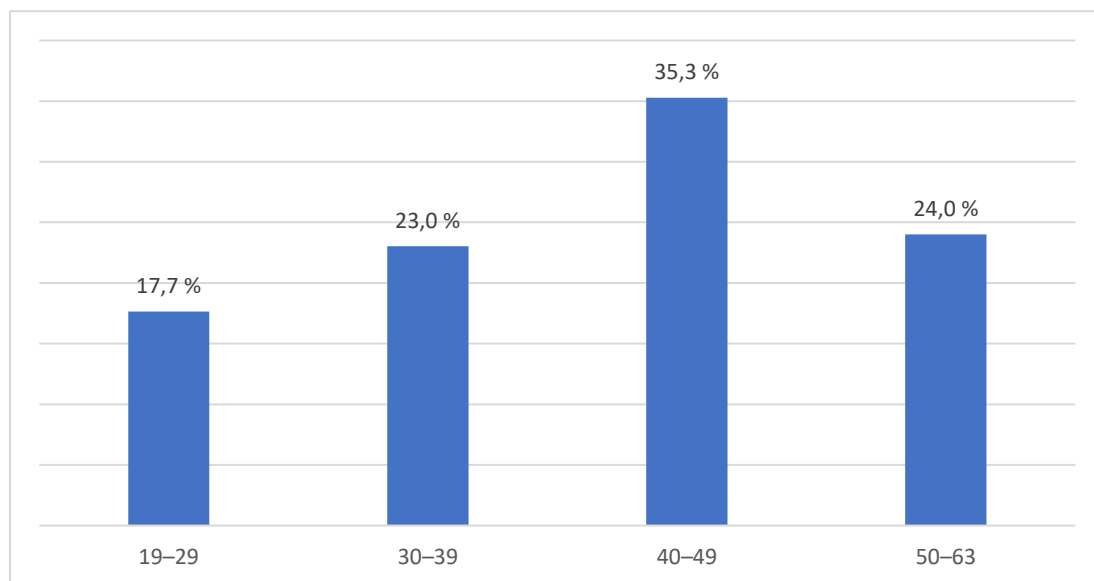
V některých krajích se podařilo hned ze startu vytvořit stabilní tým, do kterého již pak nikdo nový nepřibyl. Jedná se především o Liberecký a Moravskoslezský kraj, kde byl poslední pracovník přijat v říjnu 2018. Dále se tento fakt týká i Plzeňského (poslední nástup v březnu 2019) a Pardubického kraje (září 2019) a kraje Vysočina (listopad 2019). Z pohledu okresů se od prvního čtvrtletí 2018 nic nezměnilo v okrese Havlíčkův Brod, Jablonec nad Nisou, Karviná, Mělník, Plzeň-jih, Prachatice, Rychnov nad Kněžnou, Tachov a Třebíč. Nejdéle se na první osobu vstoupivší do projektu čekalo v okresech Blansko (květen 2019), Jeseník (říjen 2019) a Hradec Králové (říjen 2021). Vstupy poradců do projektu uvádíme v tabulce níže.

Tabulka č. 3: Vstupy pověřených osob do projektu podle let a krajů (N = 204)

Kraj	2017	2018	2019	2020	2021	Celkem
Hlavní město Praha	4	5	2	2	4	17
Jihočeský kraj	1	11	1		1	14
Jihomoravský kraj	2	12	2		1	17
Karlovarský kraj	1	5	1	1	2	10
Kraj Vysočina	2	9	1			12
Královéhradecký kraj		6	2		2	10
Liberecký kraj	4	7				11
Moravskoslezský kraj		14				14
Olomoucký kraj	2	5	4		2	13
Pardubický kraj	1	11	2			14
Plzeňský kraj		11	2			13
Středočeský kraj	3	12	5	2	1	23
Ústecký kraj	5	10	5	1	3	24
Zlínský kraj		6	4	1	1	12
celkem	25	124	31	7	17	204

Naprostá většina poradců OZP byly **ženy (94,1 %)**, muži tvořili jen malý podíl osob (5,9 %). Co se zastoupení poradců OZP podle vzdělání týče, **více než polovina (51,5 %) měla terciární vzdělání prvního stupně** a zbytek (48,5 %) vyšší sekundární vzdělání. Celkem 14 osob (6,9 %) mělo zdravotní postižení, 4 osoby (1,9 %) pak byly zdravotně znevýhodněné. Ve třech případech se tyto kategorie prolínaly. Co se týče věku poradců OZP, více než třetina (35,3 %) byla v době vstupu do projektu ve věku 40–49 let. Dalšími nejrozšířenějšími kategoriemi pak byly osoby ve věku 50–63 let (24 %) a třicátníci (23 %). Nejmladšímu poradci OZP bylo 19 let, nejstaršímu 63 let. Poradci OZP podle věku jsou uvedeni v grafu níže.

Graf č. 1: Poradci OZP podle věku (N = 204)



Průměrná doba podpory poradců OZP byla **8,87 dne**, z toho 0,96 dne elektronicky. Nejvíce podpory se dostalo poradcům OZP v Pardubickém kraji (10,47 dne) a Kraji Vysočina (10,1 dne). Naopak nejkratší délka podpory byla zjištěna v Karlovarském kraji (7,35 dne) a v Praze (7,52 dne). Rozsah podpory podle krajů uvádíme v tabulce níže.

Tabulka č. 4: Průměrný rozsah podpory podle krajů (N = 204)

Kraj	Průměrný rozsah podpory celkem (dny)	Průměrný rozsah podpory elektronicky (dny)
Hlavní město Praha	7,52	1,06
Jihočeský kraj	9,30	1,07
Jihomoravský kraj	9,86	0,93
Karlovarský kraj	7,35	0,98
Kraj Vysočina	10,10	0,94
Královéhradecký kraj	8,44	1,20
Liberecký kraj	9,03	0,75
Moravskoslezský kraj	8,49	0,43
Olomoucký kraj	8,94	1,15
Pardubický kraj	10,47	0,96
Plzeňský kraj	9,29	0,87
Středočeský kraj	8,38	0,85
Ústecký kraj	8,99	1,09
Zlínský kraj	7,81	1,19
Celkem	8,87	0,96

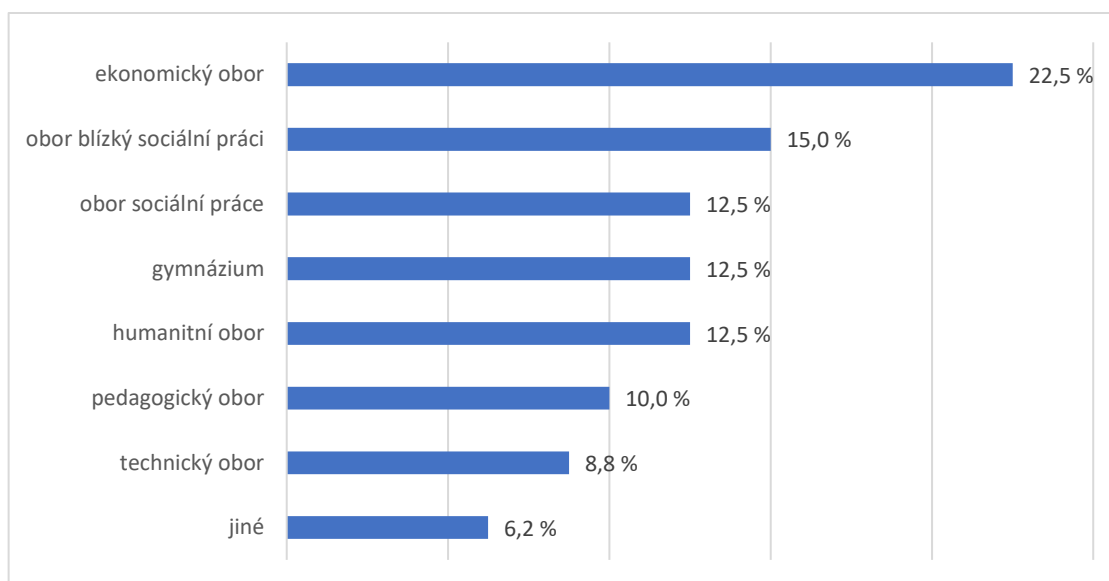
Poradcům OZP bylo poskytnuto nejvíce podpory v kategorii **Manažerské vzdělávání a měkké dovednosti**, které získali všichni poradci OZP v projektu v průměrné délce 7,65 dne. Ve vzdělávací kategorii Oborové vzdělávání – veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení se dostalo podpory 190 osobám (93,1 %) v průměrné délce 1,08 dne. Poslední kategorie vzdělávání (Oborové vzdělávání – informační a komunikační činnosti včetně programování aj., bez běžné uživatelské práce s výpočetní technikou) se týkala 57 osob (27,9 %), přičemž ve všech případech se jednalo o podporu v délce 0,75 dne.

Jaké jsou předchozí profesní zkušenosti a kvalifikace podpořených osob z hlediska délky působení na ÚP ČR, práce v oblasti sociálních služeb, zaměstnanosti, přímé práci s OZP, oboru vzdělání apod.?

👁 Poradci OZP; dotazníkové šetření

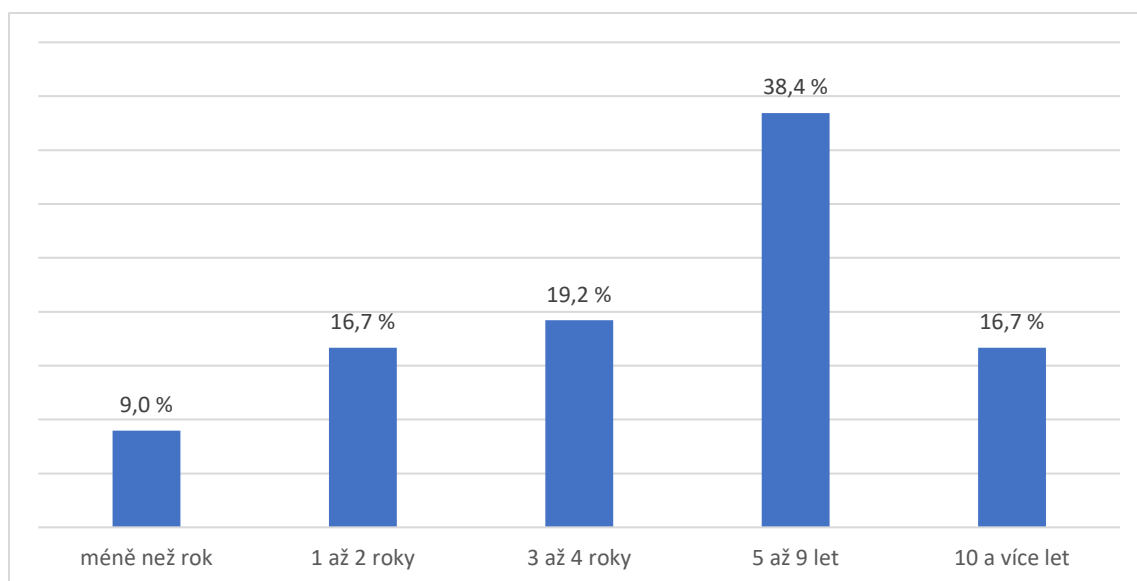
Nejvíce poradců OZP vystudovalo ekonomicky zaměřený obor ve středoškolském nebo vysokoškolském stupni (22,5 %). Množství poradců OZP mělo také vystudováno obor blízký sociální práci nebo obor sociální práce. Dále byli také hojně zastoupeni poradci OZP s ukončeným středoškolským vzděláním na gymnáziu, nebo s ukončeným humanitně, pedagogicky nebo technicky zaměřeným oborem ve středoškolském nebo vysokoškolském stupni. Do kategorie „jiné“ spadali především poradci OZP se středním odborným vzděláním a vyučením.

Graf č. 2: Poradci OZP podle vystudovaného oboru (N = 80)



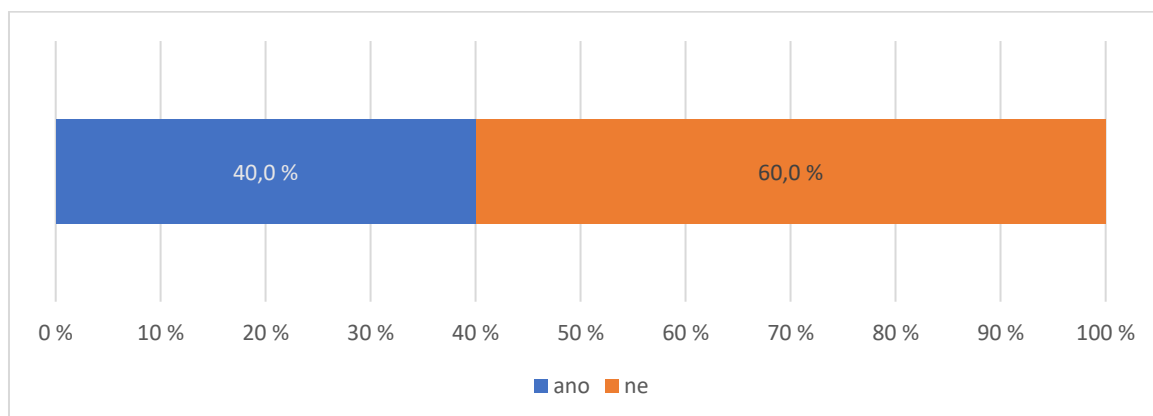
Největší část poradců OZP pracovala na ÚP ČR **pět až devět let (38,4 %)**. Necelá pětina (16,7 %) všech osob na ÚP ČR již působí déle než 10 let. Naopak po dobu kratší, než jeden rok působí na ÚP ČR jen malá část poradců OZP, necelá desetina (9 %).

Graf č. 3: Poradci OZP podle délky práce na ÚP ČR (N = 78)



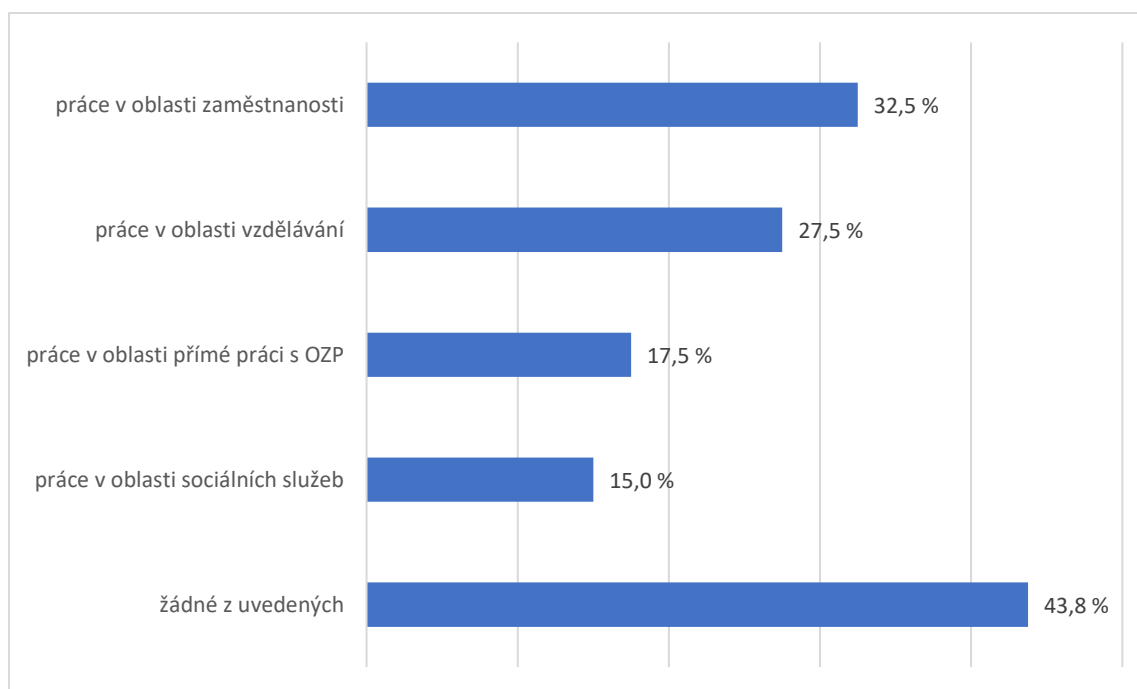
Dvě pětiny poradců OZP (40,0 %) před svou současnou pozicí na ÚP ČR již pracovali. **Větší část poradců OZP nicméně před vstupem do projektu na ÚP ČR nepracovala (60,0 %).**

Graf č. 4: Předešlá práce poradců OZP na jiné pozici v rámci ÚP ČR (N = 80)



Více než polovina (56,2 %) poradců OZP pracovala na pozici, která byla svou náplní blízka náplni jejich současné pracovní pozice na ÚP ČR. Většinou se jednalo o práci v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání nebo sociálních služeb. Z toho přímo s OZP pracovalo 17,5 % poradců OZP. Na druhé straně 43,8 % poradců OZP nemělo předchozí zkušenost s prací z oblasti zaměstnanosti, vzdělávání ani sociálních služeb. Poradci OZP mohli u této otázky v dotazníku označit více odpovědí.

Graf č. 5: Oblasti předchozích pracovních zkušeností poradců OZP (N = 80)



👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Z rozhovorů s poradci OZP vyplynulo, že jejich předchozí pracovní zkušenosti jsou různé. Stejně je to i u dosaženého vzdělání. To nám potvrzuje také dotazníkové šetření mezi poradci OZP. Můžeme tedy říct, že **pracovní pozice poradce OZP je obsazena lidmi s širokým spektrem zkušeností a znalostí**. Poradci OZP přicházeli často ze soukromé sféry, přičemž jejich předchozí pracovní pozice byly kupříkladu v oblastech, jako jsou bankovníctví, průmysl, obchod, nebo výroba. Pokud poradci OZP měli předchozí pracovní zkušenosti s ÚP ČR, tak zmiňovaly předešlou práci na obdobných projektech ÚP ČR, případně na jednotlivých oddělení jako jsou prevence nelegálního zaměstnávání, zprostředkovatel nebo referent monitoringu. Praxi s OZP měli poradci OZP z předchozích projektů zaměřených na OZP pro ÚP ČR nebo ze svého předchozího zaměstnání. „Na ÚP ČR pracuji už pět let. Nejdříve jsem začínala jako asistentka ředitele, potom jsem přešla přes hmotnou nouzi, státní sociální podporu, až jsem se dostala na poradce osob se zdravotním postižením. Využívám dost ty zkušenosti, které jsem měla na předchozích odděleních.“

Zajímavé bylo, že podstatná část poradců OZP neměla žádnou předchozí zkušenost s pracovní náplní poradce OZP, proto jsme se v otázkách během kvalitativních rozhovorů zaměřovali také na to, jaká byla pro poradce OZP motivace k tomu změnit svou pracovní kariéru a stát se poradcem pro OZP. Z rozhovorů vyplynulo, že **poradci OZP byli často v soukromém sektoru vyčerpaní a chtěli změnu, přičemž hledali smysluplnou a zajímavou práci. Poradci OZP často zmiňovali také to, že motivací přihlásit se na pozici byla touha pomáhat lidem**. „Chtěla jsem tu práci dělat, protože jsem si uvědomovala, že je to povolání, ve kterém můžu vidět skutečný pokrok. Sledovat, jak se klienti rozvíjejí, mě motivovalo a posunovalo k tomu, abych pomáhala lidem, bez ohledu na jejich nemoci.“

Jak podpořené osoby a členové RT (realizační tým) hodnotí poskytnuté vzdělávání, zejména s ohledem na využitelnost v praxi? Co ovlivňuje případné rozdíly v hodnocení kurzů, liší se v závislosti na respondentech?

👁 **Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory**

Členové realizačního týmu (dále též RT) nahlíželi na téma vzdělávání z různých úhlů, které je možné kategorizovat do 5 tematických celků. Ty jsou uvedeny v následujícím schématu.

Schéma č. 1: Tematizace vzdělávání poradců OZP z pohledu členů realizačního týmu



Význam vzdělávání: Nikdo z členů realizačního týmu nezpochybňoval význam vzdělávání a jeho přínos pro práci poradců OZP. Naopak se členové realizačního týmu domnívali, že **vzniklý seznam kurzů by bylo vhodné zachovat i pro nově příchozí poradce OZP a krajské koordinátory**, případně aktualizovat s ohledem na vývoj v oblasti. „Do budoucna by bylo dobré zajistit systematické odborné vzdělávání pro tyto poradce. Vzhledem k neustálým změnám je nezbytné stále rozvíjet tyto jednotlivce, nejen v odborných znalostech, ale také v měkkých dovednostech. Je důležité poskytnout jim praktický výcvik, který je naučí komunikovat jak s osobami se zdravotním postižením, tak se zaměstnavateli, včetně nadnárodních společností. Pokud jde o podnikatele, je také důležité mít ekonomické argumenty, protože na ně oni reagují.“

Vznik výukových materiálů: Právě vnímání vzdělávání jako nezbytné součásti práce poradců OZP souvisí i s **pozitivním hodnocením vzniku výukových materiálů z realizovaných školení**. Tyto materiály jsou na jednotlivých pobočkách ÚP ČR k dispozici i dalším pracovníkům, kteří mohou informace z materiálů využít v případě práce s OZP nebo pro svůj profesní rozvoj. „Výsledkem těch vzdělávacích kurzů jsou vzdělávací materiály, které by měly být využitelné i pro další zaměstnance ÚP ČR. Protože například s psychiatrickým klientem se nesetká jen poradce, ale i kdokoliv jiný na ÚP ČR.“ Výhodou vzniku výukových materiálů je i možnost pracovníků vrátit se k tématu, kterému se školení věnovalo a dohledat si některé konkrétní informace, například z oblasti legislativy, standardů a norem. „Například teď, když byl kurz legislativy, který je velice obsáhlý a je náročné absorbovat všechny legislativní

záležitostí během jednoho dne, ale když člověk dostane pak do ruky ten výukový materiál a má možnost si ho projít v klidu, tak je to určitě fajn.“

Pestrost výukových témat i metod: Pozitivně hodnocená byla i pestrost výukových metod jednotlivých školení, což souvisí i se širokou paletou nabízených témat školení, kdy, zatímco některá jsou vhodná spíše pro výuku „klasického“ střihu, jiná nabízejí možnost využití interaktivních technik, jako je zážitková pedagogika, studium kazuistik, jejich rozbor a diskuze.

Pokrytí relevantních témat: Snahou realizačního týmu bylo vytvořit takovou nabídku školení, aby byly pokryty všechny situace, s nimiž se poradci OZP mohou při své práci setkat.

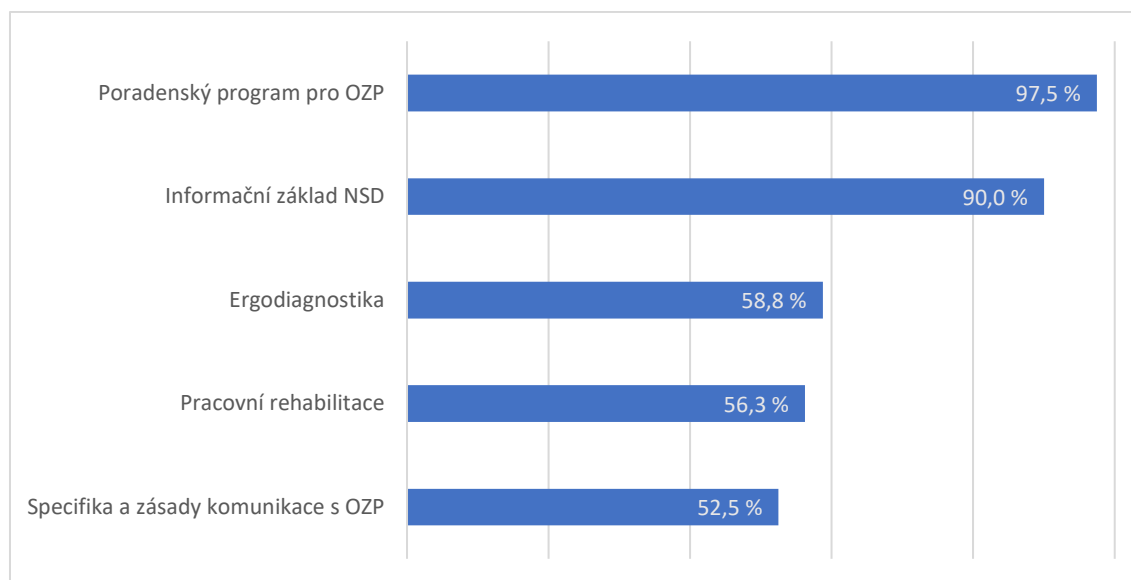
„Myslím si, že vzdělávání bylo velmi dobře navrženo. Bylo pojato komplexně a říkali jsme si někdy, že při trošce snahy by z toho vzniklo i hezké bakalářské studium.“ Realizátoři hodnotí kladně například i přítomnost kurzu zaměřeného na zadávání veřejných zakázek do systému NEN, což je nedílnou součástí práce poradců OZP, navzdory tomu, že se ve valné většině případů nejedná o osoby zběhlé v IT oblasti. *„Nový kurz se také zaměřuje na elektronický nástroj NEN, který slouží k zadávání veřejných zakázek. Většina poradců s tímto nástrojem nepracuje denně, ale přesto není něčím, co by nikdy nevyužili. Tento kurz je nyní dostupný online a má velký úspěch.“*

COVID: Navzdory tomu, že protiepidemická opatření vedla k omezení části školení, realizační tým upozorňuje i na určité **výhody vzniklé situace**. Realizace on-line školení nabízí poradcům OZP z regionů snazší přístup k účasti, protože není spojena s nutností dojíždět do mnohdy i velmi vzdáleného místa realizace školení.

👁 **Poradci OZP; dotazníkové šetření**

Největší počet poradců OZP absolvoval kurz „Poradenský program pro OZP“ (97,5 %) a Informační základ nepojistných sociálních dávek (dále NSD) (90,0 %). Poradci OZP (respondenti) se účastnili více kurzů, z toho důvodu součet procent v grafu přesahuje 100 %.

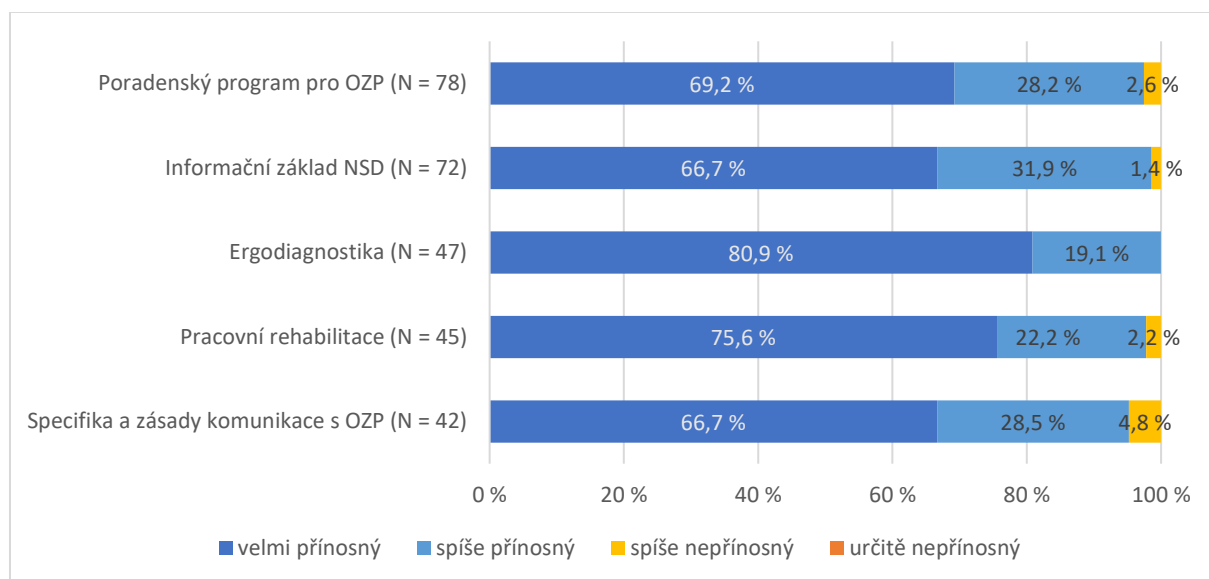
Graf č. 6: Absolvované kurzy (N = 80)



Každý kurz měli respondenti ohodnotit, jak pro ně byl přínosný, a to v uzavřené otázce na škále velmi přínosný, spíše přínosný, spíše nepřínosný a určitě nepřínosný. **Nejlepší hodnocení získal kurz Ergodiagnostika**, který ani jeden z poradců OZP nehodnotil záporně. U ostatních kurzů se naproti tomu vždy našel alespoň jeden respondent, který vyjádřil mírnou nespokojenost. Poradci OZP byli relativně

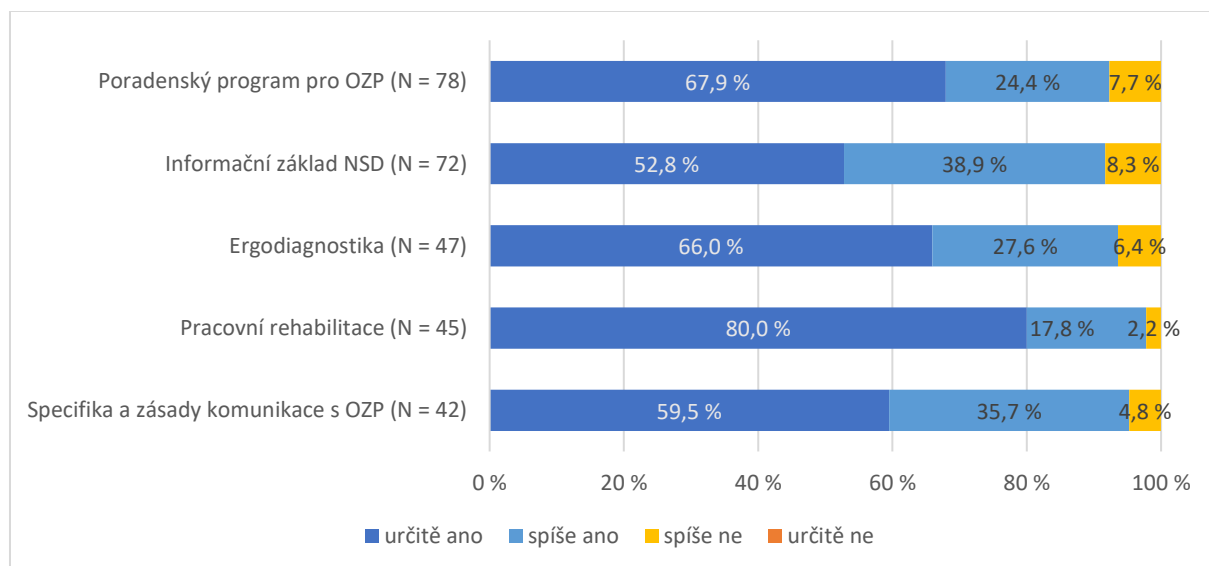
nejvíce nespokojení s kurzem Specifika a zásady komunikace s OZP. Všem kurzům je ale společná skutečnost, že za velmi přínosné je považují vždy alespoň dvě třetiny dotazovaných poradců OZP.

Graf č. 7: Hodnocení kurzů poradci OZP – srovnání



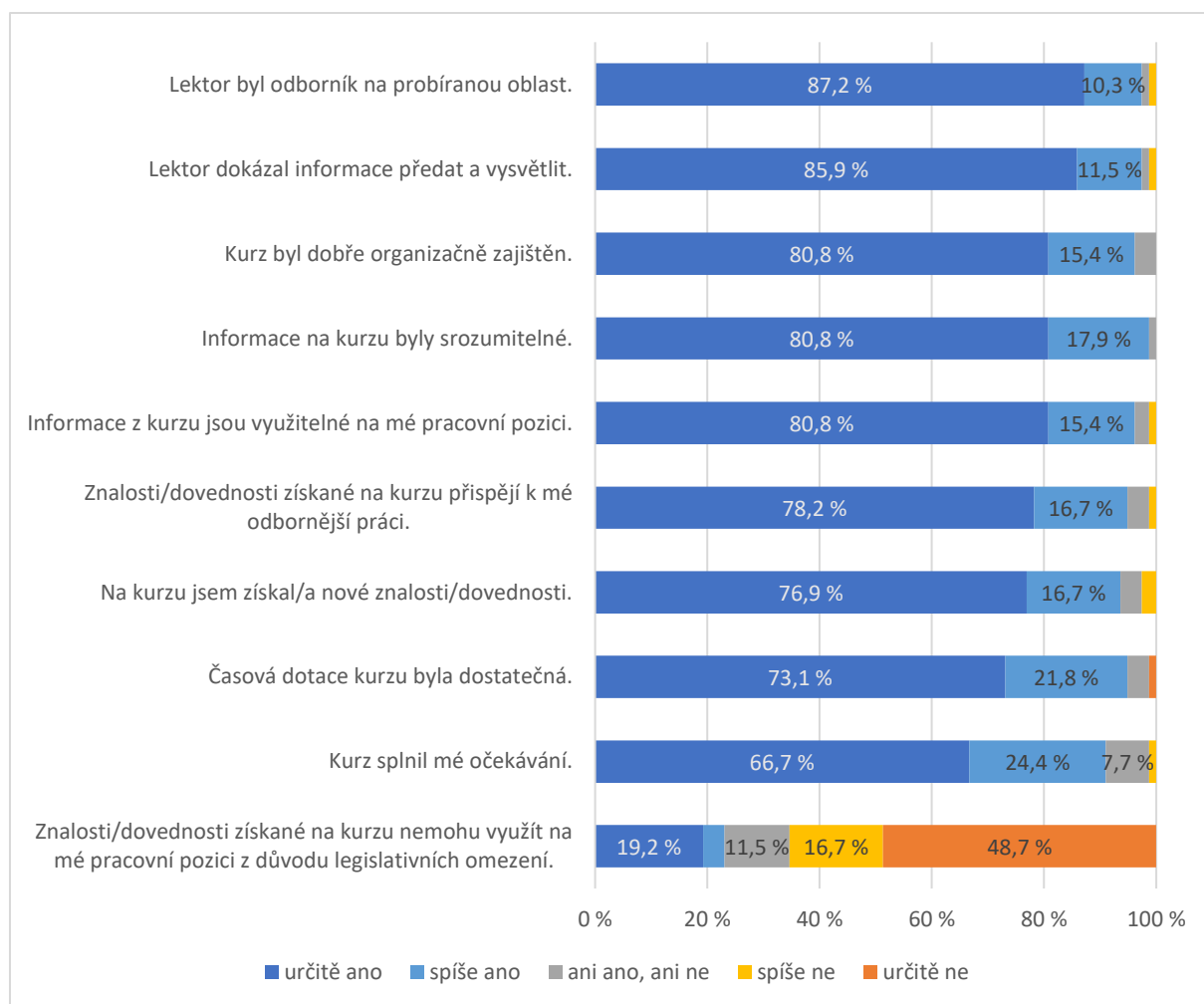
Nejvíce pozitivních odpovědí ve smyslu využití nabytých informací v praxi měl kurz Pracovní rehabilitace, ze kterého určitě využily získané znalosti čtyři pětiny poradců OZP (80,0 %). Celkově vzato, informace z kurzů využila (určitě i spíše ano) naprostá většina jejich osob. I v případě kurzu Informační základ NSD, který byl v tomto hledisku hodnocen relativně nejhůře, přesáhl hranici 90 %.

Graf č. 8: Využití znalostí získaných na kurzech – srovnání



KURZ Poradenský program pro OZP: Ohledně hodnocení kurzu Poradenský program pro OZP panovala mezi poradci OZP shoda. Kurz byl hodnocen velmi pozitivně ve většině aspektů kromě očekávání.

Graf č. 9: Hodnocení kurzu Poradenský program pro OZP (N = 78)



Odpovědi na otevřenou otázku „Jak konkrétně jste znalosti/dovednosti na své pracovní pozici využil/a?“

Na otázku, jaké konkrétní dovednosti, či znalosti z kurzu Poradenský program pro OZP ve své pracovní pozici uplatnili, odpovědělo celkem 57 poradců OZP. Větší část z nich (dvě třetiny) získané informace využila při přípravě a realizaci poradenského programu pro OZP, který byl pro dotázané novinkou. Dále se hojně objevovaly odpovědi s vazbou na problematiku individuální práce s klienty. Řada poradců OZP pak v pozitivním smyslu zmiňovala kvalitu studijních materiálů, které pak hojně využívala v praxi.

Odpovědi na otevřenou otázku „Proč jste znalosti/dovednosti získané na kurzu na své pracovní pozici nevyužil/a?“

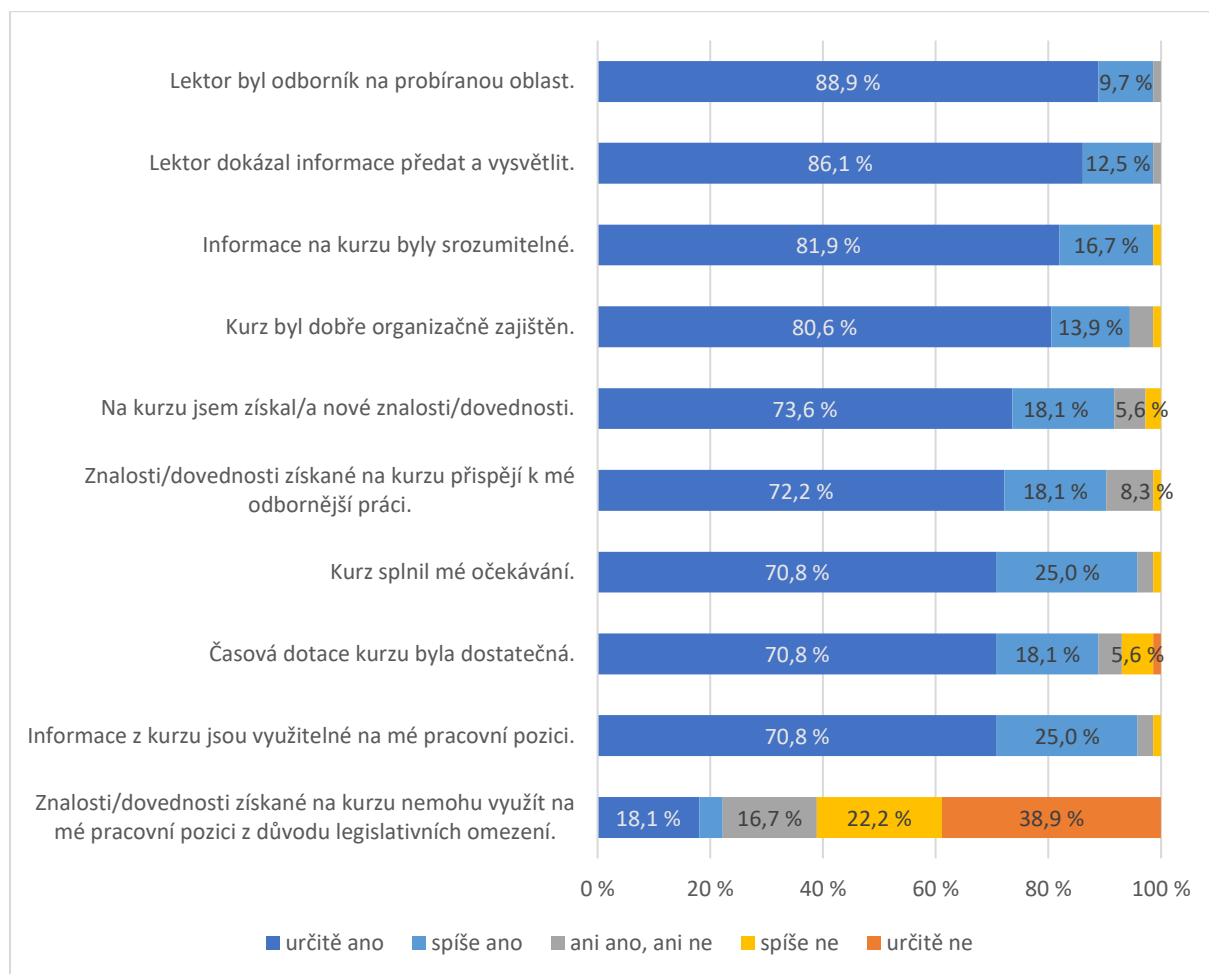
Pouze pět poradců OZP zmínilo důvody, které bránily využití nabytých znalostí v praxi. Čtyři osoby uvedly, že dosud poradenský program nerealizovaly, jedna pak uvedla, že informace potřebné k realizaci poradenského programu již měla před absolvováním kurzu.

Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení kurzu?“

Otevřenou otázku určenou pro návrhy ke zlepšení kurzu využilo celkem 10 poradců OZP. Tři osoby uvedly, že by uvítaly větší časovou dotaci tohoto kurzu. Jedna naopak uvedla, že by časovou dotaci zkrátila. **Objevily se také postřehy, že by tento kurz měli poradci OZP absolvovat, pokud možno co nejdříve po svém nástupu.** Dva poradci OZP by pak naopak poradenský program zrušili úplně, jeden z nich svůj postoj konkretizoval ve smyslu výrazné administrativní zátěže spojené s programem, druhý pak uvedl, že je pro poradce OZP zbytečný.

KURZ Informační základ NSD: Hodnocení kurzu Informační základ NSD bylo stejné, jako hodnocení předchozího kurzu. Jednoznačně kladně (určitě ano) se ke většině charakteristik vyjádřilo více než 70 % poradců OZP. Menší shoda se projevila ohledně spokojenosti s časovou dotací kurzu. Největší shoda panovala v náhledu na osobu lektora, který byl pro prakticky všechny poradce OZP vynikajícím odborníkem na dané téma, navíc i dobrým pedagogem, protože dokázal téma kurzu dobře podat. Pozitivní je, že pouhá pětina poradců OZP uvedla, že získané dovednosti nemůže na své pracovní pozici využít z důvodu legislativních omezení.

Graf č. 10: Hodnocení kurzu Informační základ NSD (N = 72)



Odovědi na otevřenou otázku „Jak konkrétně jste znalosti/dovednosti na své pracovní pozici využil/a?“

Na otázku, jaké konkrétní dovednosti či znalosti z kurzu Informační základ NSD ve své pracovní pozici uplatnily, odpovědělo celkem 49 poradců OZP. Odovědi se téměř rovným dílem členily na dvě skupiny, které buď informace využily při poradenském programu, nebo při individuálním poradenství. Část poradců OZP informace využila v obou případech. Řada poradců OZP pak uvedla, že díky kurzu byla schopna klientům problematiku nepojistných sociálních dávek lépe vysvětlit.

Odpovědi na otevřenou otázku „Proč jste znalosti/dovednosti získané na kurzu na své pracovní pozici nevyužil/a?“

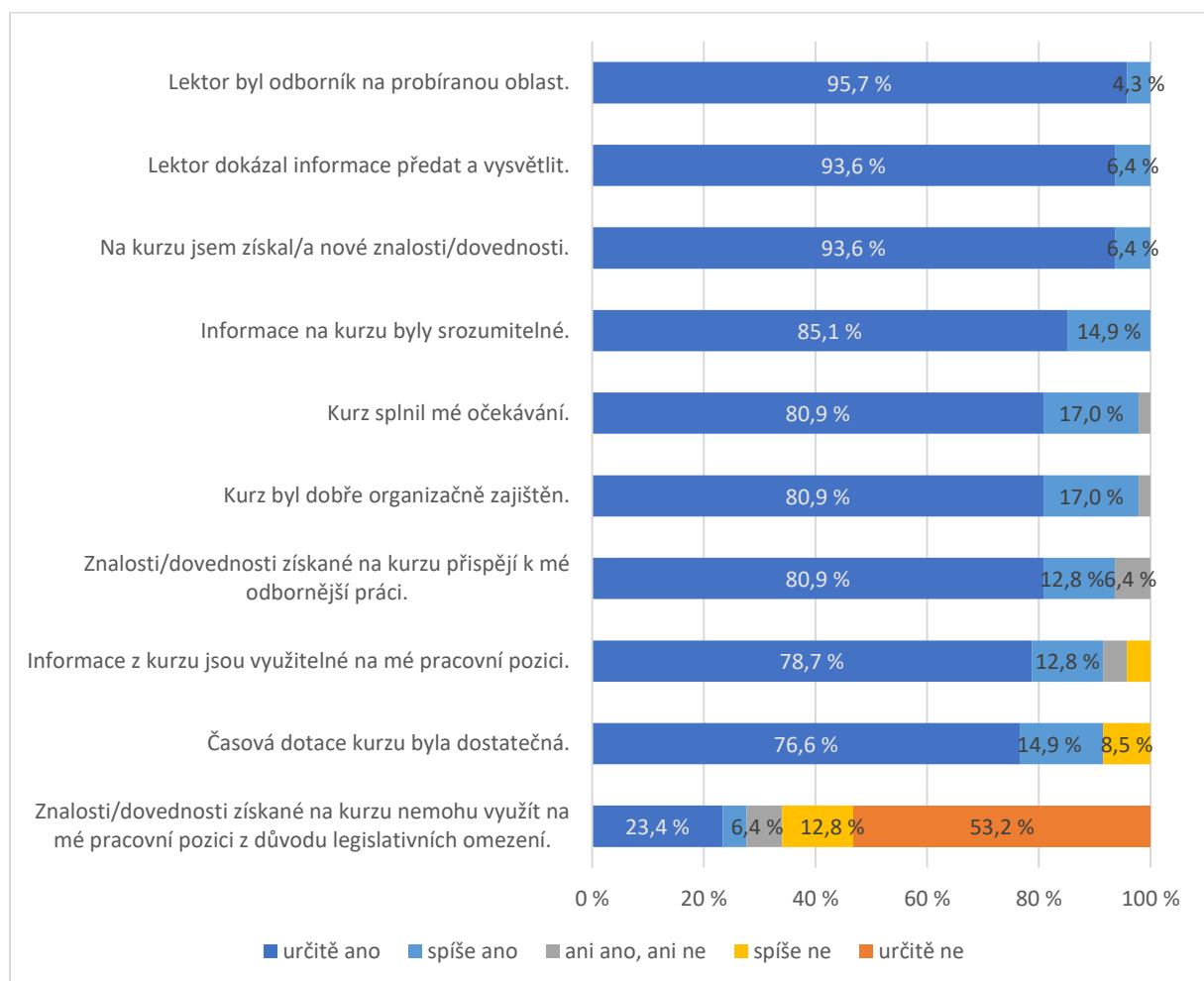
Na důvody nevyužití informací z kurzu odpovědělo 5 poradců OZP. Dva uvedli, že klienti jsou již v problematice informováni. Jeden pak sdělil, že přímo s klienty nepracuje. Jeden z poradců OZP přiznal, že tuto problematiku s klientem neřeší, přičemž podotkl, že oblast NSD doznává častých změn. Jeden poradce OZP pak byl v dané problematice již zaškolen, díky nedávno vykonané úřednické zkoušce.

Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení kurzu?“

Návrhy na zlepšení kurzu uvedlo celkem 7 poradců OZP. Nejčastěji se jednalo o žádost o navýšení časové dotace (6 poradců), jeden poradce OZP by pak uvítal, aby na školení zaznělo více konkrétních příkladů – kazuistik.

KURZ Ergodiagnostika: V hodnocení kurzu Ergodiagnostika se poradci OZP do značné míry shodovali. Jednoznačně kladně (určitě ano) se ke většině hodnocených aspektů vyjádřilo více než 80 % z nich. Menší shoda se projevila ohledně hodnocení časové dotace kurzu. Největší shoda panovala ohledně hodnocení získání nových informací a hodnocení osoby lektora, který byl pro prakticky všechny poradce OZP odborníkem na dané téma. Informace navíc dokázal srozumitelně předat. Na druhé straně čtvrtina poradců OZP uvedla, že získané dovednosti nemůže na své pracovní pozici využít z důvodu legislativních omezení.

Graf č. 11: Hodnocení kurzu Ergodiagnostika (N = 47)



Odpovědi na otevřenou otázku „Jak konkrétně jste znalosti/dovednosti na své pracovní pozici využil/a?“

Na otázku, jaké konkrétní dovednosti, či znalosti z kurzu Ergodiagnostika ve své pracovní pozici uplatnili, odpovědělo celkem 30 poradců OZP. Pro naprostou většinu z nich se jednalo o první seznámení s problematikou, kterou tedy reflektovali velmi příznivě. Tím spíše, že řada z nich ergodiagnostiku realizuje (např. při pracovní rehabilitaci). Poradci OZP také kvitovali praktickou část kurzu realizovanou na rehabilitační klinice.

Odpovědi na otevřenou otázku „Proč jste znalosti/dovednosti získané na kurzu na své pracovní pozici nevyužil/a?“

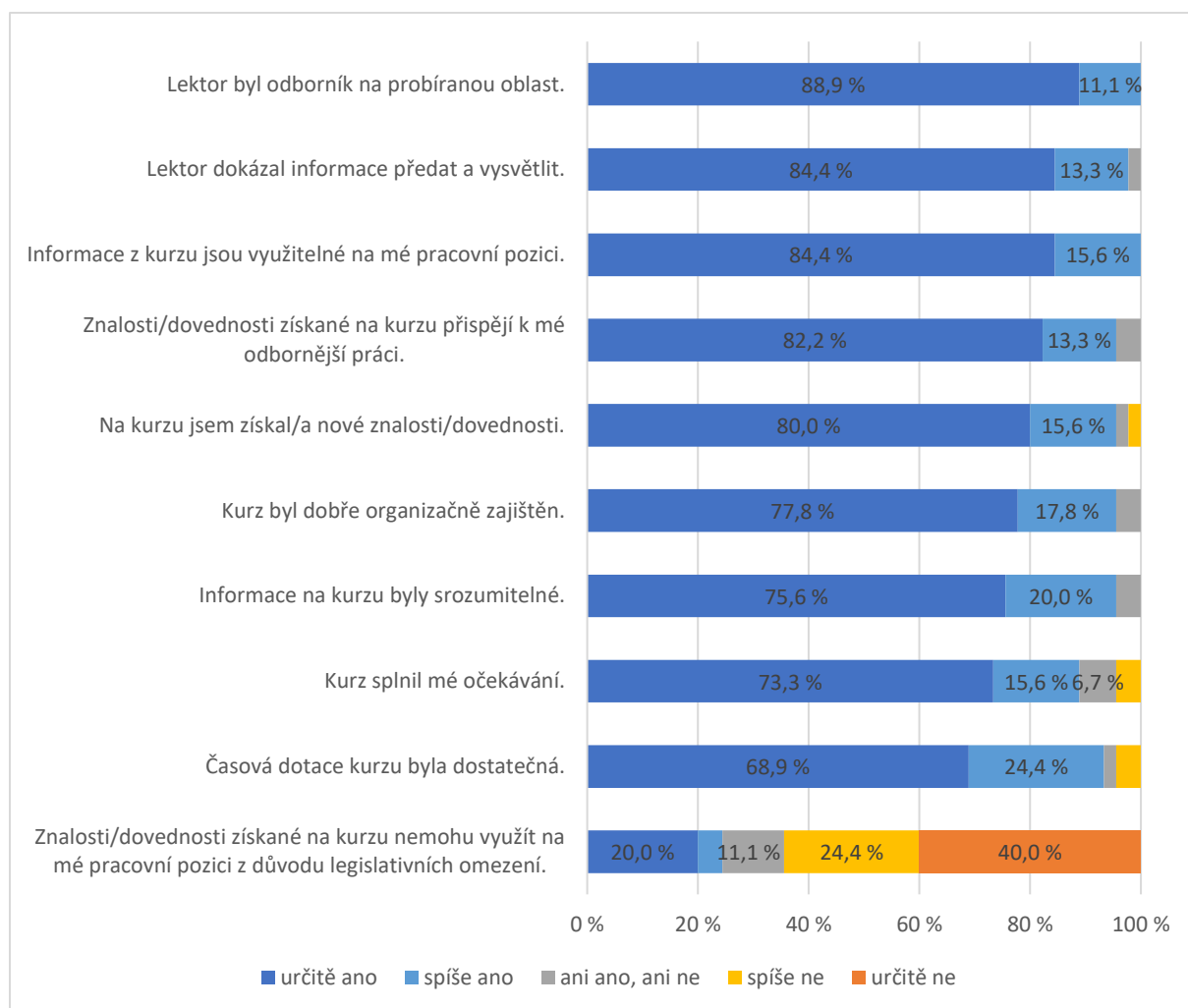
Pouze tři poradci OZP odpověděli na otázku, proč svých znalostí nabytých na kurzu Ergodiagnostika nevyužili. Důvodem přitom bylo to, že buď žádný z jejich klientů ergodiagnostiku nepotřeboval, nebo v jejich kraji tato služba není dostupná.

Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení kurzu?“

Třicet poradců OZP také reagovalo na otázku vyzývající k podnětům pro zlepšení kurzu. S výjimkou dvou odpovědí se však jedná o komentáře, které žádný návrh neobsahují. Zmíněné dvě odpovědi pak vyzývají k navýšení časové dotace kurzu.

KURZ Pracovní rehabilitace: I při hodnocení kurzu Pracovní rehabilitace se poradci OZP do velké míry shodovali. Jednoznačně kladně (určitě ano) se ke většině aspektů hodnocení vyjádřilo více než 75 % z nich. Menší shoda se pak projevila ohledně spokojenosti s časovou dotací na kurz a splněných očekávání od kurzu. Největší shoda opět panovala v pohledu na osobu lektora, který byl pro prakticky všechny poradce OZP odborníkem na dané téma. Téma navíc dovedl dobře vysvětlit. Podle velké části poradců OZP jsou informace probírané v kurzu dobře využitelné v praxi. Nicméně pětina poradců OZP současně uvedla, že získané dovednosti nemůže na své pracovní pozici využít z důvodu legislativních omezení.

Graf č. 12: Hodnocení kurzu Pracovní rehabilitace (N = 45)



Odpovědi na otevřenou otázku „Jak konkrétně jste znalosti/dovednosti na své pracovní pozici využil/a?“

Na otázku, jaké konkrétní dovednosti, či znalosti z kurzu Pracovní rehabilitace ve své pracovní pozici uplatnily, odpovědělo celkem 32 poradců OZP. Naprostá většina pak odpověděla, že využívá jak informace přímo z kurzu, tak z výukových materiálů, které jim pomáhají při realizaci pracovní rehabilitace, například při tvorbě individuálního plánu pracovní rehabilitace.

Odpovědi na otevřenou otázku „Proč jste znalosti/dovednosti získané na kurzu na své pracovní pozici nevyužil/a?“

Na otázku zaměřenou na nevyužití nabytých dovedností nikdo neodpověděl.

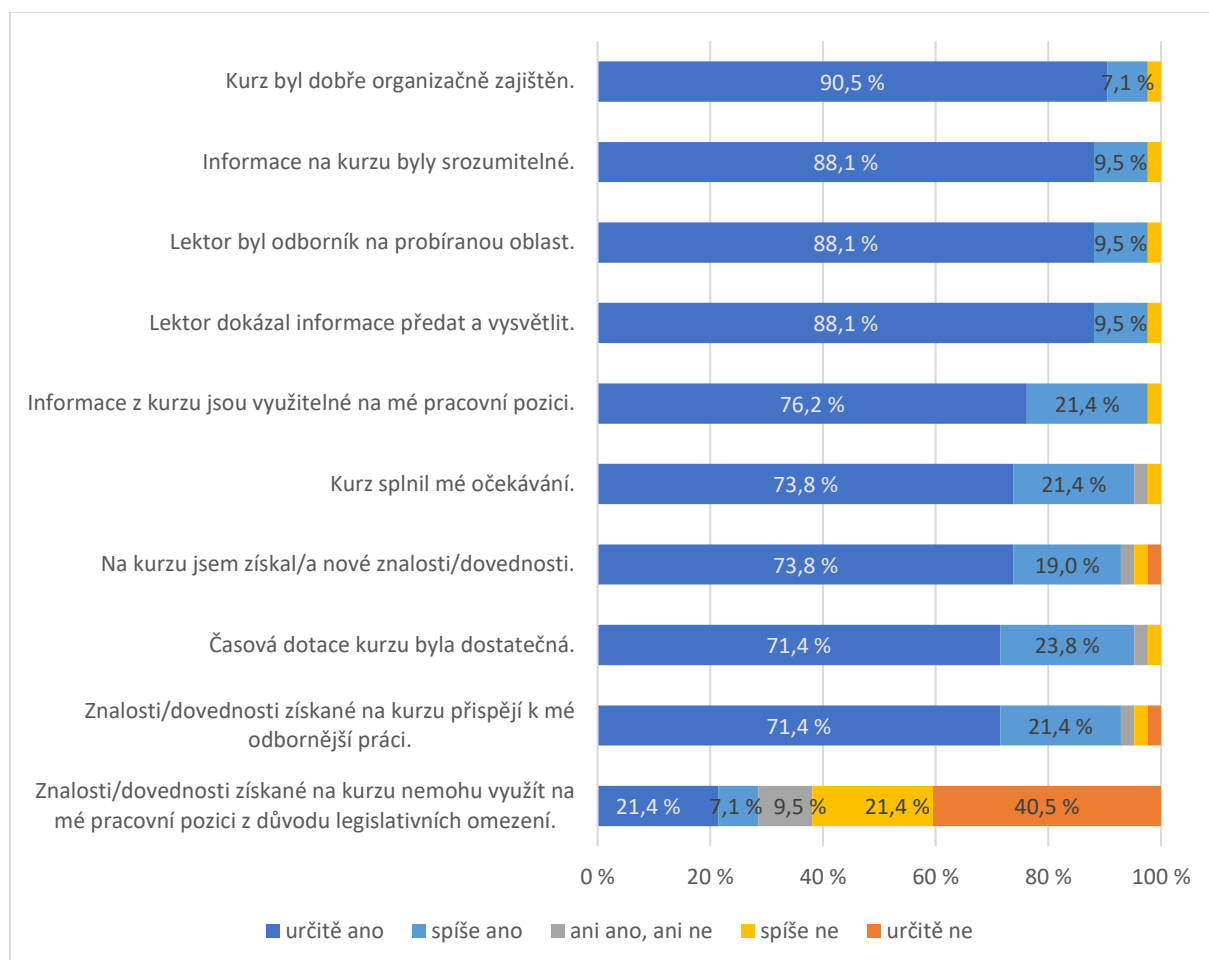
Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení kurzu?“

Co se námětů na zlepšení kurzu týče, týkaly se většinou absence počítače v kurzu a tím chybějící možnosti ihned si vyzkoušet práci v systému OK práce. Vzhledem k důležitosti tohoto kurzu pro práci poradců OZP mířilo vícero návrhů směrem k posílení dostupnosti tohoto kurzu pro nové pracovníky co nejdříve po jejich nástupu.

KURZ Specifika a zásady komunikace s OZP: Na hodnocení kurzu Specifika a zásady komunikace s OZP se shodla většina poradců OZP. Nejvíce pozitivně bylo hodnoceno organizační zajištění kurzu (90,5 %), a poté hodnocení spjaté s lektorem (lektor byl odborníkem, uměl informace předat a informace na kurzu byly srozumitelné). Neméně pozitivně byly hodnoceny otázky ohledně časové

dotace a skutečnost, zda poradce OZP na kurzu získala nové informace, které přispějí k jeho vyšší odbornosti, či nikoliv. Záporná hodnocení nicméně i v těchto případech tvořila jen výjimky.

Graf č. 13: Hodnocení kurzu Specifika a zásady komunikace s OZP (N = 42)



Odpovědi na otevřenou otázku „Jak konkrétně jste znalosti/dovednosti na své pracovní pozici využil/a?“

Na otázku, jaké konkrétní dovednosti, či znalosti z kurzu Specifika a zásady komunikace s OZP ve své pracovní pozici uplatnili, odpovědělo celkem 27 poradců OZP. Ti bez výjimky využili nabyté dovednosti při jednání s klienty, například s klienty s poruchou autistického spektra, nebo s neslyšícími, či nevidomými. Poradci OZP si pochvalovali praktický nácvik komunikace s klienty s různými komunikačními omezeními.

Odpovědi na otevřenou otázku „Proč jste znalosti/dovednosti získané na kurzu na své pracovní pozici nevyužil/a?“

Na otázku důvodu nevyužití informací z kurzu odpověděl jen jeden poradce OZP, který uvedl, že všechny informace z kurzu již znal ze studií a z vlastní praxe.

Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení kurzu?“

Návrh na zlepšení uvedl pouze jeden respondent, který doporučoval rozšíření i na další zdravotní postižení, například psychická. Toto rozšíření by nicméně vyžadovalo vyšší časovou dotaci na kurz.

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Poradci OZP hodnotili poskytnuté vzdělání veskrze pozitivně. Poradci OZP často uváděli, že vědomosti z kurzů využívají pro svou každodenní praxi. **Nejlépe byly hodnoceny kurzy, ve kterých byly zahrnuty také praktické ukázky. Dále byly pozitivně hodnoceny kurzy zaměřené na komunikaci s klienty s různými druhy postižení.** Jeden z poradců OZP k tomuto uvedl: „Kurz zaměřený na komunikaci a zdravotní pomůcky pro osoby se zdravotním postižením byl určitě skvělý a velmi názorný. Měli jsme možnost si vyzkoušet pomůcky pro nevidomé a procházet se po Praze se zavázanýma očima pomocí hůlky. Bylo to úžasné a velmi praktické. Ostatní kurzy se často zaměřovaly na poskytování informací, při kterých jsme seděli a poslouchali, ale tento kurz byl skutečně úžasný, protože jsme ho prakticky aplikovali“. Jiný poradce OZP zase uvedl: „Asi úplně nejpřínosnější si myslím, že byla školení, která byla praktická, s praktickými ukázkami. Takže co bylo pro nás hodně přínosné, bylo školení pracovní rehabilitace. To bylo školení, které my všichni užíváme dál. Pak byl Poradenský program pro OZP. Skrze tento program jsme získali praktické dovednosti a techniky, které aktivně používáme a budeme používat i v budoucnosti.“

V rámci hodnocení kurzů se vyskytovala **negativní kritika převážně u kurzu „Zásady diverzity“**. U tohoto kurzu poradci OZP často uváděli, že jim kurz nic nepřinesl a byl pro jejich výkon funkce zbytečný. Jedna z poradkyň OZP k tomu uvedla: „Mám dojem, že to nebylo příliš relevantní pro nás, spíše se zdálo, že cílí především na podnikatele, zaměstnavatele, personalisty a účetní, nikoli přímo na nás.“

Jelikož poradci OZP často s klienty řeší nejrůznější životní situace, tak by část z nich ocenila i kurzy zaměřené na psychologii. **Kurzy zaměřené na psychologii ale chyběly.**

Dále byla zdůrazněna potřeba kurzů zaměřených na komunikaci s klienty se specifickým duševním onemocněním: „Co si myslím, že tam možná mohlo být víc, tak právě těch školení na tu komunikaci s OZP. Celkově to, jak s nimi máte jednat, jak třeba rozeznat jejich neverbální, verbální komunikaci, abyste neudělala něco špatně, protože ti lidi jsou samozřejmě trochu jiný, tak to mi tam chybělo.“

Jako **jedna z překážek ve vzdělávání byla uvedena pandemie, kvůli které některé kurzy neproběhly.** Jeden z poradců OZP k tomu uvedl: „Vzhledem ke covidu se pak ty termíny posouvaly a pak nakonec nebyly. A to byla třeba ta pracovní rehabilitace. Ta mi třeba do dneška chybí.“ Dalším problémem ve školení byl pro některé poradce OZP **nevyhovující harmonogram kurzů, kdy byla kritizována jejich nelogická posloupnost:** „Co mi celkem vadilo, tak bylo třeba to, že elektronické tržiště, které my musíme dělat od začátku, tak to školení na to proběhlo až vloni.“ Další poradce OZP k tomuto uvedl: „Myslím si, že posloupnost některých těch kurzů byla trochu otočená. My jsme třeba měli komunikaci s OZP po dvou a půl letech a tohle jsme zrovna potřebovali na začátku“.

Skvělým přínosem školení byla podle poradců OZP možnost seznámit se s dalšími poradci OZP, tedy **funkce kurzu jako prostředku propojení a výměny zkušeností.** Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „Co se týče toho vzdělávání, tak samozřejmě tam potkáte různé lidi z různých oddělení, takže tam člověk získává různé perspektivy a může si uvědomit, že v jiných místech mohou postupy fungovat zcela odlišně než u nás.“ Další poradce OZP pak dodal: „V kurzech nebo na tom vzdělávání jsme se propojili i s dalšími lidmi na stejné pozici, takže byla tam ta komunikace, příklady praxe, komunikujeme spolu.“

Vyskytly se při realizaci projektu nějaké překážky? Jakým způsobem byly řešeny, jaká byla přijata opatření?

👁️ **Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory**

Členové realizačního týmu byli v rozhovorech požádáni, aby identifikovali nejen problémy, s nimiž se dle jejich zkušeností projekt ve svém průběhu potýkal, ale i navrhli možná řešení. Návrh těchto řešení měl obvykle formu určení možné příčiny vzniku problému. Tabulka, níže uvádí přehled překážek, které

byly členy týmu zmiňovány, a návrhy řešení. V textu pod tabulkou je pak jednotlivým překážkám a navrhovaným řešením věnováno více prostoru.

Tabulka č. 5: Překážky komplikující průběh projektu z pohledů členů realizačního týmu

	IDENTIFIKOVANÁ PŘEKÁŽKA	NAVRHOVANÉ ŘEŠENÍ
1.	NUTNOST SOUTĚŽIT VZDĚLÁVACÍ KURZY PROSTŘEDNICTVÍM VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK	zrušení této povinnosti, realizace školení pro práci v NEN
2.	NEDOSTATEČNÉ MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI NĚKTERÝCH VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ ÚP ČR	soustředit se při výběru vedoucího pracovníka na manažerské dovednosti, rozvíjet manažerské dovednosti prostřednictvím školení
3.	ŠPATNÝ PŘENOS INFORMACÍ V RÁMCI ÚP ČR	zavedení systému předávání informací, povinnost pověřených (nadřízených) pracovníků informovat o změnách
4.	OBAVY ZAMĚSTNAVATELŮ ZAMĚSTNÁVAT OZP NA OTEVŘENÉM PRACOVNÍM TRHU	dlouhodobá a systematická osvěta
5.	POZICE PORADCŮ OZP NEBYLY PO UKONČENÍ PROJEKTU INTEGROVÁNY DO STRUKTURY ÚP PROSTŘEDNICTVÍM SMLUV NA DOBU NEURČITOU	prokázat význam poradců OZP na ÚP v průběhu navazujícího projektu směrem k MPSV a k jiným subjektům, které mohou tuto změnu ovlivnit

Nutnost soutěžit vzdělávací kurzy prostřednictvím veřejných zakázek: Členové realizačního týmu si stěžovali na nutnost soutěžit v rámci veřejných zakázek o takové kurzy, jejichž hodnota je minimální, například 5 000,- Kč. Tato činnost je pro pracovníky velmi zatěžující svým obsahem i časovými nároky. Členové týmu se nedomnívají, že by mohlo dojít ke zneužití veřejných financí, kdyby se lektori některých specifických kurzů vybírali bez nutnosti realizace veřejné zakázky. Na některá témata totiž není více než jeden odborník, který by byl ochoten školení nabídnout. Na druhou stranu je pozitivně hodnocena nabídka vzdělávání pro poradce OZP k práci v systému NEN. „*Veřejné zakázky jsou opravdu strašně zdouhavé. Když se soutěží vzdělávací kurzy, může to klidně trvat celý rok. To je fakt hrozné. A co je ještě horší, je to, že i kurz za 5 tisíc musí projít tím složitým režimem veřejných zakázek. Většina poradců OZP ale má kurzy v cenové kategorii do 100 tisíc, takže si museli sami vybojovat tu soutěž v tom elektronickém nástroji NEN. Ale však oni nejsou IT specialisté ani odborníci v téhle oblasti. Měli by se věnovat především svým klientům.*“

Nedostatečné manažerské dovednosti některých vedoucích pracovníků ÚP ČR: Některá pracoviště ÚP ČR podle členů realizačního týmu nejsou vedena osobnostmi s dostatečným manažerským potenciálem, případně tento jejich potenciál není dostatečně rozvinut. To má negativní dopad na pracovní podmínky a motivaci jejich podřízených. Navrhované řešení se opírá o představu o změně podmínek výběru vedoucího pracovníka. Ve stávajícím systému je při výběru vedoucího kladen důraz zejména na jeho odborný profil. To je samozřejmě důležité, nicméně vedle toho by měla být vybírána i taková osoba, která dovede kvalitně komunikovat a vést tým. Vedoucí by se měli účastnit kurzů zaměřených na rozvoj těchto dovedností. „*Podpora ze strany nadřízených funguje občas fantasticky, ale někdy zase ne. Nadřízení nejezdí na vzdělávací kurzy, protože toho mají hodně. Já vím, že ti lidi to vedení musí mít trochu v krvi a že to není jen o nějakém kurzu, který by případně absolvovali. Co vím, tak při výběrových řízeních na vedoucí pozice v ÚP ČR je kladen velký důraz na odbornost, ale je důležité si uvědomit, že být odborný ještě neznamená automaticky být dobrým manažerem a mít schopnosti v oblasti leadershipu.*“

Špatný přenos informací v rámci ÚP ČR: Nedostatečná nebo opožděná informovanost o změnách v oblasti je další překážkou posílení práce poradců OZP i ÚP ČR jako takových. Členové realizačního týmu se shodují, že informovanost pracovníků se na jednotlivých pracovištích značně liší v závislosti na kvalitě komunikace mezi pracovníky a přítomnosti či nepřítomnosti systému informování. Členové realizačního týmu doporučují vytvoření a integraci systému předávání informací, případně pověření některého z pracovníků touto agendou. *„A ještě by se na ÚP ČR měl řešit ten přenos informací, to někde vůbec nefunguje. Ty informace, novely, se někdy k těm poradcům vůbec nedostanou. Ti vedoucí někdy s těmi zaměstnanci vůbec nekomunikují. A oni (klienti) pak nadávají těm pracovníkům za to, za co vůbec nemohou.“*

Efektivita práce některých pracovníků ÚP ČR: Členové realizačního týmu se domnívají, že efektivitu práce by bylo možné posílit možností odměňovat pracovníky více než podle délky praxe podle kvality odvedené práce.

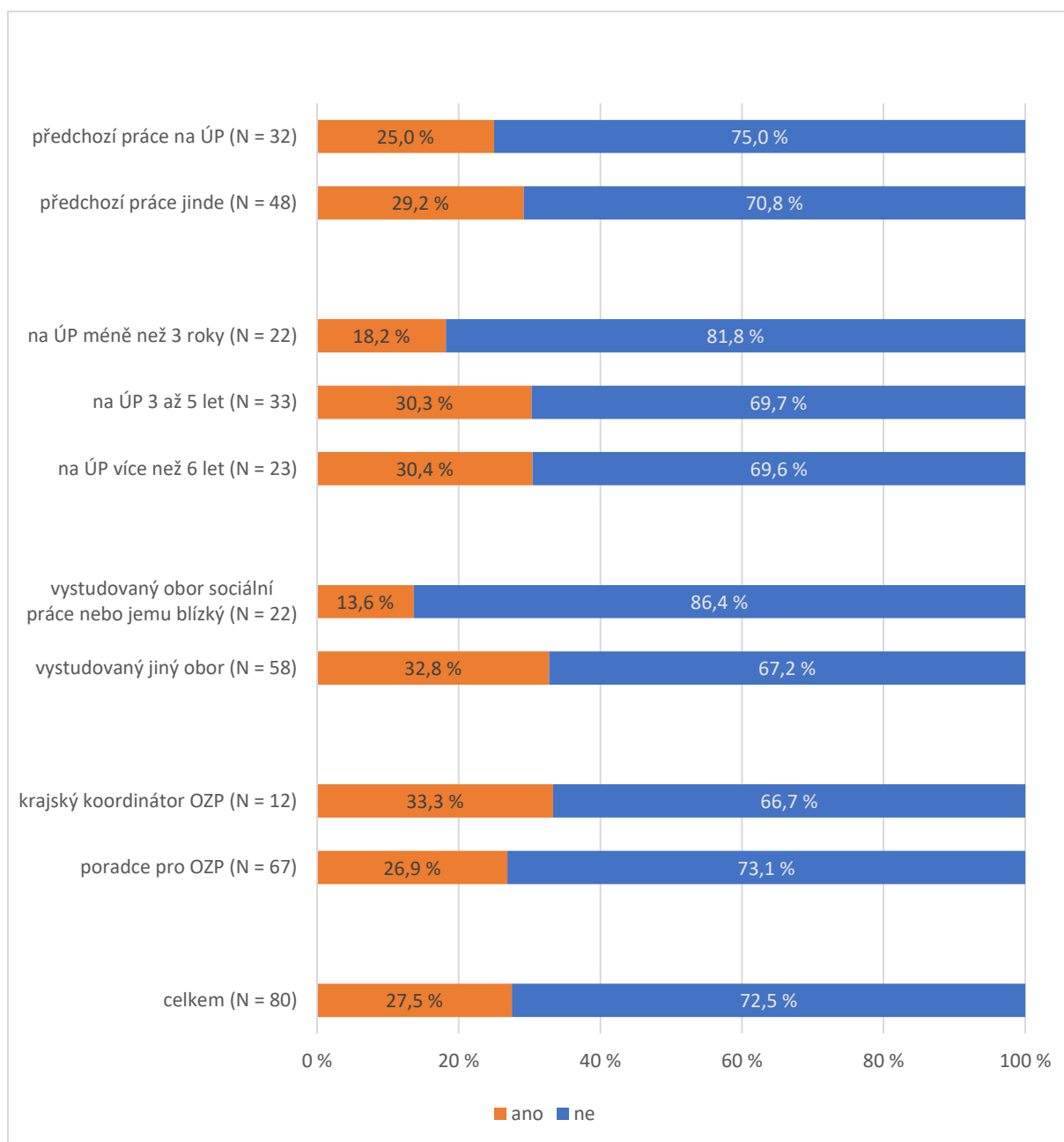
Obavy zaměstnavatelů zaměstnávat OZP na otevřeném pracovním trhu. Podle členů realizačního týmu se v průběhu projektu stále nepodařilo překonat obavy zaměstnavatelů (což však nebylo cílem projektu) zaměstnávat OZP na otevřeném pracovním trhu. Stále u mnohých přetrvávají představy, že OZP představují skupinu osob s takovým typem postižení, který zkrátka vylučuje jejich participaci v pracovním procesu. **Řešením je jednoznačně osvěta, dlouhodobá a systematická komunikace tématu s potencionálními zaměstnavateli, eventuálně i s veřejností.** Zaměstnavatelé mohou být oslovováni individuálně, nebo prostřednictvím společných akcí. *„A zájem zaměstnavatelů na tom otevřeném trhu práce, tam není neochota, ale spíše obavy. O té problematice totiž moc nevědí, většina lidí, nezabývají-li se tou problematikou, tak když se řekne OZP, tak si představí vozíčkáře nebo mentálně retardovaného člověka. Bojí se papírování, jak budou s tou osobou komunikovat, jak zapadne do kolektivu pracovního. V některých regionech se to daří překonávat, protože se tomu ten poradce věnuje, sleduje ty podmínky na tom pracovišti, dostupnost toho pracoviště. To je o té práci, přesvědčovat je jednak ekonomickými argumenty, že je pro ně výhodnější zaměstnávat, jednak je ujišťovat, že jim z toho ÚP ČR půjde i nějaký poradenský servis...Takže všeobecně bych řekla, že to není neochota, ale ta neznalost.“*

Pozice poradců OZP nebyly po ukončení projektu integrovány do struktury ÚP ČR prostřednictvím smluv na dobu určitou: Vzhledem k tomu, že projekt je členy realizačního týmu vnímán jako úspěšný, je skutečnost, že pozice poradců OZP nebyly integrovány do struktur ÚP ČR prostřednictvím smluv na dobu neurčitou, vnímán negativně. Na projekt sice navazuje nový, ten nicméně opět neposkytuje poradcům stabilitu plynoucí z práce na smlouvu na neurčito. **Členové realizačního týmu se domnívají, že tato skutečnost limituje například možnost projektu nabírat a udržet kvalitní pracovníky.** Mnozí z nich totiž raději vyhledají stabilnější pozice. *„Z našeho pohledu by bylo ideální, kdyby stát zaměstnal lidi po skončení projektu, který prokázal svůj smysl, byl úspěšný, napřímo. Což se bohužel nestalo, ta systemizace je limitovaná, tudíž to řešíme dalším projektem, zase na dobu určitou, což může být pro někoho překážka, vstupovat zase do projektu s termínovanou smlouvou.“*

Poradci OZP; dotazníkové šetření

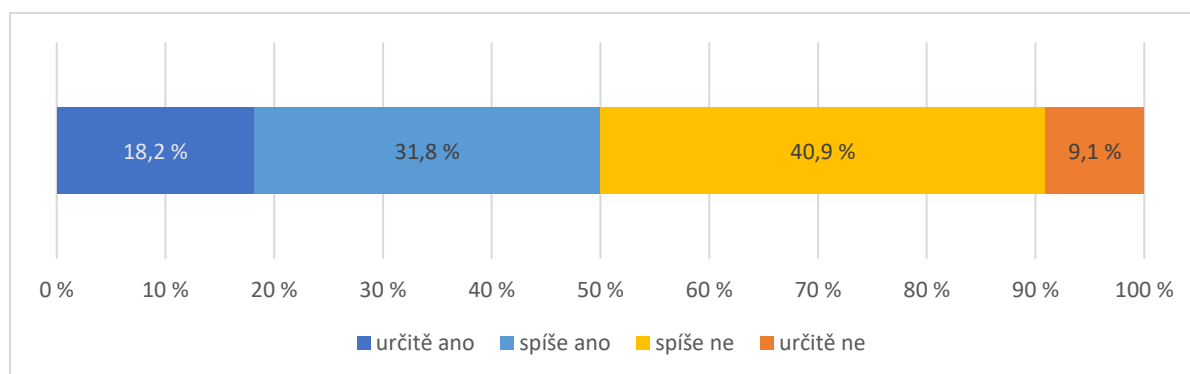
Více než čtvrtina poradců OZP uvedla, že se během projektu setkala s překážkami, či problémy. Tento podíl mezi různými skupinami obdobný s výjimkou poradců OZP pracujících na ÚP ČR méně než 3 roky a s výjimkou osob s vystudovaným oborem sociální práce nebo jiným blízkým oborem. Zde byl tento podíl mírně nižší.

Graf č. 14: Odpovědi na otázku „Vyskytly se z Vašeho pohledu při realizaci projektu nějaké překážky nebo problémy?“



Podíl poradců OZP, podle kterých se vzniklé problémy podařilo vyřešit, a těch, podle kterých se to nepodařilo, je vyrovnaný. Zcela upokojivě byly vzniklé problémy vyřešeny z pohledu 4 poradců OZP. Naopak dvě osoby uvedly, že se vzniklým problémům čelit určitě nedařilo.

Graf č. 15: Vyřešení vzniklých problémů a překážek (N = 22)



Odpovědi na otevřené otázky „Jaké konkrétní problémy a překážky se při realizaci projektu vyskytly?“ a „Jak jste na tyto problémy a překážky reagovali?“

Na otázku, s jakými konkrétními problémy se poradci OZP setkali a jak se s nimi vypořádali, odpovědělo těch stejných 22 osob, které odpověděly i na předešlou otázku. Seznam těchto problémů a jejich reakcí je uveden v následující tabulce, kdy v závorkách je uvedena četnost dané odpovědi. Nejčastěji zmiňovaným problémem byla ztížená **pandemická situace**, která ztěžovala velkou část aktivit, např. kontakt s klienty či vzdělávací aktivity poradců OZP. Avšak na tuto situaci bylo možné nejlépe reagovat. Dalším problémem byly **omezené finanční prostředky pro práci s klienty**, které nutily poradce OZP provádět aktivity bez výraznějších finančních nákladů, nebo čekat delší dobu na uvolnění nových financí na realizaci finančně náročnějších aktivit. Dalším problémem byly také nevhodné prostory pro výkon práce. Jednalo se především o sdílení kanceláře s jinými pracovníky ÚP ČR, kde není možné provádět individuální konzultace z důvodu citlivosti probíraných témat. Požadavek na jinou kancelář byl však úspěšný jen v jednom případě ze dvou, jinak danou situaci řešili poradci OZP telefonickým kontaktem s klientem. Jeden poradce OZP z tohoto důvodu z projektu odešel. Dále byly zmíněny otázky malé podpory osob zdravotně znevýhodněných a obecný nedostatek pracovních míst pro OZP. Méně se také (vzhledem k epidemiologické situaci) vyskytly problémy dlouhého čekání na potřebná školení.

Tabulka č. 6: Identifikace problémů a reakcí poradců OZP na ně při realizaci projektu

Problém/překážka	Reakce
pandemie (10)	online (10) samostudium (1)
omezené finanční prostředky pro práci s klienty (5)	realizace aktivit bez nákladů (např. poradenství) (5) nutnost delšího čekání na finance (1)
nevhodné prostory (4)	požadavek na jinou kancelář (2) individuální konzultace telefonicky (1) odchod z projektu (1)
malá podpora OZZ (3)	snaha motivovat zaměstnavatele i klienty (3)
nedostatek pracovních míst (3)	osvěta mezi zaměstnavateli (2) bezvýsledná snaha (1)
opožděná školení (2)	podpora kolegů (1) rezignace (1)

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Z hlediska překážek, které se vyskytly při realizaci projektu, byla nejvíce při rozhovorech vyzdvihována překážka v podobě **financování jednotlivých aktivit projektu**, což nebylo způsobeno nedostatkem financí v projektu, ale nedostatkem financí ze státního rozpočtu obecně. Kdy byli poradci OZP často limitováni finančními možnostmi vycházejícími z přidělených dotací z projektu. Jeden z poradců OZP k tomuto uvedl: „Co se týče těch aktivit, které pro naše klienty organizujeme, musíme brát v úvahu, jak jsou financovány. Tohle nás docela omezuje. Kdybychom měli víc peněz, tak bychom pro ně mohli udělat mnohem víc věcí. Ale bohužel, jsme vázaní na finance, které jsou nám přiděleny shora. To nám docela ztěžuje práci a omezuje naše možnosti.“ Jiná poradkyně OZP k tomuto dodala: „To, co nás asi všechny trápí je samozřejmě otázka finanční, myslím tím vlastně prostředky, které máme přidělené na to, abychom mohli s těmi klienty pracovat. Jo, protože samozřejmě v rámci pracovní rehabilitace je i to, že těm zaměstnavatelům poskytujeme příspěvek na to, že tu pracovní rehabilitaci a přípravu k práci ti naši klienti u nich mohou absolvovat a zaměstnavatelé za to dostávají nějakou odměnu, nějaký příspěvek. Ale to je zase vázané na to, abychom ty peníze na to měli.“

Dalším výrazným omezením během projektu byla **pandemie**, která ovlivnila jak průběh kurzů zaměřených na poradce OZP, tak na poskytování služeb klientům OZP. Často se v této souvislosti také zmiňovalo, že se už nepovedlo navázat na předchozí aktivity, které byly před pandemií: „S klienty byl omezený kontakt, protože se tady báli chodit. Obzvlášť se zdravotním omezením, takže nechtěli a byly velké problémy. Takové poradenské programy, burzy práce to nic nebylo. Takže to byl velký propad. My jsme to měli fakt krásně už rozjetý. Fungovalo to všechno. No a najednou bylo mrtvo.“ Další poradce OZP dodává: „Teď to zase nějak rozjždíme, ale už mám pocit, že se to nikdy nedostane tak, jak to bylo před tím covidem.“ **V pandemii někteří poradci OZP však viděli i pozitiva, část vzdělávání se přesunula do online prostředí a bylo jednodušší se vzdělávání účastnit. Odpadlo například náročné cestování.**

Zmapování spolupráce poradců OZP s dalšími relevantními odděleními / útvary v rámci ÚP ČR (vazby na další agendy, např. trh práce, monitoring, NSD – nepojistné sociální dávky).

👁️ **Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory**

Členové realizačního týmu se v oblasti popisu spolupráce poradců OZP s dalšími relevantními participanty soustřeďovali zejména na naplňování vize užší spolupráce poradců OZP a krajských koordinátorů se zaměstnavateli a potencionálními zaměstnavateli. „Ono je to i v popisu práce projektu, informovat zaměstnavatele o tom, když to řeknu trochu hloupě, že máme i jiné uchazeče o zaměstnání než normální lidi.“

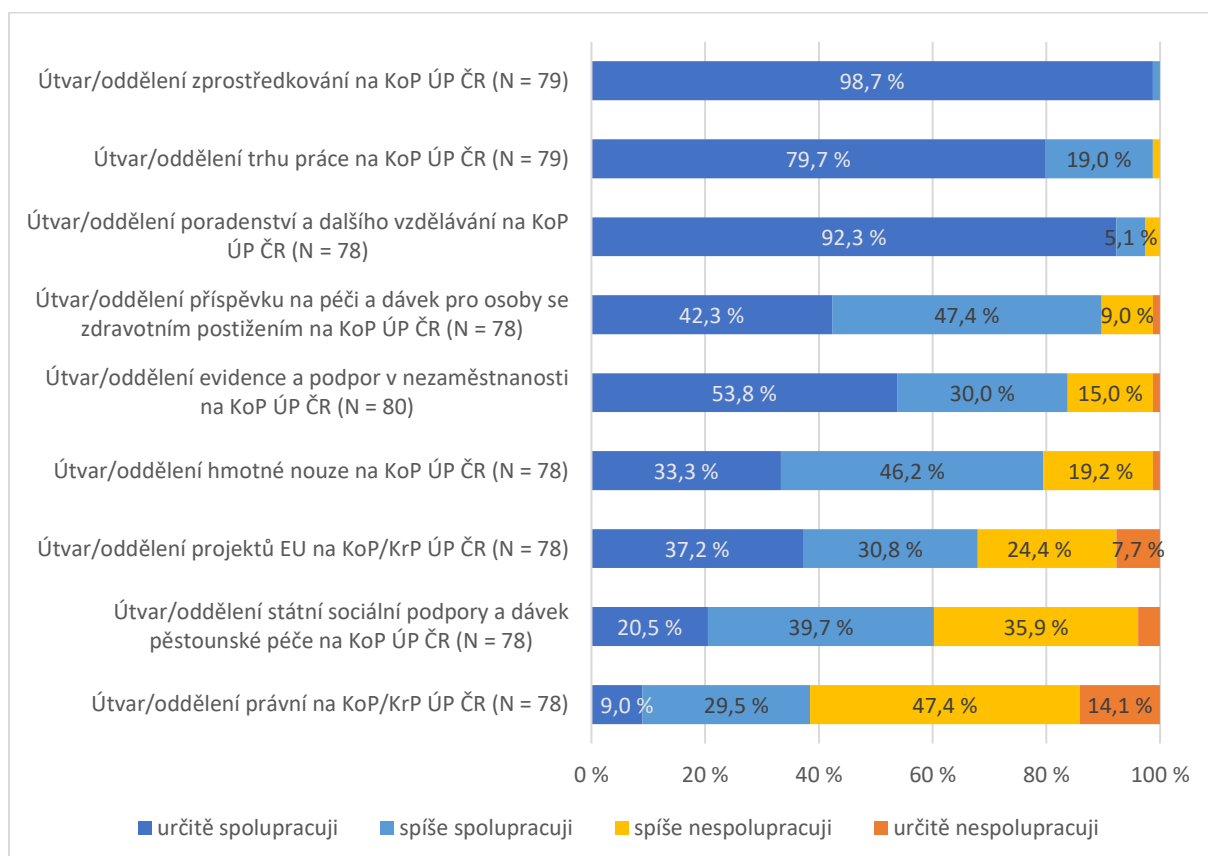
Spolupráce se zaměstnavateli a dalšími relevantními subjekty má být přítom rozvíjena zejména v návazném projektu, evaluovaný projekt tuto činnost pouze zahájil, předznamenal. Členové realizačního týmu se domnívají, že poradci OZP budou muset této věci věnovat ještě mnoho systematického úsilí. Půjde zejména o **zviditelňování tématu zaměstnávání OZP, demytizaci skupiny OZP, hledání a nastavení optimální formy komunikace se zaměstnavateli na otevřeném trhu práce a s dalšími subjekty**, jako jsou pacientské organizace, rehabilitační ústavy apod. Nezbytné je také **vytvořit a průběžně aktualizovat databázi (potencionálních) zaměstnavatelů a spolupracujících subjektů**. „Teď jde o to, aby se to i do budoucna nějak stabilizovalo, aby to bylo běžné a aby se to víc rozšířilo mezi další organizace nebo pacientské organizace nebo organizace, které fungují v rámci sociálních služeb. Tak v rámci nějaké sítě regionální spolupráce, tak aby se ty pozice staly automatickou spolupracující součástí, což může také podpořit tu skupinu.“ Jiný člen RT dodal: „Oni (pozn. zaměstnavatelé) o té povinnosti vědí, ale je potřeba „demytizovat“ v jejich smýšlení tu skupinu OZP, aby věděli, že to nejsou jen nevidomí, neslyšící, vozíčkáři, ale že to je asi 13 % lidí na trhu práce,

na kterých to nemusí být na první pohled vidět. Je třeba více těm zaměstnavatelům vysvětlovat, jakým způsobem lze i těmto lidem otvírat ta pracoviště. Ukazovat jim firmy, kde to funguje dobře, ukazovat, jak se to dá dělat a co se dá na tom pracovišti uzpůsobit. To je velké pole, které jsme se snažili zakomponovat i do toho návazného projektu, ty příklady dobré praxe a určitou osvětu.“

👁️ Poradci OZP; dotazníkové šetření

Poradci OZP nejčastěji spolupracovali s oddělením zprostředkování (98,7 %). Velmi často také spolupracovali s oddělením trhu práce a oddělením poradenství a dalšího vzdělávání. Naopak nejméně spolupracovali s právním oddělením (pouze 9 % a 29,5 %).

Graf č. 16: Spolupráce s útvary/odděleními na KoP ÚP ČR



👁️ Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Všichni poradci OZP v rozhovorech uvedli, že v rámci projektu spolupracovali aktivně s dalšími útvary ÚP ČR. Potvrdily se výsledky z dotazníkového šetření, kdy nejužší spolupráce probíhala s oddělením zprostředkování. Tato spolupráce byla veskrze hodnocená velmi kladně. Poradci OZP uváděli, že **spolupráce poradců OZP s jinými agendami ÚP ČR je klíčová** pro jejich pracovní pozici a oceňovali především **vstřícný přístup a bezproblémovou komunikaci**. Jeden z poradců OZP k tomuto uvedl: „Jednoznačně nejužší spolupráce s odděleními zprostředkování naprosto perfektně nastavená. Já absolutně nemám problém u nás na KoP. Co je potřeba, dořešíme, ať už osobně, nebo telefonicky.“ Objevily se ovšem i v jednom případě připomínky, že by spolupráce ze strany oddělení zprostředkování mohla být lepší, a to konkrétně ve výběru klientů pro skupinové schůzky. Poradci OZP neměli návrhy na zlepšení spolupráce v rámci útvarů nebo oddělení, **se současnou situací byli poradci OZP spokojeni**.

Jaké všechny přínosy projektu vnímají členové RT a PO?

👁 Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory

Přínosy projektu identifikované členy realizačního týmu jsou opět nejprve vyjádřeny graficky. Schéma níže naznačuje některé (nikoliv všechny) vztahy mezi přínosy, jak o nich členové týmu uvažovali. **Ve středu schématu je umístěna osoba poradce OZP, protože vytvoření této pozice na ÚP ČR je považováno za hlavní přínos projektu.**

Schéma č. 2: Hlavní přínosy projektu z pohledu členů realizačního týmu



V rozhovorech bylo opakovaně zmiňováno, že **zásadním přínosem projektu je podle členů realizačního týmu vytvoření pozice poradce OZP**, který má prostor a možnosti nabízet OZP služby odpovídající jejich potřebám. Činnost poradce OZP je podpořena vzděláváním, jež je také vnímáno jako přínos projektu (dále viz evaluační otázka 1 výše), **dovednosti poradců OZP kromě školení navíc posiluje i samotná specializace na tuto skupinu klientů.** „Normálně má zprostředkovatel průměrně 15 minut času na jednoho uchazeče...Ale u toho individuálního poradenství OZP, kde je akcent kladen opravdu na to, aby bylo individuální, tak ten poradce může mít vyčleněn na jednoho klienta 20 minut, ale třeba i 3 hodiny. Poradenství se přizpůsobuje situaci nebo stavu klienta...že se pracovníci snaží i vyhledávat místa pro klienty, na míru, konzultovat se zaměstnavatelem podmínky.“

Členové realizačního týmu v rozhovorech upozorňovali, že výstupem projektu není jen práce s OZP na ÚP ČR, jejich zaměstnání a eventuálně nasměrování na využití dalších služeb apod. **Projekt si klade za cíl nalézt a oslovit i ty OZP, kteří se zatím o práci neucházejí, ale mohli by,** dodat jim odvalu, potřebný servis, například díky účasti na ergodiagnostice, pracovní rehabilitaci, rekvalifikacích. „Dokud nebyla vytvořena ta místa poradců, tak kapacita těch zprostředkovatelek určitě nebyla taková, aby mohly nabízet služby takovému okruhu klientů. Tím se ta skupina, se kterou se nějak více pracovalo, docela zužovala.“

👁 Poradci OZP; dotazníkové šetření

Odpovědi na otevřenou otázku: Jaké jsou podle Vás přínosy projektu?

Na otázku, ve které bylo úkolem konkretizovat přínosy projektu, odpovědělo 72 poradců OZP. Ti většinou svou odpověď pojali velmi zešíroka. Pro zpřehlednění uvádíme tabulku nejčastěji zmiňovaných témat. Nejvíce poradců OZP zmiňovalo možnost **individuálního přístupu ke klientům** (dostatek času na jednání s klientem, budování si vzájemného vztahu, doprovod k zaměstnavateli apod.) a **obecně míněnou podporu OZP při hledání zaměstnání. Dále byly vícekrát zmíněny benefity plynoucí ze zvyšování kvalifikace poradců OZP, kteří pak mohou své služby pro klienty výrazně zkvalitnit. Konečně také bylo zmiňováno posilování informovanosti zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání OZP a potenciál široké spolupráce s regionální sítí.**

Tabulka č. 7: Identifikace přínosů projektu podle poradců OZP

Přínos projektu	Četnost
individuální přístup ke klientům	49
podpora OZP při hledání zaměstnání	35
zvýšení kvalifikace poradců	22
informovanost zaměstnavatelů	21
široká spolupráce s regionální sítí spolupráce	14

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Poradci OZP vnímají projekt jako **přínosný a smysluplný**. Z provedených rozhovorů vyplynulo, že jako jeden z největších přínosů vnímají především **větší časovou dotaci na jednotlivé klienty OZP** a možnost s nimi řešit jejich situaci více do hloubky, a tím jim pomoci uplatnit se lépe na pracovním trhu. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „*Ten komfort, že je tam prostor pro ty klienty, že to není jenom na té přepážce otázka třeba 10 minut. Tam to bylo hrozně moc poznat a jako i odezvy od klientů, zpětné vazby jsem měla, že to fakt ti lidi ocenili.*“ Tuto skutečnost poradci OZP často uváděli do protikladu k práci **zprostředkovatelky zaměstnání, která nemá dostatečnou časovou kapacitu na jednotlivé klienty a nemůže se jim individuálně věnovat**. K tomuto uvedla jedna z poradkyň OZP: „*Jestliže má běžná zprostředkovatelka přes den 50 klientů a my tady můžeme mít za den 3 klienty, tak se klientovi můžu věnovat hodinu, respektive ty moje poradkyně v kraji, a můžou s ním řešit cokoliv nejenom tu pracovní stránku, protože OZP klient je klientem s milionem různých problémů. Není to jenom otázka práce.*“ **Zároveň projekt přispěl k tomu, že klienti OZP se mají na koho obrátit, přičemž poradce je schopný těmto klientům poskytnout komplexní pomoc nejenom v oblasti zaměstnávání**. Jak uvedl jeden z poradců: „*A samozřejmě potom se to odráželo i třeba na délce té evidence a vůbec ti klienti nevěděli, kam, co, kdy, takže si myslím, že to přineslo hlavně těm lidem trochu uspokojení, že vědí, že když se něco děje, tak tam sedí ten poradce.*“ Další poradkyně k tomuto dodala: „*Určitě mám pocit, že ti klienti konečně mají někoho a že tu jejich záležitost bude řešit jedna kompetentní osoba. Že tam je prostě někdo pro ně, protože oni potřebují, aby ten poradce měl informace komplexní a nemusel je někam posílat. My tam pro ně jsme, což mi přijde super, protože to nebylo nikdy snad, že by tam byla nějaká osoba, opravdu jako poradce pro tyhle OZP, tak to mi přijde super a mám pocit, že si to cení i ti klienti OZP.*“

Přínosem projektu je už sama **pozice poradce OZP, coby pomocníka pro OZP**. Pozice poradce OZP je často klienty vnímána jako určitý pomocník, který jim může pomoci i nad rámec hledání pracovního uplatnění, jak k tomuto uvedla jedna z poradkyň OZP: „*Pak mu pomáháme řešit různé problémy, aspoň ho navedeme na nějaký kontakty a na nějaké sociální služby. I co se týče různých finančních problémů, právních problémů, exekucí, takže ta škála toho je pestrá a tohle nás na tom vlastně baví.*“ Další z poradců OZP k tomu dodává: „*A právě při tom poradenství, my tam řešíme všechno. No někdy ta práce je až to poslední, k čemu se dobereme, ale ta pomoc je určitě potřeba.*“

Dalším přínosem projektu je z pohledu poradců OZP také **úspěšnější umístění klientů OZP na trh práce** včetně těch, kteří jsou v evidenci ÚP ČR již delší dobu. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „*Občas se vám podaří umístit klienta, který má velký zdravotní problém, je dlouho v evidenci a pak se vám povede ho umístit a po roce je ještě na tom místě. A vy přijedete do té firmy za 2 roky a on tam pořád je.*“

Kromě toho je přínosem projektu **osvěta v rámci RSS**, kdy členové sítě získali větší povědomí o službách, které v rámci zaměstnávání OZP nabízí ÚP ČR. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: „*Že se o nás ví, že to ví jednak klienti a že to ví jednak firmy na otevřeném a na chráněném trhu...naučili se, že tam na tom Úřadě sedím a volají rovnou mě, aniž by to dávali třeba děvčatům na zprostředkování, že hledají například 3 uklízečky a vědí, že já s těmi lidmi dělám hodinové rozhovory, takže jim sice doporučím 3*

lidi, ale všichni chtějí pracovat“. V rámci projektu se povedlo navázat hodně vztahů se zaměstnavateli a poskytovateli sociálních služeb. Jedna z poradkyň OZP to shrnula jako: *„Myslím si, že celý ten přínos je celé to propojení. Když bych začala u toho zdravotnictví. Navazovali se kontakty s rehabilitačními ústavami, pak ÚP ČR se svojí pracovní rehabilitací a s přípravou práce třeba u zaměstnavatelů a potom ten nástup do zaměstnání. Jo, je to taková provázanost toho systému, že se to už se to nějak napojuje za sebou.“*

Dalším významným přínosem projektu pro poradce OZP bylo **vzdělávání v podobě kurzů**, které poradcům OZP dodalo potřebné školení pro výkon jejich pracovní pozice. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: *„Když si vezmu, na koho je tenhle projekt zaměřený, tedy na nás poradce, tak oceňuji ten systém vzdělávání. Skutečně jsme byli hodně proškolení v různých oblastech, protože ta práce s OZP má docela velký záběr těch problémů, co řešíme s klienty. Takže se nás skutečně snažili zaškolit do všeho možného, abychom měli dostatečný základ nejenom teoretický, ale i nějaký praktický nácvik a kurzy. Tak to vidím jako veliké plus.“*

Projekt také přispěl k **demytizaci** zaměstnávání OZP u některých zaměstnavatelů. Díky práci poradců OZP se povedlo překonat určité stereotypy týkající se skupiny OZP. *„Určitě to přineslo nějaké rozšíření povědomí o celé té skupině osob se zdravotním postižením, protože to vyžaduje hodně osvěty. Je potřeba bojovat proti představě, že osoba se zdravotním postižením je jenom člověk vozičkář. Těch zdravotních problémů je velké množství, a na tom člověku to ani nemusí být vidět.“* V této demytizaci je nicméně potřeba podle poradců OZP ještě dále pokračovat. Největší kus práce je teprve před nimi a bude soustředěn do návazného projektu.

Závěr evaluačního úkolu č. 1

V rámci evaluačního úkolu č. 1. byl vyhodnocován rozvoj personální kapacity ÚP ČR a podpora odbornosti v oblasti služeb pro OZP.

V prvním kroku se evaluace soustředila na popis poradců OZP z hlediska jejich vzdělání, délky praxe, genderu a získané podpory v rámci projektu. **Zajímavá je vysoká četnost poradců OZP s vystudovaným ekonomickým oborem a předchozí zkušenosti s prací v soukromé sféře.** Řada těchto poradců OZP měla o tuto pozici zájem z důvodu toho, že hledali smysluplnou práci, ve které mohou pomáhat lidem.

Evaluační úkol č. 1. se dominantně soustředil na hodnocení vzdělávání, jež bylo poskytováno poradcům OZP v průběhu celého projektu. Smyslem vzdělávání bylo posílit znalosti a dovednosti poradců OZP v oblasti práce se skupinou OZP. **Poradci OZP a realizační tým projektu hodnotili poskytnuté vzdělávání pozitivně. Vzdělávání podle nich dosáhlo stanoveného cíle.** Poradci OZP a realizační tým projektu **hodnotili kladně využitelnost kurzů v praxi, formu, kterou byly kurzy vedeny a profesionalitu lektorů. Pozitivně je hodnocen vznik výukových materiálů, pestrost výukových metod a technik nebo pokrytí relevantních témat. Vzdělávání rovněž poskytlo možnost síťování mezi jednotlivými poradci OZP.**

Návrhy na zlepšení vzdělávání se týkaly organizace vzdělávání. Zejména pak posloupnosti kurzů a jejich načasování. Logická posloupnost kurzů byla dle realizačního týmu ovlivněna povinností soutěžit kurzy prostřednictvím veřejných zakázek a nutnosti sladit realizaci některých kurzů nikoliv s momentálními potřebami poradců OZP, ale s načasováním dotací. **Realizaci kurzů negativně ovlivnila také probíhající epidemie Covid 19. Některé kurzy neproběhly nebo se změnil termín jejich konání.** Zástupci poradců OZP i členové realizačního týmu nicméně v provedených rozhovorech připouštěli, že některé dopady epidemie na realizaci vzdělávání byly také pozitivní. Online forma kurzů totiž motivovala k vyšší účasti poradců OZP z regionů, kterým díky této formě realizace kurzů odpadl problém zdlouhavé dojížděky na místo jejich konání.

Evaluace také ukázala, že poradci OZP poměrně intenzivně spolupracují s jinými odděleními a útvary na ÚP ČR. Spolupráce s jinými útvary byla hodnocena kladně. Nejintenzivnější spolupráce probíhá s oddělením zprostředkování.

Evaluací úkol č. 1 si kladl také za cíl identifikovat **hlavní přínosy a překážky projektu**. Za hlavní přínos je přitom považováno samotné **vytvoření pozice poradce OZP na pobočkách ÚP ČR**. Bez této specializace by nebylo možné nabízet OZP služby v takové kvalitě, v jaké se to dělo. Podstatným faktorem zvyšujícím kvalitu práce OZP je přitom **poskytnuté vzdělávání**. Další faktorem je skutečnost, že poradce OZP má na jednoho klienta daleko více času než běžný zprostředkovatel na běžného klienta. Přístup k OZP na ÚP ČR se tedy stává skutečně individuální, což je nezbytné. **Dalšími přínosy projektu jsou; podpora OZP nejenom při hledání práce, ale také v dalších oblastech života, jako je například osobní motivace a psychická podpora, dále lepší informovanost zaměstnavatelů, širší spolupráce s RSS.**

Evaluace odhalila také některé překážky realizace projektu. Za největší překážky je považováno **financování jednotlivých aktivit projektu**, což nebylo způsobeno nedostatkem financí v projektu, ale nedostatkem financí ze státního rozpočtu. Poradci OZP byli často limitováni finančními možnostmi vycházejícími z přidělených dotací z projektu a **pandemií Covidu**, která omezila možnost osobního setkávání s klienty a zastavila již začínající aktivity projektu.

Evaluační úkol č. 2: Vyhodnocení nabídky, potřebnosti a kvality služeb ÚP ČR poskytovaných OZP

Jak hodnotí klienti OZP služby jim poskytované ze strany ÚP ČR, z hlediska kvality a komplexnosti a přínosů?

👁️ OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Z provedených kvalitativních rozhovorů vyplynulo, že **OZP jsou s nabízenými službami ze strany ÚP ČR spokojeni a hodnotí je jako komplexní a přínosné.**

Klienti v rozhovorech často zmiňovali, že **poradci pro OZP jsou vůči nim vstřícní a tolerantní.** Jeden z klientů k tomuto uvedl: „*Komunikace tady je fakt skvělá, všichni zaměstnanci jsou v pohodě a ochotní. Všichni jsou vstřícní a snaží se pomoci.*“ Další z klientek pak dodala: „*Opravdu jsem si třeba říkala, jestli nedostanu nějak za uši, když si nenajdu práci. Tak naopak jim to je líto, snaží se, hledají. Takže tady ta spolupráce aspoň ke mně byla přínosná i v tom, že jsem se tady necítila jak nějaký vyvrhel.*“

Klienti jsou spokojeni také s **individuálním přístupem**, díky kterému je poradce OZP schopný poskytnout jim kvalitní a komplexní pomoc při hledání uplatnění na pracovním trhu. Pomáhá jim tak nalézt vhodnou pracovní nabídku, která by odpovídala jejich zdravotním možnostem. Tento přístup shrnula jedna z klientek takto: „*Je fakt super, že tady mají ten individuální přístup. Když jim člověk všechno řekne o svých problémech, umí se v tom zorientovat a najít řešení přímo pro tebe. Nezahlí tě něčím, co pro tebe není relevantní.*“ Další klientka pak k tomuto uvádí: „*Já jsem byla velice překvapená osobním přístupem, že jsem vůbec nečekala, že na ÚP ČR se setkám s takovým programem a s takovým lidským přístupem.*“

Někteří klienti také uvedli, že díky projektu **zjistili, že mají nárok na proplácení příspěvků** na základě jejich statusu, coby OZP, což předtím netušili. „*Já jsem díky pracovní rehabilitaci a ve spolupráci s paní doktorkou z ÚP ČR zjistila, že mám nárok na plný invalidní důchod. A že jsem na něj měla nárok už od 18 a ne až od 30.*“

Jaké vylepšení stávajících služeb nebo nové služby ÚP ČR pro OZP by uvítali klienti OZP?

👁️ Poradce OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Poradci OZP by z hlediska vylepšení stávajících služeb uvítali, pokud by se podařilo **zaměstnavatele více motivovat k zaměstnávání OZP na zkrácené pracovní úvazky, případně na sdílená pracovní místa.**

Dalším vylepšením stávajících služeb pro OZP by dle poradců OZP měla být **systemizace poradců OZP na pobočkách ÚP ČR.** Tedy že by se pozice poradce OZP ustálila na ÚP ČR. Systemizovaná místa, a tedy stálá a stabilní pozice poradce OZP by přinášela kvalitní poradenství pro OZP. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: „*Myslím si, že tady to místo by mělo být systemizované. To poradenství je fajn pro ty lidi, oni o tom vědí, oni mají za kým jít, třeba kolikrát ten člověk je tam opakovaně. Přejde se s něčím poradit, řeší nějakou situaci, tak se má na koho obrátit a zavolá mi a já ho potom zase třeba kontaktuji na někoho, kdo to řeší. Takže má nějaký záchytný bod, kam se může obrátit.*“ Další podpořená osoba k tomuto dodala: „*Snaha toho projektu byla, aby byla ta místa systemizovaná, a to se nestalo. Tak to bychom byli rádi. Začlenit to do úřadu práce do klasických pracovních pozic.*“

👁️ OZP; individuální polostrukturované rozhovory

U otázek zaměřených na potřebu nových, nebo vylepšení stávajících služeb pro klienty OZP se často vyskytovala potřeba **zlepšení nabídky pracovních míst co do počtu a širě oborů.** Některé pobočky ÚP

ČR podle klientů v zásadě nenabízí více než webová inzerce. Jedna z klientek k tomuto uvedla: „*Vlastně ÚP ČR ani jako s nějakými novými místy ani nepřichází, že třeba jsou to pracovní místa, o kterých se dozvím doma na internetu.*“ Klienti také uváděli, že nabídka zaměstnání ze strany ÚP ČR je poněkud omezená. Obvykle zahrnuje pouze nabídky na pozice vrátných, pracovníků ostrahy nebo uklízeček. Tyto výpovědi korespondují i s postřehy poradců OZP týkajících se security nebo úklidových agentur, které využívají někteří zaměstnavatelé jako prostředek plnění povinnosti zaměstnávat OZP. Jedna z klientek k tomuto uvedla: „*Vlastně co takhle je v nabídce pro nás OZP, tak to jsou ti vrátní, nebo uklízení. Tohle tam převažuje. De facto tam jsou jenom tyhle nabídky.*“

Podobně jako poradci OZP, tak i klienti OZP by uvítali více **motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP na zkrácené pracovní úvazky, nebo sdílená pracovní místa**. Jak uvádí jedna z klientek OZP: „*Jestli by ÚP ČR mohl oslovovat zaměstnavatele, nebo třeba zákoně pomoci zaměstnavatelům, aby byli schopní zaměstnávat lidi na zkrácený nebo na šestihodinový úvazek. Zkrácených úvazků je málo. To je největší problém. Nebo když nabízí zkrácený, tak je třeba finančně velmi špatně ohodnocený.*“

Jako nová služba ze strany ÚP ČR pro klienty OZP byla také zmiňována **potřeba psychologa na pobočkách ÚP ČR**. Potřeba této služby koresponduje také s výpověďmi poradců OZP v projektu, které zmiňovaly, že klientům často kromě hledání práce poskytují také určitou formu psychologické pomoci. Jedna z klientek uvedla: „*Co bych viděla, že by bylo třeba, je spolupráce s psychologem. Možná, že tady něco takového je, ale já o tom nevím, ale to si myslím, že by to pro některé lidi bylo přínosné.*“

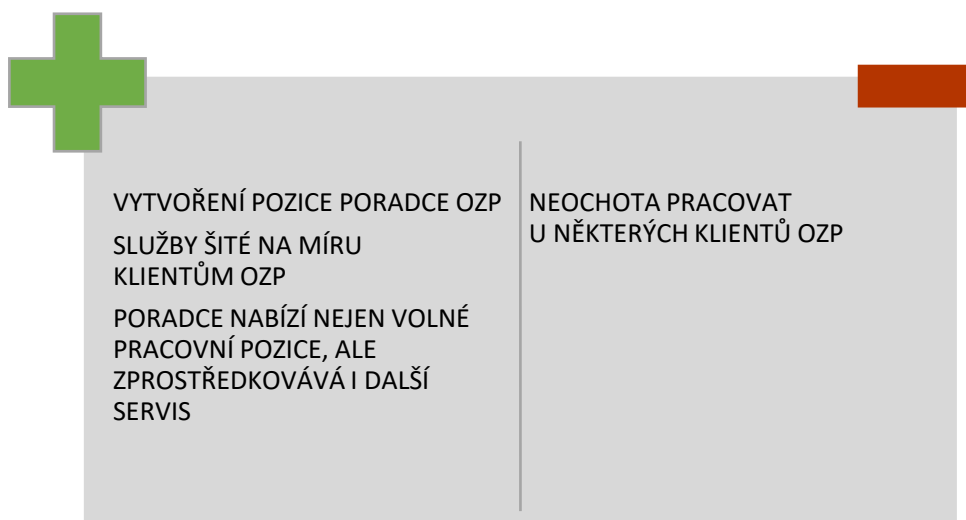
Někteří klienti by ocenili empatičtější přístup zprostředkovatelek na ÚP ČR. Jedna z dotazovaných k tomu uvedla: „*Asi by ty zprostředkovatelky mohly být empatičtější k nám jakoby. Někdy to jednání je takové horší, no. Není lidské. Jako já vím, že jsem v evidenci dlouho, ale prostě, co nadělám, kdyby to šlo, jdu do normální práce.*“ Faktem ale zůstává, že OZP si obecně přístup poradců OZP pochvalovali, jak již bylo a bude uvedeno. Ve srovnání s „běžnými“ zprostředkovatelkami práce na ÚP ČR jsou poradci OZP podle klientů se zdravotním postižením podstatně empatičtější.

Klienti OZP by dále uvítali **větší osvětu v oblasti zaměstnávání OZP mezi zaměstnavateli**. Během rozhovorů komunikační partneři často uváděli, že se kvůli svému statusu coby OZP často setkávali s **předsudky na pracovištích**. Jak uvedla jedna z klientek: „*Zaměstnavatelé asi moc nechtějí zaměstnávat ty osoby, nemají motivaci je zaměstnávat. Takže já nevím, jestli by ÚP ČR mohl oslovit někoho, jestli by ty OZP někdo někam nevezl nebo pozvat je a vyjasnit si ty představy.*“ Další klientka popisuje svou zkušenost s předsudky: „*Musela jsem pořád přesvědčovat, aby mi dali prostor dokázat, že to zvládnou. To zrakové postižení se prolíná do všeho. Já třeba řeknu, že jsem vedla celorepublikový projekt, kde jsem školila 60 lidí, a oni ani neposlouchají a hned přemýšlí, jak jsem si ty lidi spočítala, jak můžu číst, jak se podepisuju a tak. Že tam chybí nějaká ta osvěta.*“

S čím jsou klienti OZP nejvíce a nejméně spokojeni? Jaké služby ÚP ČR jsou ze strany klientů OZP nejpotřebnější, nejžádanější?

👁 Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory

Otázka, na kterou zde členové realizačního týmu odpovídali, nesměřovala k jejich vlastní zkušenosti. Odpovědi tedy pouze zachycují představy členů RT o hodnocení služeb ÚP ČR klienty OZP. Odpověď na otázku zachycuje schéma níže.



Za jednoznačně nejlepší pozitivum projektu z hlediska naplňování potřeb klientů OZP je považováno samo **vytvoření pozice poradce OZP, podpora této pozice potřebným vzděláváním, a tím pádem vytvoření takové služby, která respektuje specifika OZP.** „Protože skupina lidí s nějakým zdravotním postižením, ať už vrozeným, nebo takovým, co přijde později, tak určitě tito lidé potřebují nějakou speciální péči v rámci toho ÚP ČR. Protože během klasického zprostředkování, si myslím, že ta zprostředkovatelka neměla, před tím, než ta místa byla vytvořena, takovou kapacitu. Tu péči navíc jim teď ten poradce OZP může věnovat. Má na to navíc nějaké zkušenosti, nějaký background ze školení nebo z práce s těmi klienty. Je důležité tuto skupinu zaopatřit se zvláštní péčí. Ta praxe je většinou nabízení nějakých pracovních pozic, ale tady (u klientů OZP) to takto nejde, je třeba do toho dát víc. Takže toto ten projekt splnil, už jenom vytvoření míst těch poradců byl určitě významný krok.“ Poradci OZP upozorňují na skutečnost, že **klientům OZP je potřeba nabízet daleko více než jen seznam volných pracovních pozic. Práce s nimi má i velký sociálně-zdravotní přesah.** Poradce OZP může nasměrovat klienta OZP a celou řadu služeb, využití možnosti (opakované) diagnostiky, posouzení zdravotního stavu atd. Jeden ze členů RT to vyjadřoval slovy: „Obecně to dnes funguje tak, že se u toho člověka nejdřív udělá nějaká anamnéza a zjistí se, jestli třeba nepotřebuje nějaké dávky, jestli o někoho nepečuje doma, tzn., jestli by se z něj nemohla stát pečující osoba. Zjistíme, že je to třeba člověk, který má jedničku invaliditu, ale už dávno měl mít trojku z našeho pohledu, takže má v nás takovou podporu. Pak ho třeba pošleme do nějaké sociální služby. Nabízíme tomu klientovi zkrátka takovou komplexní službu, která se snaží toho OZP někam posunout.“ Jiný člen RT dodával: „Protože ten člověk, pokud přijde v takovéto situaci na ÚP ČR, tak se s ním nějak pracuje, není jen v evidenci. Je mu nabídnuto individuální nebo skupinové poradenství, může být zařazen do pracovní rehabilitace, které jsou v rámci toho projektu poskytovány. Člověk, se kterým se nějak pracuje, a i více o něm zjistíme, tak má mnohem větší šanci najít práci.“

Členové RT se domnívají, že kvalita nabízených služeb je dostatečná. Problémy jsou spíše spatřovány v **nedostatečné dostupnosti služeb**, která se projevuje dlouhými čekacími lhůtami na některé služby. Druhou věcí, se kterou podle členů RT nemusí být klienti OZP spokojeni, pak může být samotná existence projektu, jehož snahou je zvýšení zaměstnanosti OZP. Členové RT se domnívají, že tak jako mezi běžnou populací klientů ÚP ČR, i mezi klienty OZP jsou zkrátka i takoví, kteří práci ve skutečnosti nehledají. Tito klienti se projevují nižší ochotou vyzkoušet nabízenou pozici, na přijaté pozici nesetrvávají příliš dlouho, často si stěžují si na celou řadu věcí, které klientům s OZP, jež pracovat chtějí, nevadí.

👁️ **OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Klienti během námi provedených rozhovorů často zmiňovali **spokojenost s pracovní rehabilitací**. Klienti uváděli, že jim pracovní rehabilitace pomohla obnovit si životopisy, připravit se na pracovní pohovor a následně získat motivaci na opětovné uplatnění na trhu práce. Jak uvedla jedna z klientek: „*Pomohlo mi to. Udělat si životopis, nebát se zajít na výběrko, protože x let jsem nikde nebyla, udělat si motivační dopis, že je nějaký průvodní dopis jo do toho mailu. Celkově motivace říkám na to uplatnění znovu do té práce, chuť zase jít se nechat zaměstnat.*“ Další z klientek dodává: „*Zase jsem tam nabrala to sebevědomí vůbec. To, že jsem si tam ujasnila, co chci dělat a to, co určitě nechci dělat.*“

Dále klienti zmiňovali, že byli **spokojeni s individuálními schůzkami s poradcem OZP**. Především byla vyzdvihována větší časová dotace, než jakou měli na „běžném“ oddělení zprostředkování zaměstnání. Tyto odpovědi také potvrzují výroky jednotlivých poradců OZP, pro které jeden z hlavních přínosů projektu byla právě větší časová dotace na jednotlivé klienty. Jedna z klientek k tomuto uvedla: „*Ona se mi fakt věnovala. Projížděla, co už třeba i našla, nebo tam i volala. Když přijdu na to okýnko, tak tam není takový ten úzký kontakt, že tady u toho poradce už mám čas se svěřit s tím, co bych dělala, nedělala, jak chci dojíždět a tak.*“

Jako další zmiňovali klienti **spokojenost s poskytnutými informacemi, kdy se jim díky těmto informacím podařilo překonat určité bariéry na pracovním trhu**. Jako příklad uvedla jedna z klientek potřebu dosaženého vzdělání, kdy k tomuto uvedla: „*No to mě hodně pomohlo v tom hledání zaměstnání, že vlastně nám říkala, že když tam je třeba inzerát, že chtějí maturitu, takže to třeba nemusí tak být, že to tam bývá napsaný, že by rádi někoho, ale když neseženou, tak klidně vezmou i bez maturity.*“ Další klientka k tomuto uvedla: „*Pro mě bylo přínosné už jenom to, že se zúčastním něčeho, kde se dozvím nové věci a nějaké nové poznatky.*“

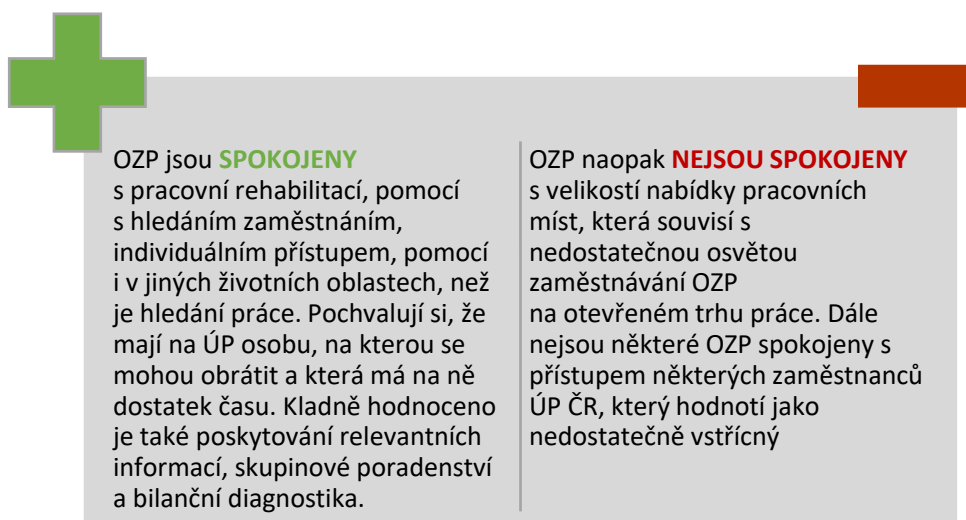
Klienti dále vyjádřili **spokojenost se skupinovým poradenstvím**. Tuto aktivitu vnímali také jako prostředek k propojení s ostatními OZP a uvědomění si, že ve své situaci nejsou sami. Klienti toto často označovali za určitou psychickou podporu ve své situaci. Jedna z klientek k tomuto uvedla: „*Tam jsme byli všichni OZP, takže to bylo úplně super, takže tam byla jedna paní, co má úplně stejné problémy jako já. Má na to teda invalidní důchod, už je po operaci, takže jsme si popovídali o těch zdravotních problémech, že si člověk prostě popovídá, vyjde z toho bytu, že jo a ví, že na to není sám, že jsou lidi, co mají taky stejné problémy.*“ Další klientka dodala: „*Pro mě asi úplně plusový bylo potkat se s lidmi. On člověk, když vidí, že na to třeba není sám, že je spoustu takových lidí, tak si řekne, jo, tak to prostě dáme. Jsou na tom lidi hůř, tak to jako zvládneme, takže spíš psychicky mi to pomohlo.*“

Další aktivita, se kterou byli klienti spokojeni, byla **bilanční diagnostika**, která pomohla klientům k lepšímu uplatnění na trhu práce. Jak uvádí jedna z klientek: „*Hlavně ta bilanční diagnostika, díky tomu jsem už zjistila, co chci dělat.*“

👁️ **Poradce OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Stejně jako OZP a členové RT byly i poradci OZP vyzváni, aby identifikovaly, s jakými službami ÚP ČR jsou OZP nejvíce spokojeni. Stejně jako u členů RT se i zde jedná o nepřímo otázku. Poradci OZP se pouze domnívají, co OZP hodnotí nejlépe a co nejhůře. Jejich odpovědi se nicméně s odpověďmi OZP, které byly uvedeny v předešlé části, velmi kryjí. I z tohoto důvodu je zde uvedeno pouze stručné shrnutí formou schématu. Snahou výzkumníka bylo nezatěžovat čtenáře opakujícím se sdělením.

Schéma č. 4: Přesvědčení poradců OZP o tom, jak OZP hodnotí služby poskytované ÚP ČR

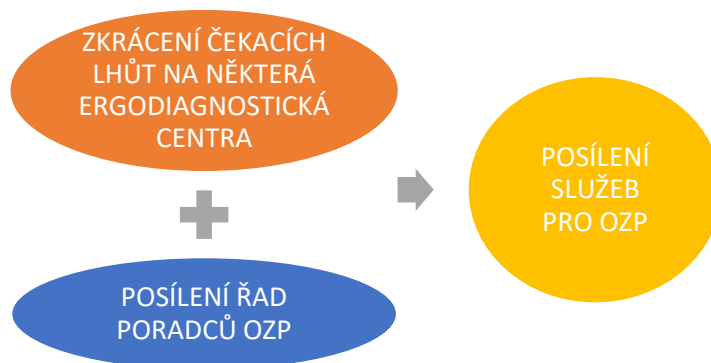


Kde vidí podpořené osoby potenciál zlepšování služeb pro OZP a je něco, co rozvoji brání?

👁 Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory

Grafika níže zobrazuje dva podněty členů RT k posílení služeb pro OZP na ÚP ČR. Tyto dva podněty byly zmiňovány dominantně. I v případě této otázky položené členům RT se jedná o nepřímé dotazování. Po členech RT bylo tedy požadováno, aby si domýšleli hodnocení osob vstupujících do projektu z jiné pozice. Členové RT tedy mohli do svých odpovědí, byť nezáměrně, projektovat svá vlastní hodnocení.

Schéma č. 5: Podněty členů RT vedoucích k posílení služeb poskytovaných pro OZP na ÚP ČR



Klienti OZP přicházejí na ÚP ČR nejen pro pomoc se zprostředkováním zaměstnání, ale často čerpají celou škálu sužeb, které ÚP ČR zajišťuje nebo zprostředkovává. Členové RT nepochybně kvalitu těchto služeb, nicméně se domnívají, že v některých případech je čekací doba na tyto služby velmi dlouhá, což se může projevat nejen v nadměrném protahování setrvávání klienta OZP v evidenci ÚP ČR, ale také například ztrátou motivace klienta, zhoršováním jeho ekonomické situace, růstem stresu atd. Členové RT identifikovali celkem 3 příčiny prodlužování čekacích lhůt:

- **Nedostatečná okamžitá kapacita ergodiagnostických center**
- **Vyčerpání financí na služby pro dané období, res. větší zájem o službu, než se v plánování výdajů pro dané období předpokládalo.** „Akorát nám pokulhávají ty finance, protože tím, že jsme státní organizace, tak nám to jde na ty roky...Nebo že najednou nebylo na pracovní rehabilitace, protože nám oproti loňsku zkrouhli rozpočet na 60 %. Jenomže pokud chcete ty služby rozvíjet, tak potřebujete určitý finanční obnos na to, abyste s těmi klienty mohl pracovat.“
- **Zdlouhavé zajišťování některých služeb v důsledku nutnosti jejich soutěžení prostřednictvím veřejných zakázek.** „Možná bych do budoucna neřešil kurzy veřejnými zakázkami, protože domlouvat se na přímo s konkrétními lektory je daleko efektivnější než řešit veřejnou zakázku. Často jsou to navíc tak specifická témata...To je prostě absurdní. Dva kurzy jsme takto měli, pak se to všechno protahuje, už bychom potřebovali vzdělávat. Neříkám, že lektor se vždycky shání dobře. Ale pořád se nějak v té oblasti pohybuje, takže ty lidi známe, víme, čeho je kdo schopen. Ty zakázky ani neušetří nic moc...Ani tam nemůže nějak dojít ke zneužití.“

Druhou změnou, která má podle členů RT potenciál posílit služby pro OZP je navýšení počtu poradců OZP. Členové RT sice nezmiňovali, že by si tento problém klienti OZP uvědomovali, nicméně kdyby byl počet poradců OZP na pracovištích vyšší, bylo by podle nich možné obsloužit nejen klienty OZP v evidenci, ale i ty OZP, které v evidenci nejsou, nicméně by také bylo možné umístit je na trh práce, ať už chráněný či otevřený. Tyto lidi je však nutné nalézt a oslovit, což si vyžaduje kapacity, které zatím pracoviště ÚP ČR nemají. „Tam by si ta skupina poradců zasloužila do budoucna ještě nějaké další posílení. Aby byli minimálně dva na každý okres. Zejména i proto, že je tady velká skupina OZP, kteří nejsou ekonomicky aktivní, nejsou v evidenci ÚP ČR, nepracují, ale přitom jsou v produktivním věku. Oproti průměru EU je tady o 20 % více OZP, kteří jsou ekonomicky neaktivní. A k těm je potřeba se nějak dostat, jsou doma, v sociálních službách, vázaní na nějaký zdravotnický profese...Takže to není jenom nějakých 35 000 lidí v evidenci, ale tohle jsou další, které bychom se pokusili dostat na regulární trh práce...Ale ty kapacity jednoho člověka jsou nějak omezené.“

Poradci OZP; dotazníkové šetření

Odpovědi na otevřenou otázku „Máte návrh na zlepšení služeb pro OZP v rámci ÚP ČR?“

V otevřené otázce měli respondenti navrhnout své podněty na zlepšení služeb pro OZP v rámci ÚP ČR. Nejčastější odpovědi jsou (včetně jejich frekvence) vizualizovány v následující tabulce. Své návrhy předložilo celkem 48 respondentů, kteří se nejvíce vyjadřovali ke **zlepšení spolupráce se zaměstnavateli**. Zčásti se jednalo o komunikaci a metodickou podporu ze strany ÚP ČR, zčásti pak vhodnou finanční motivaci k zaměstnávání OZP a OZZ. Kromě toho by ještě dotazované osoby zlepšily propagaci projektu, aby se o něm dozvědělo co nejvíce osob z cílové skupiny. Dále by také dotazované osoby zajistily klientům odpovídající odbornou psychologickou pomoc. Kromě toho zaznělo i volání po vyřešení problémů ohledně prostor (samostatná kancelář umožňující lepší osobní kontakt poradce s klientem, v jedné budově KoP ÚP ČR se pak jedná o absenci bezbariérového přístupu pro invalidní osoby). Dále by dotazované osoby uvítaly snížení administrativní zátěže. Poměrně často byla zmiňována naděje na systematizování poradců pro OZP na ÚP ČR, aby se nemuseli poradci spoléhat na projekt.

Tabulka č. 8: Potenciál ke zlepšení služeb podle poradců OZP

zlepšit spolupráci se zaměstnavateli (vč. vhodné podpory zaměstnavatelů)	13
poradce ponechat (systemizovat je v rámci ÚP ČR)	7
lepší propagace projektu	4
další podpora klientů (podpora OZZ, zkrácené úvazky pro OZP, otevřený trh práce)	4
zajistit psychologickou podporu klientům	4
snížit administrativní zátěž	4
vhodné prostory (samostatná kancelář, bezbariérový přístup)	4
zlepšit informovanost v rámci ÚP ČR	2

Specifičtější návrhy, které zazněly, jsou uvedeny v následujících citacích:

- „Ideálně vytvořit samostatnou skupinu ve zprostředkování – jednodušší spolupráce s kmenovým zaměstnancem, který postupně získá hlubší vhled do problematiky OZP.“
- „Motivační a aktivizační programy včetně psychologického poradenství.“
- „Chybí sociálně terapeutické dílny.“
- „Centralizované oddělení jen pro OZP, přínosné pro klienty i pro ÚP ČR z důvodu předání informací a zastupitelnosti.“
- „Vzhledem k vysokému počtu klientů s psychickými problémy by bylo vhodné, aby jim byl na každém kontaktním pracovišti k dispozici psycholog.“
- „Online databáze zaměstnavatelů na chráněném trhu práce (chráněné dílny).“

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Poradci OZP během rozhovorů uvedli, že jednou z překážek bránící zlepšování služeb pro OZP je **způsob integrace GDPR do českých předpisů**. Konkrétně je problém to, že o zdravotním stavu klienta nemají dostatek informací a samotný klient nemá povinnost jim tyto informace sdělovat. Někteří poradci OZP se proto domnívají, že by s klientem mohli lépe pracovat, pokud by tyto informace měli. Jak uvádí jedna z poradkyň OZP: „Pokud oni chtějí vstoupit do pracovní rehabilitace, tak já si toho člověka musím pozvat a udělat s ním osobní pohovor. Když mám ty informace, kdo proti mně sedí, tak se na to můžu připravit a můžu pak i adekvátně reagovat. Ve chvíli, kdy ty informace nemám a získávám je až od něho, tak je to horší.“

Poradci OZP dále vidí potenciál ve zlepšování služeb, pokud by se nabízené služby pro OZP dostaly do většího povědomí těchto osob. Jako problematiku vidí poradci OZP především to, **že je složité dostat se k OZP, kteří jsou mimo evidenci ÚP ČR**. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „Spíš ty lidi, který jsou doma a neví o tom, že se vůbec můžou na někoho obrátit, nejenom na nás, ale i třeba na sociální služby. Takže dostat se k těmhle lidem.“ Další z poradkyň OZP k tomu dodala: „Nicméně vlastně oslovujeme poměrně malou část těch lidí, kteří by opravdu tu pomoc, si myslím, potřebovali, protože ne všichni jsou v evidenci na ÚP ČR. Ne všechny se nám daří úplně oslovovat.“ Podle těchto názorů by bylo důležité zvýšit povědomí o službách pro OZP, zejména mezi lidmi, kteří nejsou evidováni v ÚP ČR. Toho by mohlo být dosaženo například prostřednictvím osvěty a informačních kampaní, které by zahrnovaly i méně známé cesty pro získávání podpory. Dále by mohlo být využito možnosti spolupráce s různými organizacemi a sdruženími, které se zaměřují na pomoc OZP. Tím by se mohla zlepšit dostupnost služeb pro OZP a zároveň by se podpořilo větší povědomí o tom, že existuje podpora pro tyto osoby. V návaznosti na tuto skutečnost pak někteří poradci OZP uváděli, že vidí prostor pro zlepšování v lepší spolupráci s lékaři, kteří by OZP směřovali na ÚP ČR. Jak uvedla jedna poradkyně pro OZP: „Myslím si, že tam potřebujeme tu spolupráci s obvodním lékařem, který má nějakou tu osobu, která může být invalidní v rámci zdravotního stavu, aby se obrátila na ten ÚP ČR.“ Lékaři jsou často prvními osobami, na které se OZP obrací. Lékaři by měli být informováni o možnostech, které jsou k

dispozici pro OZP a o tom, jakým způsobem mohou těmto osobám pomoci. Lékaři by měli aktivně spolupracovat s ÚP ČR, aby se zajistilo, že OZP jsou účinně směřovány na ÚP ČR a že jsou jim k dispozici potřebné služby a podpora.

Stejně jako realizační tým, i poradci OZP zmiňují jako problematické **soutěžení zakázek**. Především uvádějí administrativní a časovou náročnost procesu. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: *„Já jediný, co dlouhodobě napadám, že si nemyslím, že by si úřednice měly soutěžit samy veřejné zakázky, že by tahle ta věc pro OZP klienty mohla být vyjmutá.“* Další poradce OZP k tomuto dodal: *„To bych opravdu chtěl hodně, aby se změnilo u pracovní rehabilitace, je podle mě nesmysl to, že příprava k práci musí jít podle veřejných zakázek, přitom prostě pro nás jde o to, když máme klienta, máme tady jedinou organizaci, která prostě by toho člověka byla ochotná zaučit na tu pozici, ale stejně se to musí soutěžit.“*

Další překážkou, která dle některých podpořených osob brání v poskytování lepších služeb pro OZP, je **nedostatečná kapacita ergodiagnostických center**. Obzvláště tedy jejich dostupnost ať už fyzická, nebo časová. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: *„Já si opravdu myslím, že osoba zdravotně postižená by měla mít každá nějaké specifikované ergodiagnostické vyšetření, které funguje v Praze. Možná to funguje v Pardubicích, možná to funguje Hradci, ale určitě to nefunguje u nás.“* Další poradkyně OZP k tomuto dodala: *„Těch termínů máme málo, máme víc žádostí než termínů, takže mě pak třeba mrzí, že máme motivované klienty, kteří tu chtějí řešit situaci a teď čekají půl roku na termín. To mě jako leží v žaludku trochu.“*

Někteří poradci OZP také v rámci rozhovorů zmiňovali **důležitost vlastní kanceláře v rámci ÚP ČR**. Tuto překážku potvrdilo i předchozí dotazníkové šetření. V rozhovorech zdůrazňovali především skutečnost, že s klienty řeší i osobní a citlivé informace a potřebují k tomu diskrétní prostředí. Jak uvádí jeden z poradců OZP: *„Oni se mi pak tak neotevřou. Mělo by se dbát na to, aby ten poradce pro tu svoji práci měl tu svoji kancelář.“*

V rozhovorech se dále vyskytl návrh na zlepšení služeb ÚP ČR v podobě **psychologa pro OZP klienty**, jelikož spousta klientů má psychické problémy. Poradci OZP navíc uváděli, že těchto klientů je každým rokem více. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: *„V současné době vzhledem k tomu, že se hodně množí i psychické problémy, duševní problémy, deprese a podobně, tak určitě psycholog na ÚP ČR by měl hodně práce, hodně klientů. Byl by plně využit.“*

Další překážkou, která má vliv na zlepšení služeb pro OZP, je **nedostatečná personální kapacita poradců OZP**. Někteří poradci OZP zmiňovali, že klientů je více, než dokáží zvládnout. Pokud navíc onemocní, tak není nikdo kompetentní, kdo by je dokázal **plnohodnotně zastoupit**: *„A já mám kolegu, poradce OZP, ale on vypadl už dvakrát za sebou na 9 měsíců, a to poradenství tam stojí. Není tam nikdo, kdo by ho zastoupil.“*

Napomohl projekt nabízet služby většímu okruhu klientů OZP? Jsou skupiny OZP klientů, jejichž potřeby nejsou dostatečně zajištěné? A z jakého důvodu?

👁 Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory

Členové RT se shodují, že **projekt směřuje k tomu, aby byly služby ÚP ČR nabízeny stále většímu okruhu osob, a to i mimo evidenci ÚP ČR**. Zde je však podle členů nezbytné posílit řady poradců OZP, aby mohly být na vyhledávání a oslovování OZP vyčleněny dostatečné kapacity. Tomuto tématu byl už věnován prostor výše. *„Ze začátku to byli jen uchazeči. Ale ono je to i o tom oslovování. Můžou kdekoliv propagovat, že tu je ta pomoc.“* Jiný člen RT uvedl: *„Jako pro nás do budoucna bude určitě zajímavé sledovat to, jak se nám daří dostávat k těm OZP, které jsou v tom produktivním věku, ale nejsou v evidenci ani nejsou ekonomicky aktivní. To znamená sledovat, jak se nám daří tyto osoby oslovovat, zapojovat do zaměstnání. Ale ono to bude částečně navázáno na propojení s tou sítí spolupráce, ze které budou muset asi čerpat.“*

K otázce, zda existuje skupina OZP, jejíž potřeby projekt dostatečně nesaturuje, se členové RT jednoznačně nevyjádřili. Některé pobočky ÚP ČR bojují s horšími možnostmi nalézt uplatnění pro **osoby zdravotně znevýhodněné**, jejichž status sice vyžaduje určité úlevy v pracovním procesu, na druhou stranu neposkytuje zaměstnavatelům (na ČHTP) žádné výhody při jejich zaměstnávání.

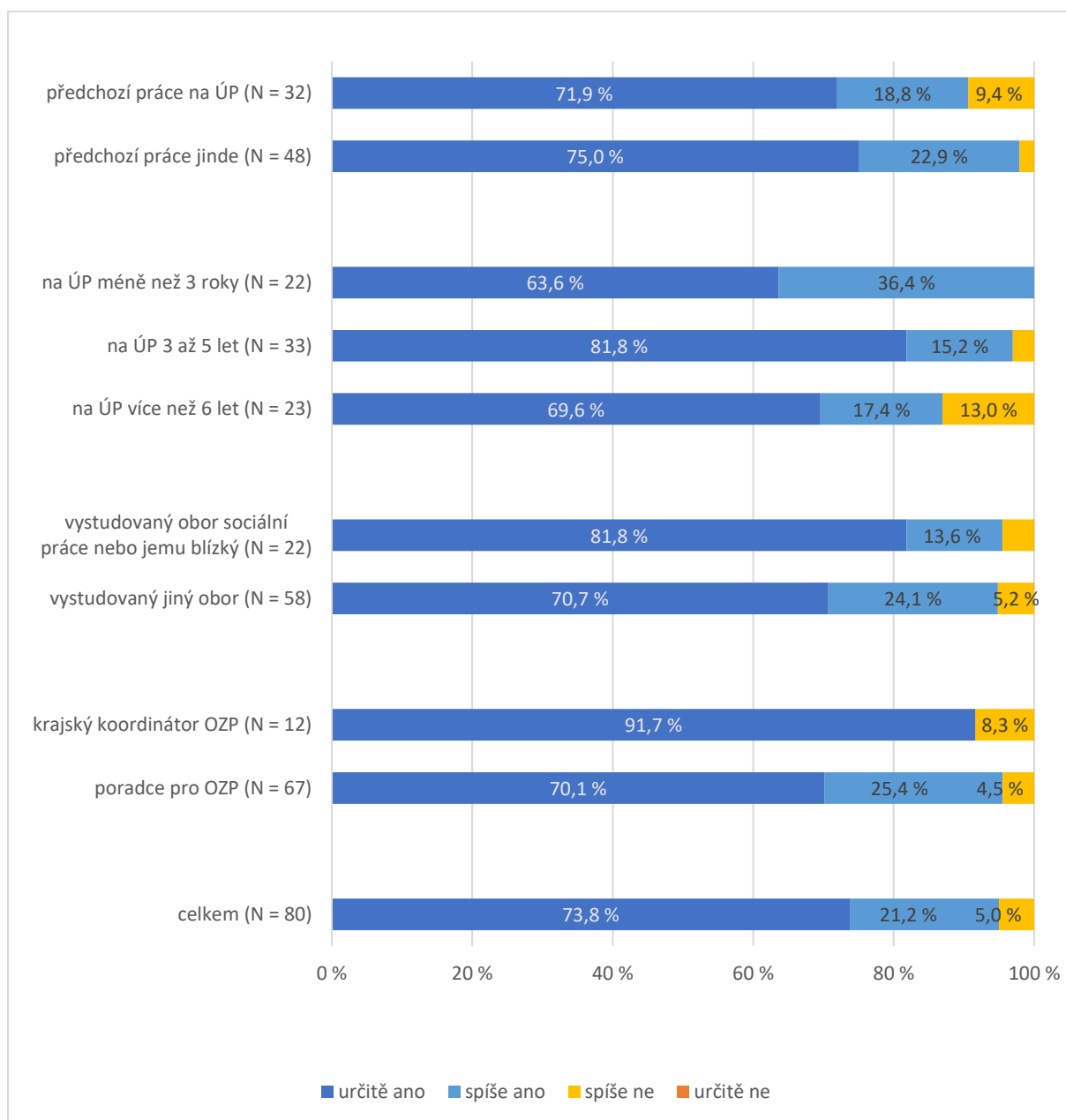
Nabídka služeb a pomoci zprostředkovat zaměstnání je také komplikovaná u **klientů ve zvlášť závažném zdravotním stavu**. V tomto případě poradci OZP pomáhají klientům i tím, že je motivují k opakovanému zažádání o kontrolu lékařem, který má pravomoc rozhodnout o jejich invaliditě. Stává se totiž, že stav klienta se od poslední návštěvy tohoto lékaře prudce zhorší a hledání zaměstnání je tedy velmi obtížné, neřkuli nemožné.

Co se týče místní dostupnosti služeb, ani v tomto ohledu není podle členů RT některá ze skupin OZP vyčleněna. Jistě že pro některé klienty jsou pracoviště ÚP ČR méně dostupná než pro jiné, **v případě velkých vzdáleností však někteří poradci OZP využívají možnosti přesouvat se na část své pracovní doby na menší kontaktní pracoviště**. „*No, tak vzhledem k tomu, že na každém okresním pracovišti je specialista poradenství zaměřený na OZP, tak ta služba je z mého pohledu nastavena docela dobře. To znamená, máme tady plus mínus 100 000 lidí na jedno pracoviště, takže z hlediska nějaké blízkosti... Tím, že ti poradci i zajíždějí na nějaká menší kontaktní pracoviště, tak se dostávají blíže k těm OZP. Někde může být horší dojezdová dostupnost.*“

👁️ **Poradci OZP; dotazníkové šetření**

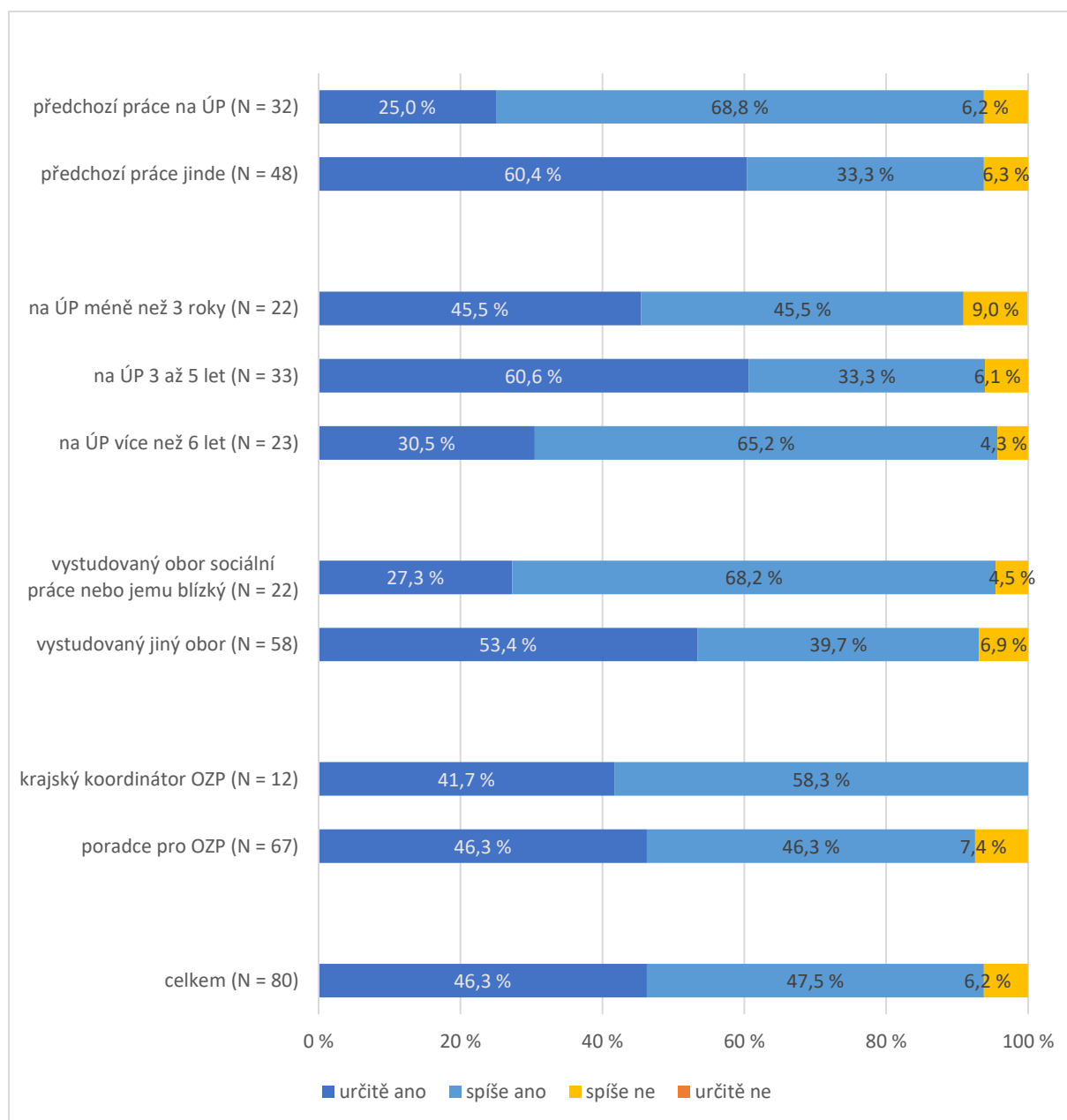
Na otázku, zda projekt pomohl nabízet služby většímu okruhu klientů OZP, odpovídaly kladně spíše ti poradci OZP, kteří před prací na ÚP ČR pracovali jinde. V jiných ohledech (vystudovaný obor, či pracovní pozice) se postoje daných skupin příliš nelišily. Celkově se v této záležitosti projevil určitý skepticismus (volba „spíše ne“) u 5 % poradců OZP. **Naprostá většina je tedy v tomto ohledu přesvědčená o prospěšnosti projektu.**

Graf č. 17: Odpovědi na otázku „Pomohl podle Vás Projekt nabízet služby většímu okruhu klientů OZP?“



Ohledně problematiky zapojení všech skupin OZP byli poradci OZP ve formulaci svých odpovědí poněkud opatrnější. Možnost „určitě ano“ zvolilo 46,3 % z nich, kdežto těch, kteří zvolili možnost „spíše ano“ bylo více (47,5 %). Právě mezi těmito možnostmi byly největší rozdíly u skupin s přihlédnutím k předešlé práci (jistější si byli ti, kteří na ÚP nepracovali) a s přihlédnutím k vystudovanému oboru, kdy si byli méně jistí ti poradci OZP, kteří vystudovali obor sociální práce, nebo jiný jemu blízký. Další skupinou, která si nebyla jista svým jednoznačně kladným postojem k zapojení všech skupin, byli dlouholetí zaměstnanci ÚP ČR.

Graf č. 18: Odpovědi na otázku „Podařilo se do projektu zapojit všechny skupiny OZP?“



Odpovědi na otevřenou otázku „Jaké skupiny OZP se do projektu nepodařilo zapojit?“

Na doplňující otázku určenou těm poradcům OZP, kteří si myslí, že se všechny skupiny OZP nepodařilo zapojit, odpověděly čtyři osoby. První otázka se týkala konkrétních skupin osob a obsahovala následující skupiny:

- Klienti, kteří mají odpracováno 35 let, nárok na důchod nemají, protože nesplňují věk. Většinou se jedná o klienty vyučené, méně kvalifikované, kteří z důvodu zdravotního stavu již nemůžou vykonávat svoje zaměstnání.
- Klienti s fyzickým postižením, (např. chybějící končetinou) jsou téměř nereálně zapojitelní na trh práce v regionu, a to i na chráněném trhu práce, kde firmy vyžadují většinou drobnou montáž.
- Klienti s psychickými poruchami z důvodu obav o jejich fungování v kolektivu.
- Ekonomicky neaktivní OZP, kteří nejsou v kontaktu s poskytovateli sociálních služeb a nevyužívají služeb ÚP ČR.

Odpovědi na otevřenou otázku „Z jakého důvodu se tyto skupiny nepodařilo zapojit?“

Následná otázka vyžadovala upřesnění důvodu nezapojení dané skupiny. Vzhledem k tomu, že to již z větší části poradci OZP učinili rovnou, jednalo se o částečné opakování stejných důvodů (věk, specifčnost omezení, málo zaměstnavatelů, malé povědomí o projektu). Dále jeden poradce OZP upozornil na skutečnost, že hlavním cílem projektu bylo vzdělávání poradců OZP, tudíž k zaměstnání OZP nesměřovaly všechny potřebné aktivity.

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Poradci OZP se při rozhovorech shodli, že projekt rozhodně přispěl nabízet služby většímu okruhu klientů OZP. Tím se potvrdily také výstupy z dotazníkového šetření.

Jako **specifické skupiny klientů, kteří nemají dostatečně zajištěné potřeby, poradci OZP často uváděli osoby s duševním nebo mentálním onemocněním.** Často se jedná o lidi se schizofrenií, případně autismem. Poradci OZP se často pak setkávají také s tím, že tyto osoby nejsou dostatečně diagnostikovány. Jak uvedla jedna z nich: *„Ted' je hodně klientů, kteří mají psychickou poruchu, psychické omezení a tam bych řekla, že je to možná ještě náročnější, než že má klient problémy se zády, jakože toho fyzického charakteru. U toho psychického onemocnění ten člověk vypadá normálně, že mu nic není, ale ono to tak není a ti zaměstnavatelé se toho můžou bát.“*

Další skupinou jsou **smyslově postižení, konkrétně neslyšící a nevidomí.** Jeden z poradců OZP k tomu uvedl: *„Co se týká toho postižení, tak si myslím, že hlavně to smyslové postižení je třeba problém u neslyšících...nebo třeba těžce nevidomí, ale jako v podstatě si chtějí přivydělávat a tam je potom problém to zaměstnání najít.“*

Jako další skupinou, jenž nemá dostatečně pokryté potřeby, jsou **lidé s invaliditou 3. stupně.** A to především z hlediska toho, že nemohou být v evidenci ÚP ČR, ale zároveň mohou pracovat. Poradci OZP poukazovali na to, že přestože tito lidé pracovat chtějí, tak v evidenci být nemohou. Jak uvedla jedna z poradkyň: *„Ze zákona oni mohou dělat, co chtějí, jenom to musí být přizpůsobeno zdravotnímu stavu, takže oni by tu pomoc potřebovali a chtěli, ale nemůžou do té evidence...Ted' už aspoň někteří díky té mojí pozici vědí, že i když nejsou v evidenci, tak za mnou můžou přijít a že jim tu práci můžu hledat.“*

Další skupinu pak tvoří **osoby se zdravotním znevýhodněním (dále OZZ).** Poradci OZP často u těchto klientů zmiňovali jako problematické to, že tato skupina je na pracovním trhu limitována svým zdravotním stavem, kvůli kterému nevládají pracovat na otevřeném trhu práce, ale zároveň je těžké tyto klienty umístit na chráněný trh, jelikož nemají uznanou invaliditu. Zaměstnavatel tak na tyto klienty získává menší příspěvek. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: *„Mám zkušenost, že ty OZZ mívají více zdravotních omezení, není jim přiznán invalidní důchod a sami od sebe třeba říkají, že zvládnou jenom zkrácený úvazek a ty zkrácené úvazky na volném trhu práce moc nejsou. Někdy se opravdu stane, že mám klienta, který má to omezení tak výrazný, že si člověk řekne, že už by měl snad být doma a on má jen OZZ. Často mají vzdělání, které už dělat nemůžou, třeba zedník, ale zároveň to není ještě na invalidní důchod.“* Poradci se domnívají, že by se situace s OZZ zlepšila, pokud by tato skupina měla stejné podmínky, které mají na trhu práce lidé s invaliditou.

Skupina, která má rovněž problém nalézt uplatnění na otevřeném trhu práce, jsou **OZP studenti vysokých a středních škol po úspěšném ukončení studia.** Vzhledem k jejich dosaženému vzdělání je pro ně degradující nastoupit do chráněného trhu práce. Jak zmiňovala jedna z poradkyň OZP: *„No, ale teďka máme studenty, kteří mají například ekonomické vzdělání a mají velká omezení. Jsou to vozíčkáři a mají například omezení i na té motorice. A pracovat můžou pouze s pracovním asistentem. Takže tihle lidi mají velký problém to zaměstnání najít.“* Další z poradkyň k tomu dodávala: *„Nevím, já ted' vidím největší problém v uplatnění vzdělaných vysokoškoláků a do budoucna asi to bude pokračovat, protože jich bude víc a víc, který mají fyzický omezení, nějaký výrazný handicap.“*

Jinou skupinou, která nemá dostatečně zajištěny potřeby, jsou **bývalí vězni se statusem OZP**. Kromě zdravotního omezení mají i zápis v trestním rejstříku. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „*Prostě člověk, který teda má velice pohnutý život, bývalý vězeň, je na takovém sociálním dně, a ještě má dvojku invalidní důchod. On by rád třeba řídil taxík, ale má trestní minulost, a to je problém.*“

Liší se úspěšnost umísťování OZP klientů na volný / chráněný trh práce mezi regiony? Jak si relevantní respondenti tyto rozdíly vysvětlují?

👁 Realizační tým, individuální polostrukturované rozhovory

Členové RT se shodovali, že napříč všemi regiony je **obecně obtížnější nalézat zaměstnání pro OZP na otevřeném trhu**. Chráněný trh je namísto toho na pracovníky z řad OZP navykly. Na otevřeném trhu práce se jednak stále bojuje s předsudky ohledně zaměstnávání OZP, jednak mají podnikatelské subjekty na otevřeném trhu stále k dispozici „úhybný manévr“ v podobě možnosti odvodu do státního rozpočtu. „*U toho otevřeného trhu práce je to velmi individuální. I ten zaměstnavatel, který má tu povinnost, může udělat takové ty úkroky bokem, může řešit odvodem do státního rozpočtu, pokud přímo nezaměstnává, sice má povinnost, ale často si uleví, protože to ten zákon umožňuje.*“

Odlíšnost mezi regiony v úspěšnosti umísťování klientů na trh práce uvádí tabulka níže. Z tabulky pak dále vyplývá, že umísťování klientů na OTP je vyšší než na CHTP, což splňuje zaměření projektu. Dříve než budou z čísel v tabulce vyvozovány jakékoliv závěry, je potřeba mít na paměti, že uvedené počty jsou absolutní, tzn., tabulka nevztahuje počet klientů umístěných na trh práce k celkovému počtu klientů v daných regionech. Právě z takové tabulky by přitom bylo možno úspěšnost vyvozovat. Tabulky a všechny následující tabulky uvádíme v autentické podobě tak, jak jsou vedeny ÚP ČR.

Tabulka č. 9: Počet OZP umístěných poradci OZP na otevřený a chráněný trh práce v období trvání projektu (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

Počet umístěných OZP na trh práce 2018 - únor 2023															
	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2_2023	2_2023	2018 2_2023	2018 2_2023	2018 2_2023
Kraj	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP celkem	CHTP celkem	OTP/CHT P celkem
Karlovarský	35	5	24	6	12	1	27	4	57	14	13	1	168	31	199
Pardubický	202	153	144	120	84	81	83	122	153	178	31	40	697	694	1391
Olomoucký	44	56	40	76	19	34	56	70	77	126	19	14	255	376	631
Plzeňský	33	28	42	31	23	28	25	38	56	74	10	21	189	220	409
Vysočina	111	47	68	49	10	24	41	32	68	41	10	10	308	203	511
Královohradecký	134	67	288	81	219	116	189	72	130	102	25	16	985	454	1439
Zlínský	127	59	200	96	191	97	55	44	95	59	25	15	693	370	1063
Liberecký	221	104	145	143	159	154	128	163	195	165	31	38	879	767	1646
Praha	164	13	253	35	144	31	420	62	504	181	69	24	1554	346	1900
Jihomoravský	14	18	98	71	78	41	62	79	128	127	23	19	403	355	758
Středočeský	27	19	66	57	29	46	40	80	194	136	14	24	370	362	732
Ústecký	76	27	149	83	142	76	257	174	406	158	47	27	1077	545	1622
Moravskoslezský	66	59	107	59	40	69	59	109	80	111	10	28	362	435	797
Jihočeský	131	49	102	66	58	19	76	38	132	85	19	14	518	271	789
CELKEM ČR	1385	704	1726	973	1208	817	1518	1087	2275	1557	346	291	8458	5429	13887

Příčiny odlišností znázorňuje schéma níže. V rozhovorech se členy RT byly identifikovány celkem 4 příčiny.

Schéma č. 6: Příčiny odlišností v úspěšnosti v zaměstnávání OZP mezi jednotlivými ÚP ČR/regiony



Odlišná pověst pracovišť ÚP ČR: Jeden z faktorů úspěšnosti může být špatná pověst některých pracovišť ÚP ČR. Podle členů RT některá taková pracoviště v síti ÚP ČR bohužel jsou. Vejde-li špatná pověst pracoviště ÚP ČR do obecného povědomí, mohou pak další subjekty vstupovat do spolupráce s tímto pracovištěm s nižší ochotou. „*Jako, ze začátku byly oblasti, kde vlivem toho krajského koordinátora víc fungovalo to setkávání, někde je těch organizací méně, byť jsou to třeba krajská města, je to strašně různorodé, z hlediska toho, kolik je tam těch partnerů a aktérů, jakou měly minulou zkušenost s ÚP ČR, ti poradci někde museli tomu ÚP ČR vydobýt tu pozici, protože ne vždy, co si budeme povídat, měl ten ÚP ČR tu pověst dobrou.*“

Neobsazené pozice poradců na některých pracovištích ÚP ČR: Na některých pracovištích ÚP ČR se nepodařilo (přechodně) obsadit všechny vytvořené pozice pro poradce OZP. Tím pádem se práce určená pro více poradců přesunula na menší počet poradců. Tato pracoviště ÚP ČR pak nemohla dosáhnout takových výsledků, jako poradci na jiných pracovištích. „*Hodně je znát, kde máme a kde ne ten plný počet poradců. Tam, kde je jich méně, se toho tolik nestíhá, třeba to individuální poradenství.*“

Nedostatečné manažerské dovednosti některých vedoucích pracovníků: Na některých pracovištích může být příčinou nižší úspěšnosti v nalézání pracovního uplatnění pro OZP také špatné vedení pracoviště. Členové RT připouštějí, že v důsledku špatného vedení nejsou na všech pracovištích vytvořeny takové podmínky, aby mohl být pracovní výkon poradců OZP ideální. Tomto problému byl již věnován prostor v evaluačním úkolu č. 1. Zde je zmíněna také možná příčina stavu, kdy se členové RT domnívají, že je potřeba posílit výběr vedoucího pracovníka na pobočkách ÚP ČR tak, aby se vyhledávala nejen osobnost odborně znalá a zkušená, ale také člověk, který dovede vést lidi, komunikovat s nimi a je ochoten se v tomto směru také dále vzdělávat. „*Někteří ředitelé těch kontaktních pracovišť říkali, že ty poradce OZP nepotřebují, a tak je třeba dávat na část jejich pracovní doby na informační pult. A to jsou dobří poradci, ale to je tak otráví, že máme minimálně 5 nebo 6 případů v ČR, kdy nám ti lidi odejdou...Ta podpora těch nadřízených funguje někdy fantasticky, ale někdy ne.*“

Špatná informovanost pracovníků na některých pracovištích ÚP ČR: Poslední uvažovanou příčinou je špatný informační management na některých pracovištích. Jinými slovy informace, které poradci OZP potřebují k dobrému výkonu své práce, se k nim nedostávají nebo dostávají se značným zpožděním, v nesrozumitelné podobě, nebo vůbec. Tomto problému byl také už věnován prostor u evaluačního

úkolu č. 1. „Určitě by mělo být dále rozvíjeno i to vzdělávání, podpora těch úředníků. Aby měli zázemí ve svých vedoucích, kvalitní přenos informací, jednoduché a návodné zpracování metodik, to je až ignorantství, když se mi někdo směje, že když vyjde nějaký důležitý řídicí akt, tak já to postahuju a do těch regionů to posílám. Ale ten prvoliniový nemá čas. Ten metodický servis by se měl obecně zkvalitnit, vypíchnout i to, co ti prolinový fakt potřebují vědět.“

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

V rozhovorech s poradci OZP jsme se ptali také na rozdílnou úspěšnost umísťování OZP na chráněný nebo volný trh práce v regionech. Z rozhovorů vyplynulo, že rozdíly v úspěšnosti umísťování OZP klientů na otevřený a chráněný trh práce jsou způsobeny mnoha faktory. Poradci OZP zmiňovali například:

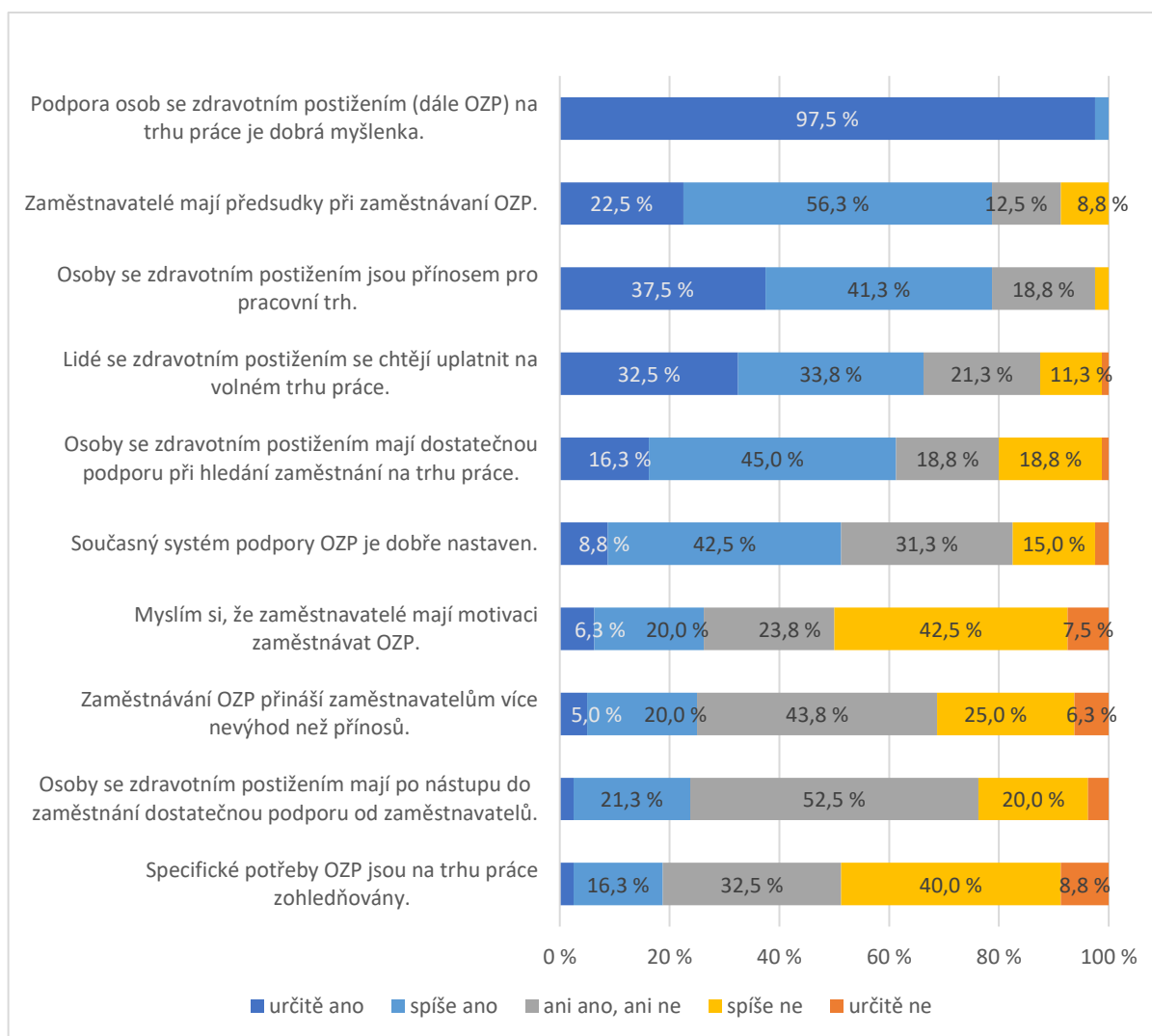
- počet zaměstnavatelů na volném a chráněném trhu v daném kraji,
- různý zájem zaměstnavatelů,
- dojezdová vzdálenost (míra urbanizace),
- míra industrializace v daném regionu,
- pokrytí sociálními službami,
- rozdílná míra dovedností a zkušeností poradců OZP, ale i místní praxe. Poradci OZP k tomuto uvedli: „*Třeba Olomoucký kraj je perfektní v tom, že dělá tu přípravu k práci, takže jim to tam jde samo. Nejdříve mají klienta a snaží se oslovit nějaké firmy, které přesvědčí, aby udělaly změny, že můžou zaměstnávat OZP, upravit to tak, aby tam byl na tu přípravu k práci a pak je zaměstnal.*“ Další poradce OZP k tomuto dodal: „*Třeba samotný Hradec nebo Náchod má daleko více těch chráněných dílen. U nás je to takové smutné, když mluvím o tom chráněném trhu, tak těch chráněných je opravdu málo.*“

Jaké jsou postoje PO vůči zaměstnávání OZP na chráněném a volném trhu práce?

👁️ **Poradce OZP; dotazníkové šetření**

V této otázce měli poradci OZP vyjádřit míru souhlasu či nesouhlasu s deseti výroky. Největší souhlas (prakticky sto procentní) projevily s výrokem, že **podpora OZP na trhu práce je dobrá myšlenka**. Více než padesátiprocentní celkové kladné hodnocení získaly i výroky: „**Osoby se zdravotním postižením jsou přínosem pro pracovní trh**“, „**Lidé se zdravotním postižením se chtějí uplatnit na volném trhu práce**“ a „**Osoby se zdravotním postižením mají dostatečnou podporu při hledání zaměstnání na trhu práce**.“ Těsnou většinou získal kladné hodnocení i výrok, že **současný systém podpory OZP je nastaven dobře**. Negativní hodnocení získaly především výroky týkající se zaměstnavatelů. Jedná se o souhlas s výrokem „**Zaměstnavatelé mají předsudky při zaměstnávání OZP**“ a naopak o spíše nesouhlas s tvrzením, že „**Zaměstnavatelé mají motivaci zaměstnávat OZP**“. Těsná většina také nesouhlasí s tím, že „**Specifické potřeby OZP jsou na trhu práce zohledňovány**“.

Graf č. 19: Souhlas s výroky (N = 80)



👁️ Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Postoje poradců OZP vůči umístování OZP na chráněný nebo otevřený trh práce jsou různé. Na jednu stranu poradci OZP zastávají názor, že by **umístování OZP na otevřený trh měla být prioritou**. Na stranu druhou však také tvrdí, že je to silně **individuální záležitost**. Pro některé klienty je chráněný trh práce spojený s určitým stigma, a proto mají zájem především o otevřený trh práce. Ne všichni ale mají zdravotní stav na takové úrovni, aby bylo možné jim takové přání splnit. Tuto situaci popisovala jedna z poradkyň OZP: „*Chtějí na volný trh, protože tam není takové stigma... měla jsem klientku, která chtěla do normální firmy na OTP, protože si myslela, že když půjde na CHTP, do nějaké chráněné dílny, takže bude nějakým způsobem stigmatizovaná. Ona chtěla do normální práce, i když jí to zdravotní stav nedovoloval.*“ V umístování na otevřený trh práce také brání zmenšující se (de facto) finanční výhody pro zaměstnavatele. Proto se poradci OZP domnívají, že by se situace mohla změnit, pokud by měli zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce **větší finanční kompenzace za zaměstnávání OZP**. Pro některé klienty je ale umístění na chráněný trh práce jedinou možností, jelikož se jedná o místa, která jsou pro tyto klienty lépe uzpůsobená, a není tam přílišný tlak na výkon, který je dle poradců OZP často typický pro otevřený trh práce. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: „*Musíme přistupovat, že ne každý z těch lidí je schopen na tom volném trhu být, a proto jsou ty chráněné trhy práce, kde oni jsou na to naučení.*“

Závěr evaluačního úkolu č. 2

V rámci evaluačního úkolu č. 2 byla vyhodnocována nabídka, potřebnost a kvalita služeb ÚP ČR, které jsou poskytovány OZP.

Klienti OZP si obecně chválí službu, která jim je na pobočkách ÚP ČR poskytována. Ti, kteří mají zkušenost z dřívějšího období, kdy byli obsluhováni u „běžných“ přepážek, registrují značný **rozdíl v přístupu pracovníků ÚP ČR na běžných přepážkách a na odděleních pro OZP klienty.** Přístup pracovníků ÚP ČR věnujících se OZP hodnotí jako **vstřícnější a chápavější.** Vnímají také **rozdíl v čase, který jim pracovníci věnují.** Ten je výrazně delší. Díky tomu mají klienti více prostoru sdělit pracovníkovi to, co je potřeba. **Klienti z řad OZP si také pochvalují služby, které jim jsou poskytovány prostřednictvím ÚP ČR (ergodiagnostika, skupinová terapie, bilanční diagnostika, pracovní rehabilitace atd.).**

Prostor pro vylepšení služeb ÚP ČR směrem ke klientům z řad OZP spatřují zástupci OZP, poradci OZP i realizačního týmu ve **vyvíjení systematického úsilí o zvýšení počtu pracovních míst vhodných pro OZP, a to zejména na otevřeném trhu práce.** Všechny strany jsou si vědomy určitých mentálních bariér na straně zaměstnavatelů, kteří často vnímají OZP jako skupinu osob, jež lze zaměstnávat jen za cenu velkých nákladů a starostí. Podle OZP, PO i RT se jedná o předsudek, proti němuž je nutné **bojovat především osvětou.** K posílení služeb by podle RT a PO také došlo **zvýšením počtu poradců pro OZP na pobočkách ÚP ČR.** Skupina OZP totiž narůstá co do počtu, navíc systematická práce se zaměstnavateli zaměřená na zvýšení jejich zájmu zaměstnávat OZP vyžaduje značné úsilí, kterého poradci OZP v současném počtu dost možná nebudou schopni. Pro posílení péče, kterou ÚP ČR nabízí OZP, je také nezbytné podpořit lepší **dostupnost služeb,** které ÚP ČR zprostředkovává pro tyto klienty, zejména pak **ergodiagnostiku.** Postrádána je také spolupráce s **psychologem,** jejíž potřebnost narůstá vzhledem ke zvyšujícímu se počtu osob s psychickými obtížemi v evidenci ÚP ČR.

Projekt napomohl nabízet služby širšímu okruhu OZP, a to zejména díky vytvoření pozice poradce OZP, který má pro tuto činnost daleko více prostoru, ale i erudovanosti (skrže školení), než „běžní“ zprostředkovatelé na ÚP ČR. Skupina OZP přitom vyžaduje zvláštní péči.

Evaluace odhalila, že existují určité skupiny OZP, které se navzdory úsilí vynaloženému v projektu (nicméně nebylo cílem tohoto projektu) nepodaří zapojovat na trh práce stejně, jaké jiné skupiny OZP. Konkrétně se jedná například o **osoby s těžkým fyzickým postižením nebo smyslovým postižením.** Dále evaluace odhalila odlišnou úspěšnost v umístování mezi jednotlivými regiony, přičemž jsou v evaluaci identifikovány některé faktory mající na tuto úspěšnost vliv. Obecně se nicméně jedná jednak o **faktory regionální** (nabídka míst v jednotlivých odvětvích se napříč regiony velmi liší), jednak faktory související s nastavením práce na konkrétním pracovišti ÚP ČR, kdy evaluace naznačuje, že některá pracoviště zkrátka pracují s vyšší efektivitou než jiná.

Evaluační úkol č. 3: Vyhodnocení spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s klíčovými aktéry, identifikace příkladů dobré praxe

Co očekávají jednotliví aktéři od spolupráce s ÚP ČR a jak je toto očekávání naplňováno?

Co nejvíce oceňují a chtěli by do budoucna zachovat, co rozvíjet, případně změnit?

Jaká očekávání do budoucna, resp. potřeby vůči ÚP ČR, mají?

Jak hodnotí aktéři regionální sítě spolupráce z hlediska praktického významu pro uplatnění OZP na volném trhu práce, potenciálu do budoucna?

Co oceňují nejvíce a jaké změny by doporučili zavést?

Na výše uvedené evaluační otázky odpovídali komunikační partneři velmi podobně, proto jsou výsledky otázek v textu uvedeny souhrnně.

👁 **Zástupci regionální sítě; individuální polostrukturované rozhovory**

Při rozhovorech se zástupci RSS se podařilo identifikovat několik silných a slabých stránek ve spolupráci mezi nimi a ÚP ČR. Heslovitě jsou tyto identifikované stránky uvedeny ve schématu níže. Pod schématem následuje text, v němž jsou jednotlivá hesla rozebrána podrobněji.

Schéma č. 7: Silné a slabé stránky ve spolupráci mezi zástupci RSS a ÚP ČR

SPOKOJENOST S NASTAVENOU SPOLUPRACÍ	BYROKRATICKÁ ZÁTĚŽ
POMOC S NÁBOREM VHODNÝCH ZAMĚSTNANCŮ OZP	NEJEDNOTNOST V POSTUPU JEDNOTLIVÝCH POBOČEK ÚP
DOTACE NA OZP	NEDOSTATEČNÁ SELEKCE UCHAZEČŮ
PRACOVNÍ REHABILITACE	CHYBĚJÍCÍ SEZNAM UCHAZEČŮ
FINANČNÍ PODPORA V PROCESU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	NEDOSTATEČNÉ INFORMACE ZE STRANY ÚP O DOTACÍCH A BENEFITECH K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP
ERUDOVANOST A DOBRÉ KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI PRACOVNÍKŮ ÚP	POTŘEBA VALORIZACE PŘÍSPĚVKU NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Silné stránky

Spolupracující subjekty jsou ve větší míře **spokojeny s nastavenou spoluprací**, a především oceňují **skvělou komunikaci a vstřícnost ze strany ÚP ČR**. Jeden z aktérů k tomuto uvedl: „V poslední době jsem spokojený a nejsou žádné problémy, když oni po mě něco chtějí nebo já po nich, tak ta komunikace funguje a vyjdeme si vstříc.“ Další k tomuto doplnil: „Co se týče vlastně kontaktů s Úřadem samotným, tak silná stránka je ta výborná komunikace a prostě ta vstřícnost těch zaměstnanců toho ÚP ČR.“

Spolupracující subjekty dále uvedly, že **oceňují a očekávají propojenost a návaznost práce ÚP ČR v rámci zaměstnávání OZP s dalšími relevantními subjekty**, které se OZP věnují. Jeden z aktérů k tomuto uvedl: „No, že vlastně mě připadá, že vůbec tenhle ten projekt je výborný nápad, že se nějak sladují ty organizace i ten ÚP ČR. Učíme se spolu vlastně komunikovat. A jak jsem říkala, že ono je to i takový jako

překvapení. Aha, oni jsou tady lidi na ÚP ČR, kteří nám chtějí pomoci. Jo, že je to vlastně najednou taková novinka, takže si na to asi všichni musíme trochu zvyknout. Ale je to super, je to skvělý i pro lidi, kteří potřebují trochu jiný podmínky. Chválím to.“ Další subjekt k tomu dodal: „Očekávám, že vlastně můžu těm klientům říct, že je tady ÚP ČR a co nabízí. Že třeba má v současné době nějaký projekt, do kterého se můžou zapojit.“

Aktéři dále očekávají **pomoc s náborem vhodných zaměstnanců OZP** díky ÚP ČR. Jeden ze spolupracujících subjektů k tomuto uvedl: *„Očekával jsem, že najdeme teda vhodného pracovníka, potažmo víc, když se nám tady podaří víc těch míst obsadit. Takže když dáme požadavek, takže nám budou schopni poradit a nasměrovat sem ty uchazeče o to zaměstnání pro nás vhodné.“* **Toto očekávání dle většiny komunikačních partnerů ÚP ČR plní.** Jak sdělil jeden ze spolupracujících subjektů: *„ÚP ČR je pro nás v této oblasti partnerem, který nám jednak dá informace o možnostech, které bychom mohli využít. Případně i o lidech, kteří se o práci uchází a zkontaktují nás vhodnými osobami, které by se nám mohly hodit do toho pracovního portfolia, a oni by zase našli to místo.“* Jeden ze spolupracujících subjektů k tomuto pak doplnil: *„Oceňuji, že ten úřad práce si nás pamatuje, vybaví a potom nám pošlou kandidáta, který by se k nám hodil, že to je takové víc adresné.“* Dobrou spolupráci s ÚP ČR na vytvoření nového pracovního místa pro OZP si pochvaloval i další zástupce RSS, když uvedl: *„Spolupracuju hodně s ÚP ČR, když potřebuju vytvořit pracovní místo, konkrétně třeba teď, teď se mi povedlo, sháněl jsem krejčovou, takže ve spolupráci s ÚP ČR jsme vlastně vytvořili chráněný pracovní místo pro OZP jako krejčovou.“*

Spokojenost pak zástupci RSS vyjadřují i směrem k **poskytování dotací, příspěvků, nebo finanční zvýhodnění státu určené pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP**. Jeden aktér k tomuto uvedl: *„Jo, ať už se to týká třeba dotací na zřízené pracovní místo nebo dotace na mzdy, dotace i na daně ve výsledku, protože nemusíte, když máte nějaký poměr, odvádět v nějakém poměru vyšší daň z příjmu, takže v tomhle ohledu to asi pro nás bylo ze začátku hlavně důležité.“*

Aktéři také vyjadřovali spokojenost s **pracovní rehabilitací**. Jeden ze spolupracujících subjektů k tomuto uvedl: *„Tam je třeba ta pracovní rehabilitace, tam je taky silná stránka toho, že ta osoba si to může u nás jakoby vyzkoušet. Je vlastně zaměstnancem ÚP ČR. U nás si to zkusí a pak třeba může dál zůstat. To se nám právě povedlo teď s jednou paní, a to byla moc jako příjemná spolupráce.“*

S pracovní rehabilitací souvisí i **finanční podpora v procesu zaměstnávání OZP**, kterou si zástupci RSS také pochvalují. K tomu jeden ze spolupracujících subjektů uvedl: *„Když tu máme toho klienta na pracovní rehabilitaci, na tu přípravu k práci, tak se nám samozřejmě částečně přispívá i na mzdu.“* Jiný subjekt k tomu připojil: *„My jsme příjemci příspěvku na zaměstnávání, takže jestli se to dá i tenhle ten benefit zdůraznit, tak určitě, to je vlastně věc, která je pro nás absolutně zásadní pro fungování, protože 50 % výnosů firmy tvoří právě příspěvek na zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním.“*

Další oceňovanou skutečností pak byla **erudovanost a dobré komunikační dovednosti pracovníků ÚP ČR**. Zástupci regionální sítě hodnotili kladně nejen informovanost pracovníků, ale i schopnost tyto informace sdělit. Jedna ze zástupkyň RSS tento fakt shrnula slovy: *„Silná stránka je konzultant a jeho odbornost a přehled. Takže to jsem vždycky jako až třeba překvapená, že kolik toho má v hlavě a jakože kolik toho zvládne předat těch informací a v takové srozumitelné formě.“*

Slabé stránky

Z hlediska změn pak některé ze spolupracujících subjektů uvedly, že by ocenily menší **byrokratickou zátěž a vstřícnější přístup ze strany pracovníků ÚP ČR k vyřizování potřebné administrativy**. Jedna z účastnic rozhovorů k tomu uvedla: *„Za posledních asi 5 dní jsem dostala 2 žádosti o to, že tam chtějí doložit nějaké další smlouvy. Na nájmech a podobně. Jsou takoví jako hodně úřednický, až zbytečně někdy. Chtějí spoustu smluv, spoustu dokumentů a až zbytečně nás tím zatěžují někdy jo.“*

Stejná účastnice by pak dále uvítala, pokud by **komunikace probíhala jednotnou formou**. „*To máte tak, 3 zprávy došly datovkou, jedna mailem. Bylo by lepší, kdyby to bylo jednotné. Ideálně všechno přes datovou schránku.*“

V souvislosti s byrokratickou zátěží se pak objevovaly připomínky, že **ÚP ČR nepostupuje v přístupu k administrativním záležitostem jednotně napříč celou republikou**. Naopak, praxe se na jednotlivých ÚP ČR liší. Jeden z aktérů k tomuto uvádí: „*Tím, že působíme v několika regionech, tak rozdílnost jako těch postupů a přístupů, že někdo to chce s tamtím razítkem, někdo to chce bez toho, někdo chce ten originál, někomu stačí plná moc. Vnímám v tom dost odlišnosti. Je to určitá jakoby nekonzistence mezi krajskými pobočkami. Uvítala bych, kdyby to bylo jednotné.*“

Některé spolupracující subjekty by dále uvítaly **lepší selekci uchazečů** o zaměstnání. K lepší selekci pak jeden ze subjektů uvedl: „*Bohužel se samozřejmě stává, že se pracuje s kandidáty, kteří jako nejsou motivovaní, ale i tak se k tomu zaměstnavateli dostanou.*“ Další k tomuto dodává: „*Bych byl rád, kdyby mi konečně už přestali tady posílat lidi, kteří přicházejí jenom proto, že chtějí potvrzení, že je nemůžeme zaměstnat...jako jo, já беру lidi jenom na základě životopisu, a když ho vyhodnotím, tak teprve potom si je zvu. A když mi tady potom camraj lidi, že chtějí štempl, tak mě to obtěžuje.*“

Jeden ze spolupracujících subjektů uvedl, že by ocenil, pokud by byl k dispozici **seznam uchazečů**, ze kterého by si mohl vybrat vhodné kandidáty na pohovor vzhledem k pracovní pozici. Další zástupce spolupracujících subjektů pak k podobnému seznamu uvedl: „*Když mi třeba ten ÚP ČR nemůže poskytnout výběrové řízení třeba proto, že nemají volné prostory, kde by se to výběrové řízení konalo, tak některé ÚP ČR jsou schopny poskytnout seznam uchazečů, které bychom si mohli zkontaktovat. Jedná se o ÚP ČR, kde mají uchazeči podepsán papír, že ÚP ČR může zprostředkovat jejich kontaktní údaje eventuálnímu zaměstnavateli. Některé ÚP ČR toto nemají, a tím pádem nám nemohou žádný takový seznam poskytnout, což chápu, protože GDPR. Na druhou stranu, pokud by s tím uchazeči v evidenci souhlasili, tak by to určitě dávalo zase další možnost zaměstnavatelům se s nimi nějak zkontaktovat.*“

Do budoucna by zaměstnavatelé nejvíce uvítali, kdyby měli od ÚP ČR **lepší informace o svých možnostech a benefitech v rámci zaměstnávání OZP**. Zaměstnavatelé v rozhovorech často zmiňovali, že si tyto informace musí hledat sami, a ne vždy rozumí tomu, na co mají nárok. Jeden ze spolupracujících subjektů celou záležitost shrnul slovy: „*Kdybych věděl, jaké jsou možnosti. Já musím vydělávat peníze, takže ať mi někdo napíše, teďka je taková nová dotace. Divím se, že tohle nedělají, vzhledem k tomu, že ví, že my jsme taky v tom klubku. To info jsem tuším snad v životě nedostal.*“ Další k tomu doplnil: „*Kdyby více vyšli vstříc, na co člověk vlastně má nárok. Jo, že by pak přišli do toho terénu a poradili.*“ Na tuto skutečnost pak navázal další spolupracující subjekt, který navrhl, že by ocenil nějakého „guru“ na ÚP ČR, který má zkušenosti z jiných oddělení a dokáže adekvátně poradit: „*Třeba guru, kdy to je ten člověk, který už je jako senior, který už zná třeba i oddělení a činnosti a dokáže předávat tu činnost dál, který rozumí těm procesům, těm oddělením, vyzná se a dokáže poradit, jo potřebujete tohle, tak to musíte na tohle se obrátit. A tak jo, takový ten nárazník.*“

Komunikační partneři dále zmiňovali, že by bylo na místě **zvýšení příspěvku na OZP**. V situaci rostoucí minimální mzdy a nákladů spojených s podnikáním se spolupracujícím subjektům zvyšují náklady, které příspěvek dostatečně nepokrývá. Jeden ze spolupracujících subjektů k tomuto uvedl: „*No, teď se rozvírají velmi nůžky v podpoře. A s tím, jak lezou nahoru náklady, inflace a všechno, a naopak příspěvek se snižuje oproti minimální mzdě, tak jako tam dochází k výpadku financování a opět to odnesou ti zaměstnanci, kteří na tom jsou nejhůř, kteří mají nejnižší výkony.*“ Je potřeba poznamenat, že příspěvek se pravidelně zvyšuje, někteří komunikační partneři však tuto změnu nevnímají.

Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním bývalých klientů ÚP ČR? Potřebují v rámci zaměstnávání OZP podporu od ÚP ČR a dalších relevantních aktérů, dostává se jim?

👁 Zástupci regionální sítě; individuální polostrukturované rozhovory

Zaměstnavatelé uváděli, že mají se zaměstnáváním OZP, bývalých klientů ÚP ČR, veskrze pozitivní zkušenosti. Při zaměstnávání OZP využívají zaměstnavatelé podporu dalších relevantních aktérů jako například sociální služby, neziskové organizace, sociální podniky, CDZ (Centrum duševního zdraví) a podobně.

Někteří zaměstnavatelé uvedli, že nevýhodou zaměstnávání OZP je **potřeba kratších pracovních úvazků**. Jeden ze zaměstnavatelů k tomuto sdělil: „*No tak je pravda, že třeba málokterý OZP by byl ochotný pracovat dvanáctihodinové směny. I ty osmihodinové vím, že lidi nechtějí. My nabízíme šestihodinovou pracovní dobu a to si myslím, že je takový strop.*“

Další negativa vidí zaměstnavatelé v **potřebě větší časové dotace na zaučení a v potřebě určitého mentoringu v pracovním procesu OZP**. Jak uvedl jeden ze zaměstnavatelů: „*Ta komunikace s nimi je neustálá, neustálý uklidňování, vysvětlování, doučování neustále dokola těch stejných věcí, který už se jim třeba jednou vysvětlily, tak oni to za chvíli třeba zapomenout...Tam vlastně nevýhoda toho zaměstnávání, je v tom, že člověk jim musí věnovat asi více času.*“

Nevýhodou je podle zaměstnavatelů také obecně **nízké sebevědomí zaměstnanců OZP**. „*Slabá stránka je určitě jako sebevědomí, že OZP zaměstnanec často tím, že si něčím prošel, tak má hodně nízké sebevědomí. To je taková slabá stránka, určitě na začátku.*“

Jak jsou zaměstnavatelé spokojeni s aktivitami ÚP ČR v oblasti osvěty a praktické pomoci při náboru?

👁 Zástupci regionální sítě; individuální polostrukturované rozhovory

Většina RSS si při rozhovorech nemohla vybavit, zda nějakou osvětovou kampaň zaznamenali. Zaměstnavatelé hodnotili kladně **aktivity ÚP ČR v oblasti praktické pomoci při náboru OZP** klientů. Zaměstnavatelé jsou spokojeni s vyvěšováním inzerátů na volná pracovní místa. K tomuto jeden ze zaměstnavatelů uvedl: „*Jsou tam určitě výhody, že je třeba zdarma vyvěšen inzerát. Víam, že i určité servery zaměřující se na nabídku práce si to potom ze stránek ÚP ČR stahují, takže je to jakoby inzerce zdarma pro nás.*“

Dále zaměstnavatelé oceňují **výběrová řízení, která organizuje ÚP ČR ve svých prostorách**. Jeden ze zaměstnavatelů k tomuto uvedl: „*Dělají výběrový řízení v prostorách ÚP. Jako bylo teď třeba u nás ve městě. Oni vlastně ty lidi sezvou na určitý den a hodinu. My tam pak přijdeme a máme tam ty lidi pohromadě. To je docela praktická věc, protože se nemusíme s těmi klienty Úřadu scházet sólo.*“

Podle zaměstnavatelů je škoda, že **ÚP ČR nenabízejí zaměstnavatelům nějaké společné aktivity osvětového charakteru zaměřené na zaměstnávání OZP**.

Jak probíhal výběr aktérů do regionálních sítí spolupráce? Jaký zájem aktérů v krajích projeví o spolupráci s ÚP ČR, podařilo se zapojit hlavní aktéry (reprezentativy aktérů sociálních služeb, významných zaměstnavatelů)?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Podle členů RT se **daří dostávat poradenství pro OZP na ÚP ČR do obecného povědomí** těch subjektů, kterých se tato problematika týká, nebo by mohla týkat – zaměstnavatelé, sociální služby,

zdravotnictví. Jeden ze členů RT stávající stav shrnul slovy: „Když porovnáme rok 2017 a dnešek, tak díky té cílené práci těch poradců, se dá říct, že celkově ta služba ÚP ČR na pomoc vůči této skupině se dostala do všeobecného povědomí. Určitě u zaměstnavatelů, sociálních služeb, hodně o nás vědí lidé v určité sféře zdravotnictví, zejména v rehabilitačních ústavech a na rehabilitačních odděleních, pacientské organizace, nejen ty, co sdružuje NRZP, ale vůbec.“

Snaha vytvořit síť spolupracujících subjektů je zde přítomna vzhledem k přesvědčení, že právě touto cestou může docházet ke zkvalitňování služeb ÚP ČR pro OZP. Jak uvedla jedna ze členek RT: „S tím mi hodně pomáhá odborný garant za MPSV, se kterým jsme na jedné notě v tom, že jsme si vědomi, že je pro nás strategickým partnerem ta regionální síť spolupráce... Jak já vždycky říkám, je ideální, když ten klient dosedne na židličku, která má čtyři nožičky.“

Význam síťování se táhne projektem už od jeho vzniku. Se smyslem síťování pro úspěch projektu i se způsoby jeho tvoření byli poradci pro OZP na pracovištích ÚP ČR seznamováni od počátku projektu na tzv. kazuistických seminářích. Jeden z členů RT k tomu uvedl: „Součástí té práce byla i práce se zaměstnavateli... Teď jde o to, aby se to i do budoucna nějak stabilizovalo, aby to bylo běžné a aby se to víc rozšířilo mezi další organizace nebo pacientské organizace nebo organizace, které fungují v rámci sociálních služeb. Tak v rámci nějaké sítě regionální spolupráce, tak aby se ty pozice staly automatickou spolupracující součástí, což může také podpořit tu skupinu.“

Tabulka níže uvádí počet kontaktů se zaměstnavateli za jednotlivé regiony. K tabulce je potřeba uvést, že čísla jsou absolutní. Porovnávat kvalitu práce mezi jednotlivými kraji jen na základě těchto čísel by tedy bylo chybné, protože čísla v tabulce nejsou vztažena k počtu relevantních zaměstnavatelů v daném regionu. Přitom počty zaměstnavatelů se mezi jednotlivými regiony samozřejmě liší. Čísla dále také nereflektují, kolik poradců, kteří mají kontaktování zaměstnavatelů na starost, v jednotlivých regionech působí. Tento počet je přítom v regionech různý a má nepochybně vliv na frekvenci kontaktování zaměstnavatelů.

Tabulka č. 10: Počet kontaktů se zaměstnavateli na otevřeném a chráněném trhu práce v období trvání projektu (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

Počet kontaktů se zaměstnavateli na trh práce 2018 - únor 2023															
	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021	2022	2022	2_2023	2_2023	2018 2_2023	2018 2_2023	2018 2_2023
Kraj	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP	CHTP	OTP celkem	CHTP celkem	TP celkem
Karlovarský	137	79	122	96	50	33	119	56	94	66	13	12	535	342	877
Pardubický	148	427	252	397	208	256	259	368	232	427	37	59	1136	1934	3070
Olomoucký	352	429	451	634	248	387	278	680	576	749	138	108	2043	2987	5030
Píseňský	106	94	215	152	154	163	128	231	191	263	39	37	833	940	1773
Vysočina	130	96	165	138	217	85	206	98	416	218	66	45	1200	680	1880
Královhradecký	198	203	370	236	129	137	185	175	226	294	25	38	1133	1083	2216
Zlínský	95	132	136	98	103	88	51	97	169	170	48	44	602	629	1231
Liberecký	46	79	64	249	127	233	107	334	104	382	18	95	466	1372	1838
Praha	214	123	430	157	182	90	294	114	255	305	21	40	1396	829	2225
Jihomoravský	144	69	174	163	40	96	115	165	65	201	5	43	543	737	1280
Středočeský	216	149	301	237	245	184	240	283	452	354	76	82	1530	1289	2819
Ústecký	265	212	358	171	365	169	373	280	408	370	43	61	1812	1263	3075
Moravskoslezský	251	463	331	706	196	462	162	319	350	529	50	68	1340	2547	3887
Jihočeský	230	192	229	174	160	104	203	139	291	164	36	25	1149	798	1947
CELKEM ČR	2532	2747	3598	3608	2424	2487	2720	3339	3829	4492	615	757	15718	17430	33148

👁 Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Ve většině případů se podařilo zapojit do projektu hlavní aktéry RSS. Někteří aktéři RSS spolupracovali s ÚP ČR na jiných projektech v minulosti, takže komunikace mezi nimi a ÚP ČR byla nějakým způsobem nastavená už před projektem. Poradci OZP nezmiňovali problémy s výběrem nebo nízkým zájmem RSS na spolupráci s ÚP ČR. Jako uvedla jedna z poradkyň OZP: „Jako zkontaktovat veškerý služby, aspoň

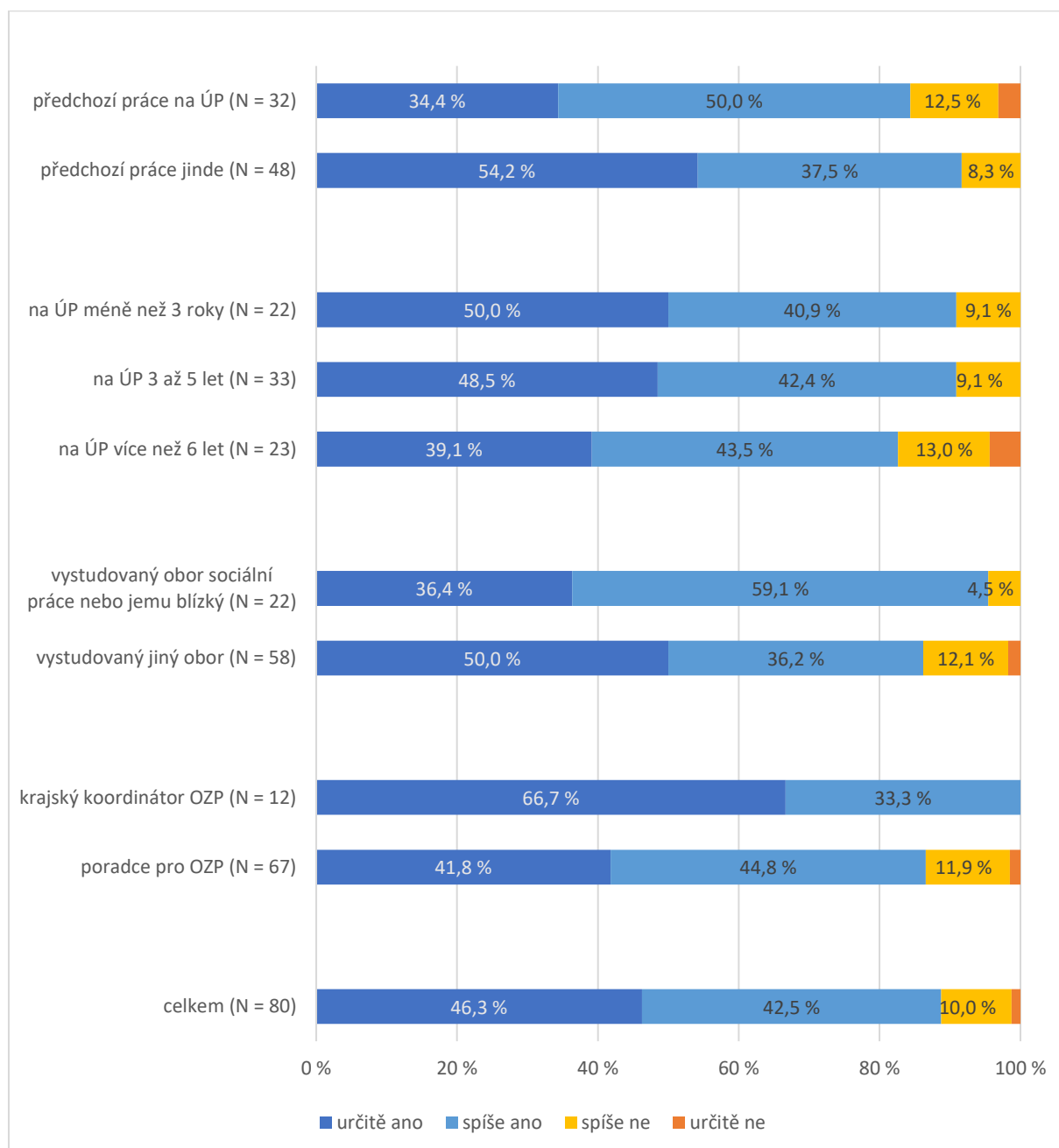
u mě, v okrese našeho města, šlo velice dobře. A všichni byli absolutně ochotný. Vždycky jsme si pohovořili o tom, o čem je ta moje pozice, co vlastně můžu případně nabídnout...Takže jako máme to navázaný teď už jako velice dobře.“ Jedním ze způsobu výběru vhodných aktéru do RRS bylo prezentování pozice poradce pro OZP na různých setkáních. Jako příklad uvedla jedna z poradkyň OZP: *„Tady nějaká organizace třeba měla výročí, tak jsem tam šla prezentovat o té pracovní rehabilitaci. Vyprávěla jsem jim takové ty všeobecné informace a oni se hodně doptávali. Zajímalo je to. To bylo někdy v roce 2019.“*

Jsou zapojena pracoviště ÚP ČR do jiných místních/regionálních platforem k problematice na trhu práce?

👁 Poradci OZP; dotazníkové šetření

Na otázku týkající se zapojení regionálního pracoviště ÚP ČR do místních/regionálních platforem řešících problematiku OZP na trhu práce, **odpovědělo bezmála devět desetin poradců OZP kladně** (46,3 % „určitě ano,“ 42,5 % „spíše ano“). Zbylé odpovědi byly záporné, jedna osoba zvolila možnost „určitě ne“. Obecně lze říci, že ke spolupráci na místní úrovni byli skeptičtější dlouholetí pracovníci, kteří na ÚP ČR pracovali již před projektem. Všichni, kteří odpověděli záporně, také pracovali na pozici poradce OZP.

Graf č. 20: Odpovědi na otázku „Je vaše regionální pracoviště zapojeno do místních/regionálních platformů řešících problematiku OZP na trhu práce?“



👁️ Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Poradci OZP nejčastěji **figurují v pracovních skupinách a komunitním plánování**. Tyto aktivity vnímají jako přínosné a obohacující. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP „*Projednává se tam, jak budou vypadat statistiky. Když třeba chceme vědět, jak to dané pracoviště pracuje. A každý ten člověk přinese nějaký svůj pohled, že na tu zaměstnanost má jiný názor, jak by to mělo vypadat... Takže myslím si, že je fajn, že každý přináší jiné znalosti zkušenosti a každý to vidí jinak... A pak se tam hezky všechny ty znalosti a zkušenosti propojí a myslím si, že to pak má opravdu smysl upravovat tu směrnici, protože každý do toho dá to své.*“ Další poradce OZP pak ke schůzkám v rámci místních platformů uvádí: „*Určitě se scházíme, a ne jenom za úřad práce, ale i za ty organizace. Třeba organizace věnující se duševnímu zdraví. Oni pořádají setkání a tam se potkáváme, takže ono se to prolíná. Někdy jsem to já, kdo najde*

někoho nového, jindy zase kontaktuje někdo mě. Má to dobrý přínos, protože mi připadá, že jsme i rozšířili počet těch osob, co k nám docházejí v rámci té spolupráce.“

Jak členové RT a PO vnímají postoje zaměstnavatelů v regionu k zaměstnávání OZP?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Podle členů RT je potřeba rozlišit chráněný trh a otevřený trh. Na chráněném trhu zájem zaměstnavat OZP samozřejmě je, jen někdy poptávka po pracovních místech převyšuje nabídku. Jak uvedl jeden ze členů RT: „Chráněný trh práce samozřejmě zájem zaměstnavat OZP má, protože je v tom finančně podporován ze strany státu, tam ten zájem je výrazně větší.“ Na otevřeném trhu, podle členů RT obvykle o OZP takový zájem není. Bylo by však chybou hledat příčinu například v diskriminaci, nebo neochotě. Podle členů RT je to dáno především pěti vlivy. Tyto vlivy jsou heslovitě zaznamenány ve schématu níže. Hesla jsou pak dále rozvedena pod schématem.

Schéma č. 8: Příčiny negativních postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP podle členů RT



Prvním identifikovaným vlivem jsou **obavy z množství práce kolem zaměstnávání OZP** (vytvoření podmínek na pracovišti, administrativa, komunikace s úřady, službami atd.), přičemž tyto obavy jsou podle členů RT do jisté míry opodstatněné (viz výše, odpovědi členů RSS na evaluační otázky „Jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé se zaměstnáváním bývalých klientů ÚP ČR? Potřebují v rámci zaměstnávání OZP podporu od ÚP ČR a dalších relevantních aktérů, dostává se jim?“).

Druhým faktorem je poněkud **stereotypní vnímání OZP zaměstnavateli, jako osob, s nimiž je velmi složitá spolupráce a komunikace vzhledem k jejich postižení**. Zaměstnavatelé si totiž podle členů RT často představují, že množina OZP je tvořena především osobami s mentálním nebo těžkým fyzickým postižením. Jeden ze členů RT se k tomu vyjádřil slovy: „A zájem zaměstnavatelů na tom otevřeném trhu práce, tam není neochota, ale spíše obavy. O té problematice totiž moc nevědí, většina lidí, nezabývají-li se tou problematikou, tak když se řekne OZP, tak si představí vozíčkáře nebo mentálně retardovaného člověka. Bojí se papírování, jak budou s tou osobou komunikovat, jak zapadne do kolektivu pracovního.“ Jiný člen RT k tomu dodal: „Oni o té povinnosti vědí, ale je potřeba „demytizovat“ v jejich smýšlení tu skupinu OZP, aby věděli, že to nejsou jen nevidomí, neslyšící, vozíčkáři, ale že to je asi 13 % lidí na trhu práce, na kterých to nemusí být na první pohled vidět.“

Další skutečností, která se podílí na nedostatečné zaměstnanosti OZP je **možnost odvádět do státního rozpočtu poplatky náhradou za povinnost zaměstnávat OZP**. Jak bylo uvedeno v jednom rozhovoru: „U toho otevřeného trhu práce je to velmi individuální. I ten zaměstnavatel, který má tu povinnost, může udělat takové ty úkroky bokem, může řešit odvodem do státního rozpočtu, pokud přímo nezaměstnává, sice má povinnost, ale často si uleví, protože to ten zákon umožňuje. Takže to není nic nelegálního.“

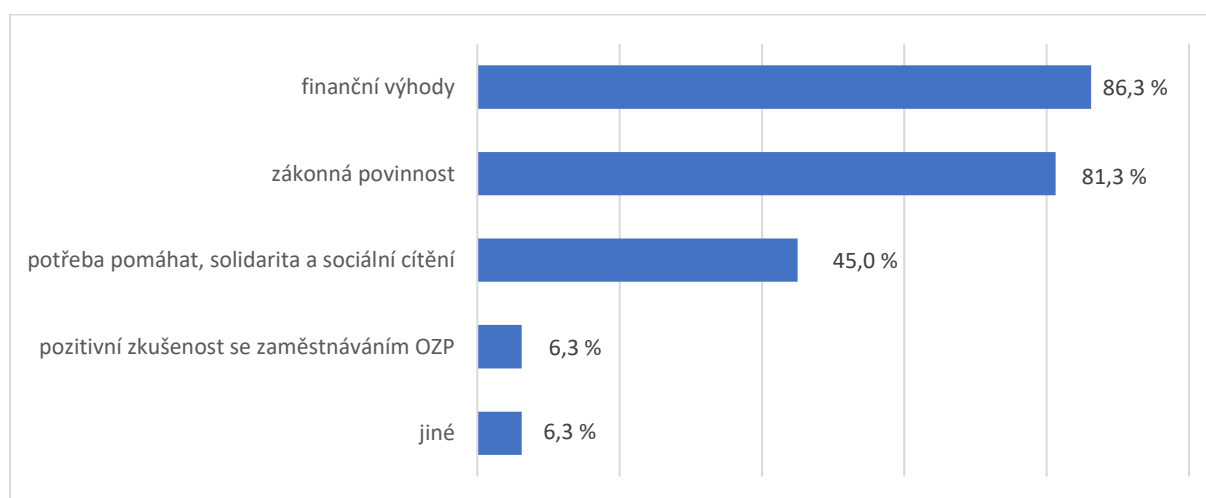
Jiným příkladem „úroku bokem“, byť také legálního, je **externalizace nějaké činnosti** (ostraha objektu, úklid prostor) **na subjekt, který OZP zaměstnává**.

Zájem zaměstnavatelů zaměstnávat OZP přitom v tomto případě leckdy probudí **dobrá zkušenost se zaměstnáváním OZP buď v blízkém okolí** (rodina, přátelé, známí) někoho z vedení nebo zaměstnanců firmy, nebo **u některé spolupracující firmy**. V takovém případě dochází k určitému prozření, kdy zaměstnavatel shledá, že mezi OZP patří i lidé, kteří jsou schopni pracovat, být členy týmu.

👁️ **Poradci OZP; dotazníkové šetření**

Ohledně hodnocení motivace zaměstnavatelů přijímat do zaměstnání OZP se většina poradců OZP shodla, že hlavní motivací jsou zejména **finanční výhody plynoucí z této činnosti**, případně prostě fakt, že zaměstnavatelé chtějí a musí **dostát své zákonné povinnosti** (obě odpovědi označily více než čtyři pětiny poradců OZP). Dále se jednalo o potřebu pomáhat. Jen v malé míře byla podle mínění poradců OZP motivací zaměstnavatelů pozitivní zkušenost se zaměstnáváním OZP. Tento poznatek koresponduje i s postřehy realizačního týmu (viz oddíl výše).

Graf č. 21: Motivace zaměstnavatelů přijímat do zaměstnání OZP (N = 80)



👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Postoje k zaměstnáváním OZP na otevřeném trhu práce jsou podle poradců OZP obecně spíše odmítavé. Poradci OZP identifikovaly několik příčin těchto odmítavých postojů. Tyto příčiny zachycuje schéma níže. Tyto příčiny jsou pod schématem blíže rozvedeny.

Schéma č. 9: Příčiny negativních postojů zaměstnavatelů k zaměstnáváním OZP podle poradců OZP



Poradci OZP uvedli, že postoje zaměstnavatelů k zaměstnáváním OZP se zcela určitě liší. Podle poradců OZP **je však na otevřeném trhu práce převažující ta skupina zaměstnavatelů, která OZP zkrátka není ochotná zaměstnávat**. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: „Z mého pohledu to teda moc žhavý není, jak bych si já teda představovala. Myslím si, že zájem zaměstnávat OZP je tak na nějakých 20 %, když to

tak vezmu. Protože zbytek, těch 80 % zaměstnavatelů, ty OZP nechce.“ Zde vidíme určitý rozpor v tom, jak situaci vnímají členové RT a poradci OZP, kde, zatímco členové RT vidí problém spíše na straně systému, tak poradci OZP se domnívají, že chybný je spíše postoj zaměstnavatelů. (Viz postřehy realizačního týmu výše.)

Nejvtřícnější přístup k zaměstnávání OZP mají dle poradců OZP zaměstnavatelé, kteří mají přímou zkušenost se skupinou OZP, například z rodiny nebo díky zaměstnávání OZP ve firmě, kde pracovali dříve. Jedna z poradkyň OZP k tomu sdělila: *„Samozřejmě lépe uplatníte klienta tam, kde ten zaměstnavatel třeba má někoho s postižením v rodině. Ten pak má to cítění. Chápe to, neřeší prostě obavy z toho, jak to tam ten klient vůbec bude zvládat. Neřeší, že musí třeba upravovat pracovní místo.“* Poradci OZP se domnívají, že je to právě nedostatečná osvěta mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce, která je příčinou negativních postojů k zaměstnávání OZP. Zde je opět zřejmé, že poznatek koresponduje s postřehy realizačního týmu popsanými výše).

Během výzkumu nicméně vyplynulo, že mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce existuje i velké množství dalších překážek, které limitují jejich možnosti zaměstnávat OZP. Problémy v zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce vidí poradci OZP například v **časté nemocnosti klientů OZP.** Jedna z poradkyň OZP to shrnula slovy: *„Ti klienti často marodí a ten zaměstnavatel to vnímá a spíš se právě bojí toho, že když toho člověka vezme, tak vlastně nejen že nebude pracovat na plný úvazek, ale ještě bude věčně marodit. A když se s některými těmi zaměstnavateli bavím, tak opravdu mají takovou zkušenost.“*

Další překážku mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce vidí poradci OZP v **nedostatečné finanční motivaci na zaměstnávání OZP.** Poradce OZP k tomuto uvedl: *„Je to těžký, protože ten volný trh práce je málo ze strany státu podporovaný a motivovaný proto, aby zaměstnával OZP, je to pro nás jako větší práce. Samozřejmě je to základ naší práce, ale je to náročné. Zaměstnavatelé na to moc neslyší, pokud nemají nějakou finanční dotaci.“*

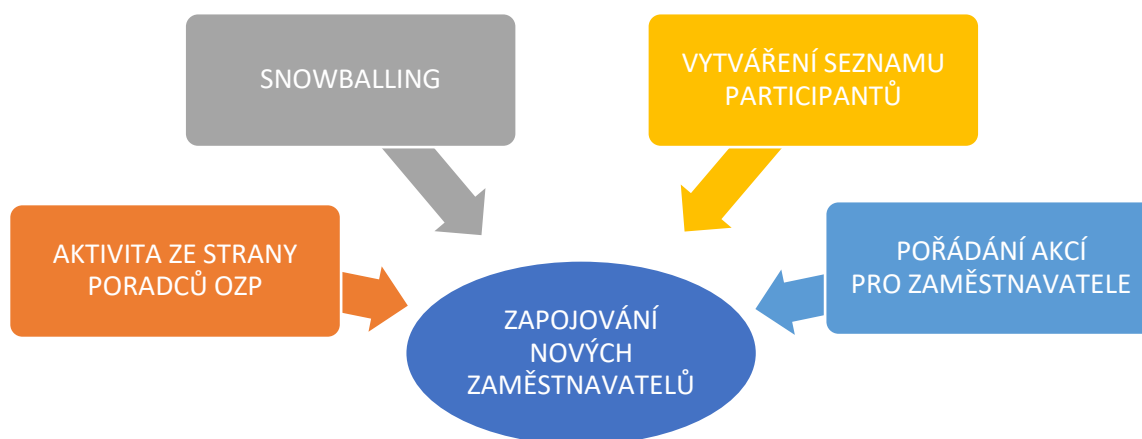
Jako další překážka byla během výzkumu uvedena **neochota zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce přizpůsobit pracovní podmínky nebo délku úvazku.** Podle poradců OZP zaměstnavatelé často na OZP kladou stejné nároky, jako na ostatní zaměstnance. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: *„Oni na tom otevřeném trhu po nich chtějí tu produktivitu, je tam tlak na výkon a ty OZP to často nezvládají. Tak jdou pak na ten chráněný trh.“* Další poradkyně OZP k tomuto dodala: *„Je to o tom přístupu toho zaměstnavatele. Vždycky je to v těch lidech, zda chtějí vůbec tomu dát šanci a zkusit to. Tam je samozřejmě vždycky z jejich strany nutná nějaká úprava, třeba úprava pracovní doby nebo pracovní náplně. Ne v každém provozu to samozřejmě jde. Ale někdy je to opravdu i o tom, že tomu ti zaměstnavatelé nejsou nakloněni.“*

Jakým způsobem a v jakém počtu zapojila pracoviště ÚP ČR díky projektu do spolupráce nové zaměstnavatele?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Zásadní roli v zapojování nových zaměstnavatelů do spolupráce s ÚP ČR sehrávají podle členů RT čtyři opatření. Tato opatření jsou zobrazena nejprve ve schématu, pod nímž jsou pak dále vysvětlena.

Schéma č. 10: Zásadní opatření podporující vyhledávání nových zaměstnavatelů



Aktivní vyhledávání zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce, komunikace s nimi, návštěvy pracoviště, demytizace problematiky, to jsou podle členů RT důležité kroky k posílení participace zaměstnavatelů na zaměstnávání OZP. Jeden ze členů RT toto shrnul slovy: „V některých regionech se to daří překonávat, protože se tomu ten poradce věnuje, sleduje ty podmínky na tom pracovišti, dostupnost toho pracoviště. To je o té práci, přesvědčovat je jednak ekonomickými argumenty, že je pro ně výhodnější zaměstnávat, jednak je ujišťovat, že jim z toho ÚP ČR půjde i nějaký poradenský servis.“ Z toho plyne, že tedy záleží hlavně na poradci OZP a kvalitě jeho vedení ze strany managementu konkrétní pobočky ÚP ČR. Je potřeba vybírat takové poradce, kteří se umí postavit ke své práci zodpovědně a aktivně. Tuto potřebu shrnul jeden ze členů RT slovy: „Ale v podstatě jsme měli větší očekávání ohledně spolupráce, že lidé s OZP dostanou větší péči a že jim najdeme místo. A nejen z těch míst, která máme na seznamu, ale že se skutečně spojíme s potenciálním zaměstnavatelem. A musím říct, podle několika kazuistických seminářů, kterých jsem se zúčastnil (a), že se to opravdu děje, že zaměstnanci se snaží hledat místa pro klienty, přizpůsobit je jejich potřebám a konzultovat se zaměstnavatelem podmínky.“

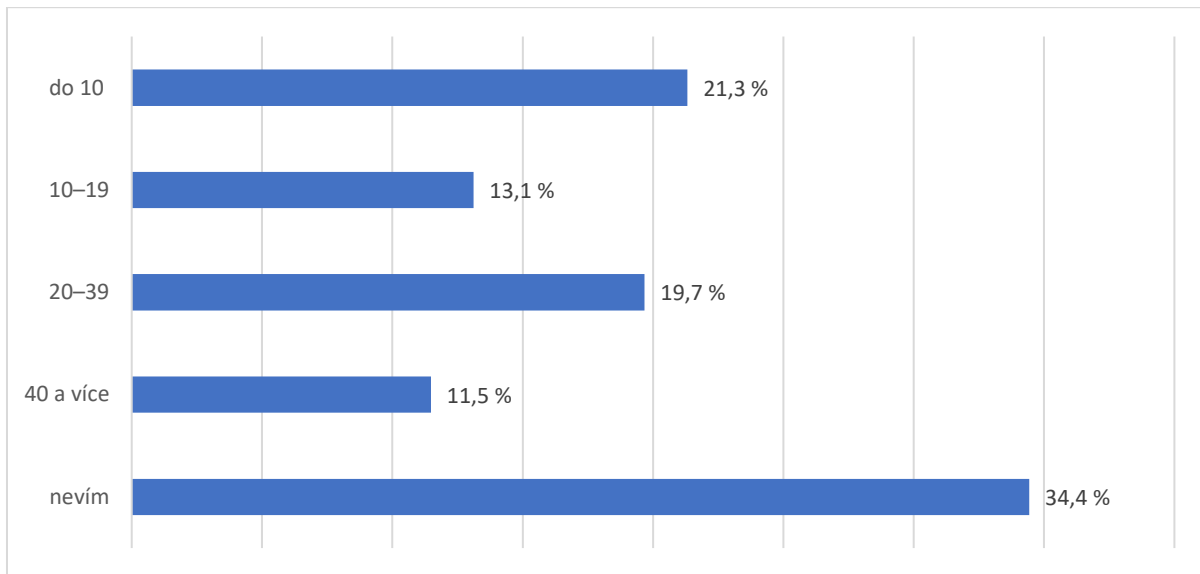
Termínem „snowballing“ se má na mysli jev, kdy si zaměstnavatelé mezi sebou sdílí dobrou zkušenost se zaměstnáváním OZP či se spoluprací s ÚP ČR na této věci. Jak bylo v rozhovorech uvedeno: „Je to o tom nabalování a je to běh na dlouhou trať. Ta síť nejde vytvořit do roka. Po těch 5 letech je to úplně někde jinde, někde je to lepší, jinde horší, záleží i na těch lidech konkrétních.“

Dále je podle členů RT nezbytné dotvořit a poté stále aktualizovat **seznam spolupracujících organizací** (zaměstnavatelé, ale i lékaři, OSSZ), v němž by mohli poradci OZP vyhledávat. V současné době probíhá vznik tabulky, která by měla tento problém pomoc vyřešit. V novém projektu pak bude tabulka optimalizována, aby bylo možné v ní požadované údaje filtrovat například i na úroveň okresů. Jak uvedla jedna ze členek RT: „Teď od nového roku budeme mít novou filtrační tabulku, tu bych Vám mohla pak ukázat. Bude to databáze od těch poradců za celou ČR. Ta by se měla dát filtrovat až na úroveň okresů, všechny počty (s kterými spolupracuje v tom okrese, nebo si tam zadáte třeba zaměstnavatel na otevřeném trhu práce, kolik je jich v ČR, kolik se hlásí třeba k sociálnímu podnikání.“ Posledním jmenovaným krokem, který je členy RT vnímán jako zásadní, je **systematické pořádání „osvětových“ akcí pro zaměstnavatele**, jejichž účelem by bylo motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP. Podle členů RT se takovéto akce zatím pořádají spíše jen náhodně. Konkrétně k tomu bylo řečeno: „Jako systematicky ne, ale v rámci nějakých kazuistických seminářů, tak to ano. Ale spíše se snažíme my zvát ty větší zaměstnavatele tady. Nějakým způsobem v kontaktu s nimi jsme, ačkoliv systematicky do firem nechodíme.“

👁️ **Poradci OZP; dotazníkové šetření**

Na otázku týkající se počtu zaměstnavatelů, které se podařilo zapojit do projektu, odpovědělo jen 61 poradců OZP. Více než třetina z nich (34,4 %) přitom nebyla schopna počet zaměstnavatelů vyčíslit. Důvodem byla především nepřehlednost situace během pandemie a krátká doba působení v projektu u některých poradců OZP. Mezi odpověďmi těch poradců OZP, kteří dovedli počet zaměstnavatelů uvést, se **nejčastěji objevovaly počty do 10 (21,3 %), nebo mezi 20 a 39 zaměstnavateli (19,7 %).**

Graf č. 22: Počet zaměstnavatelů zapojených do projektu (N = 61)



👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Jedním ze způsobů, kterým poradci OZP zapojovali do projektu nové zaměstnavatele, bylo **aktivní vyhledávání a kontaktování nových zaměstnavatelů**. Poradci OZP často při tomto kontaktování spolupracovali s oddělením trhu práce ÚP ČR. V rozhovorech bylo k tomuto uvedeno: „*My jsme si společně s trhem práce vytipovali možné zaměstnavatele OZP, které jsme pak kontaktovali.*“

V některých případech to byli nicméně **zaměstnavatelé, kdo inicioval kontakt**. Jak uvedla jedna z poradkyň OZP: „*A jsou taky zaměstnavatelé, kteří sami zavolají. Ozvou se, že by chtěli výběrové řízení pro OZP a jestli máme dostatek klientů a jak to udělat. Je to hodně o osobní rovině a o těch vztazích, který jsou navázaný.*“

Dalším způsobem zapojení byla finanční motivace. Jak už bylo zmíněno výše, **finanční motivace ze strany státu je velmi důležitá pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Zaměstnavatelé se často obávají vyšších nákladů na přizpůsobení pracovního prostředí nebo na výcvik. Jak uvádí jeden dotazovaný poradce OZP: „*Tím, že my tomu zaměstnavateli dáme nějaký finanční příspěvek za to, že toho člověka tam vlastně zaměstná, nebo vezme na tu přípravu k práci, tak to ty zaměstnavatelé k tomu trochu přesvědčilo.*“

Provádí pracoviště ÚP ČR monitorovací návštěvy u spolupracujících subjektů pro integraci OZP na trhu práce v regionu? Liší se praxe na různých pracovištích?

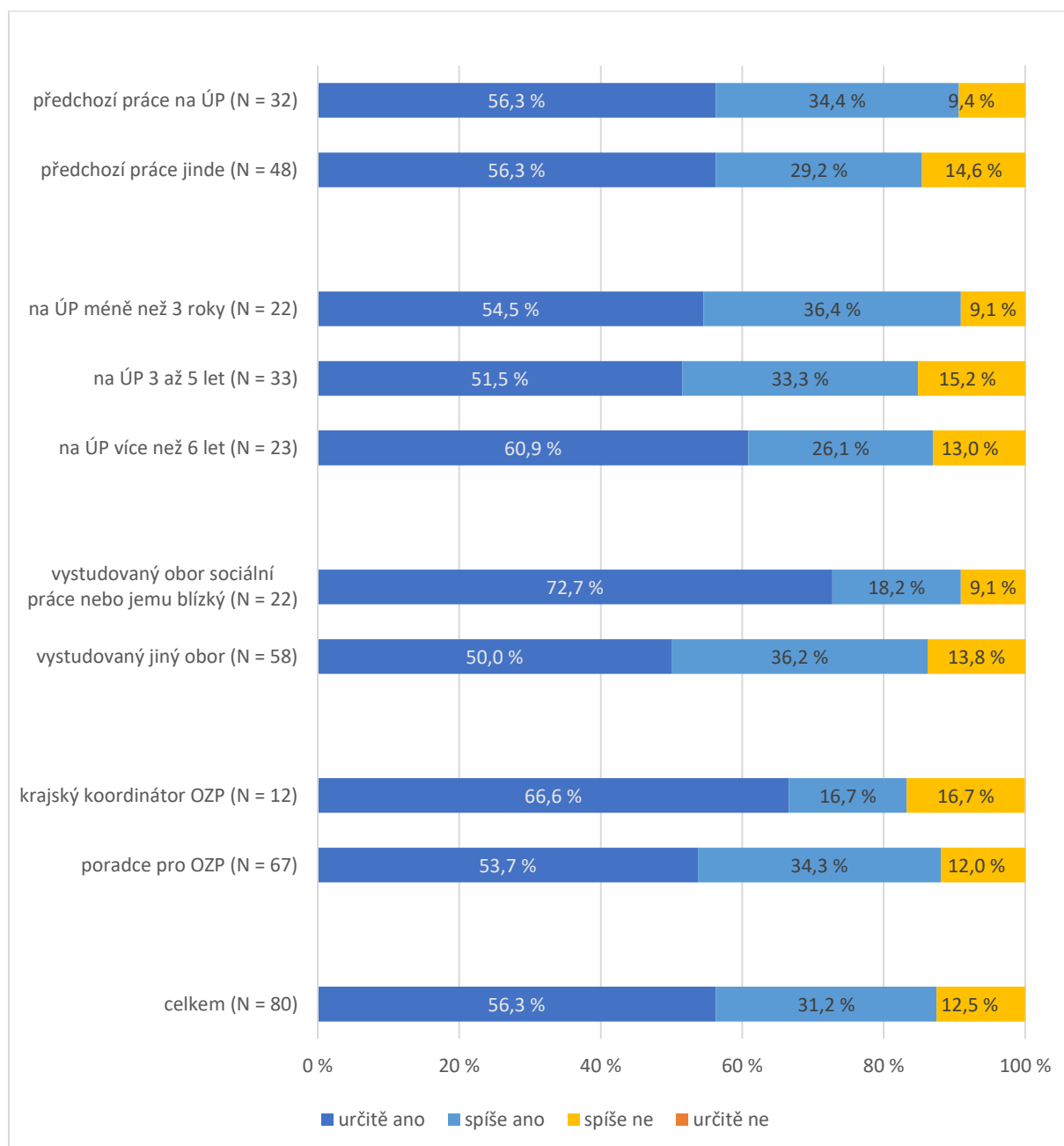
👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Pracoviště ÚP ČR provádí např. monitorovací návštěvy zaměstnavatelů, a to i potencionálních. Ve stávajícím projektu tato činnost ale podle některých členů RT není dostatečná. Navíc probíhá nahodile, nikoliv systematicky. Výsledkem pak je, že se množství zaměstnavatelů v jednotlivých regionech mezi sebou odlišuje. Mezi členy RT panuje přesvědčení, že kvalitní monitoring vede nejen ke zmapování možností zaměstnávání OZP na pracovištích v působnosti dané pobočky ÚP ČR, ale též k identifikaci potřeb zaměstnavatelů vzhledem k zaměstnávání OZP. Monitoring může být také prevencí vzniku problémů jak na straně OZP, tak na straně zaměstnavatelů. Jak uvedl jeden ze členů RT: *„Monitoring dělají krajští koordinátoři. Někdy to jsou i poradci. Ta praxe se liší. Dokonce máme i poradce, kteří chodí na stáže do různých sociálních služeb, aby byli blíže té cílové skupině. Ten monitoring je ale na základě dohody a dobrovolnosti a není to masivní. Koordinátoři to mají v náplni práce, mají to dělat i tou formou navazování těch kontaktů.“* Jak uvedl jeden ze členů RT, praxe je v různých regionech odlišná i proto, že ne na všech pracovištích jsou plné stavy poradců OZP: *„To můžeme porovnat v rámci těch statistik...Nějaké rozdíly jsou. Hodně je znát, kde máme a kde ne ten plný počet poradců. Tam, kde je jich méně, se toho tolik nestihá, třeba individuálního poradenství.“*

👁 Poradci OZP; dotazníkové šetření

Téměř devět desetin poradců OZP (součty možností „určitě ano“ a „spíše ano“ u všech skupin) uvedlo, že **monitorovací návštěvy u spolupracujících subjektů pro integraci OZP na trh práce v regionu jejich pracoviště provádělo**. Rozdíly mezi jednotlivými skupinami poradců OZP pak nebyly velké. Výraznější podíl osob, které uvedly možnosti „určitě ano“ byl mezi osobami s vystudovaným oborem sociální práce (72,7 %) a krajskými koordinátory OZP (66,6 %).

Graf č. 23: Odpovědi na otázku „Realizuje vaše pracoviště monitorovací návštěvy u spolupracujících subjektů pro integraci OZP na trhu práce v regionu?“



👁️ Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Co se monitorovacích návštěv týče, poradci OZP v rozhovorech uvedli, že se jich v různé míře **zúčastňují**. Monitorovací návštěvy probíhají pak často **v koordinaci se zástupci oddělení trhu práce ÚP ČR**, což dále potvrzuje propojení poradců OZP s dalšími agendami ÚP ČR. Jedna z poradkyň k tomuto uvedla: „Není to taková ta typická monitorovací schůzka, ale spíš se snažíme bavit jenom o těch OZP, co by jim to dalo a nedalo. Snažíme se z nich dostat takové informace, aby ta pozice byla popsána do sebemenších detailů. Chceme například vědět nejen to, že hledají uklízečku na 6 hodin, ale také kde přesně bude uklízet a co přesně bude uklízet. Díky tomu přesnému seznámení se s pracovním místem a obsahem práce můžeme spíše nalézt člověka, který bude pro danou práci nejlepší možný.“ Další poradkyně pak uvedla: „Osvědčilo se nám spíš vyjíždět k zaměstnavatelům, než si je zvat sem k nám. Ti zaměstnavatelé nám totiž ty schůzky často odřekli. Stávalo se, že nakonec nemohli přijet,

nestíhali a podobně. Když jsme ale tu schůzku domluvili u nich, tak se tu návštěvu vždycky podařilo zrealizovat.“ **Praxe se na různých pracovištích v rámci ČR liší**, přičemž poradci OZP často uváděli, že záleží na pracovním kolektivu, zaměření pracovního místa, zaměstnavateli a přirozeně také na tom, zda se jedná o otevřený nebo chráněný trh práce. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „*Vždycky je to o lidech, záleží na pracovním kolektivu, vedení, jak je nastaveno. Liší se i to, jestli jsme byli na pracovišti, které je součástí otevřeného nebo chráněného trhu. Tam je samozřejmé, že na tom chráněném k těm našim klientům ten zaměstnavatel přistupuje vstřícněji. Ale nemusí to být pravidlo. Také jsem poznala skvělé a vstřícné zaměstnavatele, kteří byli z běžných firem.*“

Závěr evaluačního úkolu č. 3

Smyslem evaluačního úkolu č. 3 bylo zjistit, jaká je kvalita spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s dalšími relevantními subjekty z oblasti zaměstnávání OZP.

Od spolupráce je primárně očekáváno, že pomůže v dosahování hlavního cíle projektu, a tedy zvýší počet OZP, kterým se prostřednictvím spolupráce s ÚP ČR podaří nalézt vhodné pracovní uplatnění. Hlavním partnerem v dosahování tohoto cíle by pro ÚP ČR měli být sami zaměstnavatelé. Co jsou tedy podle závěrů evaluace hlavní znaky dobré spolupráce a jak se je dařilo v projektu naplňovat?

Jednak je to zájem zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Tento zájem je přirozený v prostředí chráněného trhu práce, ukázalo se však, že na otevřeném trhu je stále nutné ji posilovat. Zejména pak různou formou **osvěty**. Podle poradců OZP, klientů OZP i členů RT totiž na straně zaměstnavatelů **přetrvávají předsudky vůči skupině OZP a jejich zaměstnávání**. Zájem zaměstnavatelů zaměstnávat OZP by ale bylo možné posílit i **navýšením finančního ohodnocení** za zaměstnávání OZP nebo změnou **úpravy plnění povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP v legislativě**.

Dále je znakem dobré spolupráce **efektivní komunikace**, která se v projektu postupně nastavuje a měla by být také dále podporována. Efektivní komunikace se pozná podle toho, že každý z aktérů má vždy **dostatek informací**, které potřebuje, má je včas a ve **formě, které rozumí**. Aktéři nejsou v efektivní komunikaci **zatěžováni přemírou byrokracie** v jakékoliv podobě (administrativa, složité postupy, lhůty, jejichž délka vede k demotivaci zúčastněných apod.). Pracoviště ÚP ČR očekávají, že na konci takové efektivní komunikace bude **podrobný popis volného místa** a nároků na požadovaného zaměstnance, aby mohl ÚP ČR nalézt zaměstnavateli nejlepšího možného kandidáta. Zaměstnavatelé zase očekávají, že jim ÚP ČR pošle k výběrovému řízení jen takové klienty z řad **OZP, kteří práci skutečně zvládnou a pracovat chtějí**. OZP očekávají, že se v této komunikaci nebudou cítit **méněcenně**, že se jim dostane prostor pro to, aby sdělili vše potřebné, a že je nemine servis nutný k tomu, aby si našli vhodné pracovní uplatnění. Evaluace ukazuje, že efektivita komunikace, a tedy i naplňování výše uvedených očekávání se daří s různou měrou. Evaluace však také současně identifikuje způsoby, jak lze efektivní komunikaci podpořit. Jedná se **o monitoring pracovišť pracovníky ÚP ČR, kontaktování zaměstnavatelů pracovníky ÚP ČR, podpora erudovanosti pracovníků ÚP ČR prostřednictvím školení, koneckonců i samotný servis určený pro OZP, například v podobě pracovní rehabilitace, ergoterapie a dalších aktivit**.

Konečně znakem dobré spolupráce je vytvoření dostatečně **husté sítě zaměstnavatelů**, kteří mají zájem OZP zaměstnávat. Jednotlivé kraje jsou v této věci různě úspěšné. Souvisí to s naplněním pozic poradců OZP, kvalitou jejich práce, jejich vedením a pracovními podmínkami, ale i s reálnou nabídkou pracovních pozic v kraji. Jsou regiony, kde je zaměstnavatelů více, a regiony, kde je jich méně. Ne každý zaměstnavatel také nabízí pozice, které lze adaptovat pro potřeby všech skupin OZP. Pracoviště ÚP ČR se za účelem vytvoření sítě zaměstnavatelů také zapojují do místních **platforem trhu práce**, jako například komunitní plánování. Je potřeba i určité trpělivosti, protože vytváření sítě spolupráce je záležitost, která vyžaduje svůj čas a nabytí potřebných zkušeností všemi zúčastněnými.

Příklady dobré praxe

V následující části evaluace se zabýváme příklady dobré praxe, které jsme při rozhovorech identifikovali. Požadavek na tyto příklady vyplývá z evaluačního úkolu č. 3. Předkládáme příklady dobré praxe z pohledů poradců OZP, klientů OZP a RSS. Příklady jsou anonymizovány a jména osob jsou smyšlená.

Příklad dobré praxe č. 1: Petr

Petr byl klient s třetím stupněm invalidity a diagnostikovanou duševní poruchou. Býval ke svému okolí agresivní a do zaměstnání nikdy nechodil. Přes svou prvotní neochotu, díky spolupráci s poradcem pro OZP nastoupil do pracovní rehabilitace v sociální službě v jeho městě. Tato sociální služba je zároveň důležitým aktérem v regionální síti spolupráce, která s ÚP ČR spolupracuje již dlouhodobě na obdobných projektech a pomohla najít pracovní uplatnění už několika jeho klientům. Díky pracovní rehabilitaci si Petr začal pomalu osvojovat základní pracovní návyky a zvykl si také na pracovní kolektiv. Ze začátku dělal Petr jednodušší manuální práce, kdy například boural zdi během rekonstrukce domu, nebo uklízel v supermarketu. Později získal pracovní rekvalifikaci, která mu následně pomohla s hledáním pracovního uplatnění.

My jsme fakt jako nevěřili, že se tenhle člověk někde uchytne, protože on je fakt vizuálně typický psychiatrický pacient už od vzhledu

V rámci pracovní rehabilitace zjistil, že mu práce přináší radost a také se mu líbilo, že si mohl vydělat nějaké peníze. Po absolvování rehabilitace si Petr začal hledat zaměstnání s doporučením od sociální služby, která zajišťovala pracovní rehabilitaci. Nakonec se mu podařilo získat práci ve skladu, kde pracuje již několik let. Díky svému přístupu a odhodlání si rychle získal respekt svých kolegů a nadřízených. Bez pracovní rehabilitace by se Petr patrně nedostal tam, kde je dnes. Má rád svou práci a v zaměstnání je celkově spokojený. I dnes ještě chodí sociální službu navštívit a pozdravit její zaměstnance.

Příklad dobré praxe č. 2: Honza

Honza se jako mladý kluk rozhodl ukončit školu a vyrazit pracovat do zahraničí. Když se mu nedařilo, rozhodl se za pár let vrátit zpátky do České republiky. Jelikož neměl dodělané vzdělání, tak pracoval povětšinou bez smlouvy na různých stavbách, kde se mu následně stal pracovní úraz a byl mu přiznán status OZP. Kvůli tomuto nemohl dále pracovat a skončil proto na ÚP ČR, kde byl dlouhodobě nezaměstnaným. Po čase Honza na vše rezignoval a byl spokojený s podporou a případnou prací „na černo“. Díky spolupráci s poradcem pro OZP byl zařazen do pracovní rehabilitace v rámci místní sociální služby, která byla díky realizaci projektu zapojena do spolupráce s ÚP ČR. Tato sociální služba nabízí i vlastní chráněné pracoviště, a tak pracovní rehabilitace probíhala přímo v jejich prostorách.

No a někde na nějaké stavbě si udělal úraz. Samozřejmě jako neměl žádné pojištění, žádný úraz ze zaměstnání, když nemáte legální práci, že všechno to prostě padá. Takže on má zničené koleno a normální práci už dělat nemohl. Tak on tam seděl na tom pracáku nějakých x let a oni nevěděli, co s ním. On už pak na všechno rezignoval.

Jelikož sociální služba má i vlastní chráněné pracoviště, rozhodla se si Honzu po ukončení pracovní rehabilitace ponechat do budoucna a nabídnout mu stálou práci. Honzovu práci si pochvalují i přes to, že kvůli zdravotním omezením není schopen dělat veškeré úkony a musí pracovat svým vlastním tempem. S Honzou jako zaměstnancem jsou v sociální službě spokojeni a rádi by si ho tam ponechali i do budoucna.

Příklad dobré praxe č. 3: Marie

Marie prodělala mozkovou mrtvici, následkem čehož získala 2. stupeň invalidity. V důsledku toho pak často zapomínala a měla strach zařadit se znovu do pracovního procesu. Na ÚP ČR byla 5 let, dokud s ní nezačala díky projektu pracovat poradkyně pro OZP. Poradkyně s Marií realizovala několik individuálních schůzek, na kterých probírali její situaci, problémy a starosti. Poradkyně pomohla Marii s napsáním životopisu a s dodáním sebevědomí. Po čtvrt roce spolupráce se Marii podařilo najít zaměstnání na chráněném pracovišti.

Sama by tam nešla, protože se bála, takže jako třeba zrovna tady u té paní to opravdu pomohlo, protože by se nerozhejbala.

Byl to právě lidský a individuální přístup, který Marii pomohl překonat strach se zařazení zpátky do pracovního procesu. Marie zůstává v kontaktu s poradkyní pro OZP i nadále a za její pomoc jí je velmi vděčná.

Příklad dobré praxe č. 4: Michal

Další je příběh Michala, který byl v evidenci ÚP ČR opakovaně, a nikdy se mu nedařilo udržet si dlouhodobě práci. Po úmrtí matky přišel následně i o bydlení, měl špatné hygienické návyky a kombinaci různých zdravotních potíží. Díky spolupráci s poradcem pro OZP se zjistilo, že Michal má uznaný invalidní důchod, který mu ale není vyplácen. Poradce tedy Michalovi pomohl vyřídit si vyplácení invalidního důchodu a následně ho i zařadit do přípravy k práci.

No a tenkrát teda se nám podařilo přes přípravu k práci ho umístit na chráněný trh. Byl to voříšek, měli s ním teda svatou trpělivost. Příprava k práci se ze tří měsíců pak prodlužovala tuším na šest, nebo dokonce na devět. Ale opravdu oni tím, jak jsou jako lidský a berou tu osobu jako individualitu, tak pán je tam dodnes.

V současnosti Michal pracuje na poloviční úvazek a je v práci spokojený. Rád by si místo udržel až do starobního důchodu.

Příklad dobré praxe č. 5: Hanka

Hanka byla odhodlaná vrátit se zpět do práce po šesti letech na rodičovské dovolené. Měla vysokoškolské vzdělání a byla připravena opětovně se ponořit do profesní sféry. Avšak její plány narazily na komplikace, když se musela přestěhovat na maloměsto, kde se potýkala s předsudky vůči osobám se zdravotním postižením. Hanka má uznaný III. stupeň invalidity, což znamenalo, že potřebovala určitou míru podpory při hledání zaměstnání. Měla tedy zájem o pracovní rehabilitaci, která by jí pomohla vrátit se zpátky do práce a získat sebevědomí. Její první zkušenost s místním ÚP ČR byla negativní a pro ni demotivující. Na oddělení zprostředkování s ní kvůli invaliditě nechtěli dále

spolupracovat, což pro ni byla velmi frustrující situace. Nakonec se rozhodla obrátit na poradce pro OZP na ÚP ČR v krajském městě. Z práce poradce byla nadšená. Oceňovala především individuální a lidský přístup, díky kterému se poradci mohla otevřít a získat motivaci pro další spolupráci.

Takže to mě to mě jako strašně moc povzbudilo, takže já jsem tam začala jako mluvit o tom, kam bych to třeba chtěla směřovat. Co by mi jako pomohlo. No a dopracovali jsme se k tomu, že vlastně bych mohla zkusit i nějakou rekvalifikaci.

Díky rekvalifikačnímu kurzu získala větší sebevědomí a pomohlo jí ujasnit si, jakou práci by chtěla a nechtěla dělat. Odhodlala se tedy k zaslání několika životopisů a v době provádění evaluace měla již domluvené pohovory.

Příklad dobré praxe č. 6: Petra

Petra se kvůli svým zdravotním omezením dostala na ÚP ČR, kde měla dlouhodobě problém sehnat zaměstnání, jelikož většina nabídek byla zaměřena na těžkou manuální práci. Začala tedy díky projektu spolupracovat s poradcem pro OZP, následkem čeho se dostala na pracovní rekvalifikaci zaměřenou na počítačovou gramotnost. Díky ukončení rekvalifikace jí pak byla nabídnuta administrativní pozice v jedné místní firmě.

Takže ten projekt pro ty osoby zdravotně postižený mi strašně pomohl, protože jsem se vlastně uplatnila na trhu práce. Získala jsem ještě dovednosti nebo naučila jsem se zase něco nového a díky tomu jsem vlastně získala i tu práci.

S prací poradce pro OZP byla Petra velice spokojená, protože měla pocit, že se jí někdo skutečně věnuje. Ocenila také, že poradce k ní přistupoval s respektem a měla pocit, že jí opravdu chce pomoci. Získala dále také znalosti, jak postupovat při tvorbě životopisu, nebo jak se prezentovat během pohovoru. Byla rovněž spokojena s nabídkou zaměstnání, které jí poradce poskytl, protože měla pocit, že nabídky odpovídají mnohem více jejím potřebám.

Evaluační úkol č. 4: Monitoring a nastavení procesů sběru dat v projektu

Jak je v projektu hodnoceno nastavení procesů sběru dat o projektu a hodnocení jeho úspěšnosti, vyhodnocení výsledků a dopadů u systémového projektu?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

V projektu je vedeno několik statistik, do nichž se zaznamenávají údaje relevantní vzhledem k cíli projektu. Některé ukazatele se také sledovaly nad rámec zadání projektu. Tato čísla byla nezbytná pro další plánování členů RT. Tímto způsobem lze sledovat naplňování těchto cílů. Podle členů RT se sledují:

- počty individuálních a skupinových poradenství,
- počet umístěných na trh práce – chráněný a otevřený,
- počet kontaktů se zaměstnavateli,
- ergodiagnostická vyšetření,
- job match dotazníky,
- poradenský program,
- klíčová aktivita vzdělávání,
- počet účastníků kurzů,
- tzv. bagatelní podpora a
- vytvoření nových kurzů

Tabulka níže uvádí počet klientů z řad OZP za dobu trvání projektu, a to zvlášť za každý region. Jedná se o okamžitý počet vždy k lednu daného roku.

Tabulka č. 11: Počty OZP v evidenci ÚP ČR za jednotlivé kraje v období trvání projektu vždy k lednu daného roku (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

POČET OZP v evidenci UoZ - 2018_únor_2023							
	leden 2018	leden 2019	leden 2020	leden 2021	leden 2022	leden 2023	únor 2023
	Počet OZP	Počet OZP	Počet OZP	Počet OZP	Počet OZP	Počet OZP	Počet OZP
Praha	2 146	1 847	1 506	1 930	1 888	1 842	1 880
Středočeský kraj	4 371	3 784	3 365	3 806	3 682	3 667	3 712
Jihočeský kraj	2 596	2 074	1 828	2 197	2 149	2 015	2 036
Plzeňský kraj	2 219	1 861	1 812	2 271	2 120	2 032	1 998
Karlovarský kraj	889	768	676	970	919	899	904
Ústecký kraj	5 474	4 717	4 099	4 684	4 572	4 547	4 533
Liberecký kraj	1 900	1 625	1 472	1 749	1 669	1 689	1 699
Královéhradecký kraj	1 946	1 808	1 621	1 874	1 819	1 865	1 884
Pardubický kraj	2 034	1 538	1 449	1 713	1 654	1 652	1 684
Kraj Vysočina	2 527	2 015	1 672	1 770	1 805	1 611	1 620
Jihomoravský kraj	6 150	5 225	4 663	5 217	5 162	5 041	5 070
Olomoucký kraj	3 178	2 459	2 172	2 569	2 373	2 309	2 317
Zlínský kraj	2 717	2 084	1 807	2 058	1 976	1 867	1 868
Moravskoslezský kraj	8 093	7 038	6 646	7 128	6 696	6 335	6 310
Celkem ČR	46 240	38 843	34 788	39 936	38 484	37 371	37 515

Tabulky níže uvádějí počty klientů za dobu trvání projektu v některých aktivitách projektu, a to zvlášť za každý region. Stejně jako u předchozích tabulek. i zde platí, že uvedená čísla jsou absolutní, čili nevztažená k celkovému počtu klientů OZP. Proto nelze z tabulek přímo vyvozovat úspěšnost práce poradců v jednotlivých regionech.

Tabulka č. 12: Počty uzavřených „IPPR“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

Počet uzavřených IPPR za období 2018 - únor 2023						
Kraj	2018	2019	2020	2021	2022	2_2023
Karlovarský	11	7	2	3	4	0
Pardubický	45	23	18	36	36	3
Olomoucký	79	52	37	49	60	4
Plzeňský	88	67	58	50	39	1
Vysočina	42	31	8	14	30	0
Vysočina RIP	82	44	30	30	41	0
Královehradecký	15	41	14	15	15	4
Zlínský	38	13	9	3	2	0
Liberecký	4	1	0	0	2	0
Praha	9	4	0	1	0	1
Jihomoravský	14	15	4	10	28	0
Středočeský	32	6	7	3	7	1
Ústecký	23	17	4	17	54	0
Moravskoslezský	76	55	20	29	22	0
Jihočeský	62	34	14	10	7	0
CELKEM ČR	620	410	225	270	347	14

Tabulka níže uvádí počty klientů v ukazateli individuální poradenství za jednotlivé kraje. Statistiky jsou uvedeny od roku 2018 do února roku 2023.

Tabulka č. 13: Počty klientů v ukazateli „Individuální poradenství“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023)(zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

Individuální poradenství 2018 - únor 2023	2018	2019	2020	2021	2022	2_2023	2018 - 2_2023
Kraj	IP	IP	IP	IP	IP	IP	individuální poradenství celkem
Karlovarský	1033	1204	384	1477	2541	491	7130
Pardubický	2546	2542	1686	3191	3087	493	13545
Olomoucký	2641	2309	1116	1561	2391	326	10344
Plzeňský	1122	1913	1449	1840	2237	350	8911
Vysočina	1288	1787	1056	1228	1744	282	7385
Královehradecký	1087	1615	878	1406	1979	374	7339
Zlínský	1083	1204	662	574	943	193	4659
Liberecký	695	1033	986	2490	1933	356	7493
Praha	2893	2240	1675	3117	3391	587	13903
Jihomoravský	831	992	410	517	2586	271	5607
Středočeský	1658	2133	1520	2079	3054	538	10982
Ústecký	1583	2140	2006	2809	4420	683	13641
Moravskoslezský	2512	2288	1497	1988	2635	406	11326
Jihočeský	1686	1525	602	1023	1490	150	6476
CELKEM ČR	22658	24925	15927	25300	34431	5500	128741

Tabulka níže uvádí počty skupinových poradenství OZP za jednotlivé kraje. Statistiky jsou uvedeny od roku 2018 do února roku 2023.

Tabulka č. 14: Počty klientů v ukazateli „Skupinové poradenství“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

Kraj	Počet skupinových poradenství/počet OZP - 2018 - únor 2023													
	2018		2019		2020		2021		2022		2 2023		celkem	celkem
	SP	počet OZP	SP	počet OZP	SP	počet OZP	SP	počet OZP	SP	počet OZP	SP	počet OZP	SP	počet OZP
Karlovarský	165	738	136	804	29	125	3	14	4	34	3	17	340	1732
Pardubický	175	1604	161	1415	49	390	26	120	107	460	21	109	539	4098
Olomoucký	68	471	32	356	16	172	6	36	27	180	13	93	162	1308
Plzeňský	38	765	73	473	31	227	0	0	76	389	11	61	229	1915
Vysočina	26	503	26	382	5	40	13	59	17	201	5	75	92	1260
Královehradecký	155	900	199	758	68	447	15	40	64	349	16	120	517	2614
Zlínský	77	624	62	567	53	360	0	0	20	108	7	43	219	1702
Liberecký	11	78	19	127	7	37	7	23	22	160	2	11	68	436
Praha	102	631	67	358	13	71	1	8	23	70	3	7	209	1145
Jihomoravský	57	457	64	712	25	358	36	178	97	835	14	187	293	2727
Středočeský	253	1902	244	1562	105	521	20	70	109	473	23	123	754	4651
Ústecký	111	1247	169	1567	68	648	16	79	157	977	37	358	558	4876
Moravskoslezský	137	1020	125	942	44	289	14	73	46	334	7	44	373	2702
Jihočeský	104	771	111	718	59	279	4	20	72	347	16	45	366	2180
CELKEM ČR	1479	11711	1488	10741	572	3964	161	720	841	4917	178	1293	4719	33346

Tabulka níže uvádí počty „job match“ dotazníků a obsazená VPM za jednotlivé kraje. Statistiky jsou uvedeny od roku 2018 do února roku 2023.

Tabulka č. 15: Počet „jobmatch dotazníků“ a obsazená VPM za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)

počet jobmatch dotazníků a obsazená VPM - 2018 - únor 2023			
Kraj	2021		
	Počet dotazníků	VPM z dotazníků	% využití pro obsazení
Karlovarský	539	15	2,78%
Pardubický	1621	653	40,28%
Olomoucký	936	89	9,51%
Plzeňský	583	142	24,36%
Vysočina	671	69	10,28%
Královehradecký	540	54	10,00%
Zlínský	541	39	7,21%
Liberecký	301	11	3,65%
Praha	181	41	22,65%
Jihomoravský	1907	480	25,17%
Středočeský	814	163	20,02%
Ústecký	1037	233	22,47%
Moravskoslezský	936	203	21,69%
Jihočeský	1078	242	22,45%
Celkem ČR	11 685	2 434	20,83%

👁️ **Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory**

Poradci OZP uvedli, že v rámci hodnocení projektů dělali statistiky, kde se například zaznamenávaly individuální kontakty s klienty, počty žádostí o pracovní rehabilitaci apod. Jedna z poradkyň OZP to shrnula následovně: „*Jsou tam individuální kontakty s klientem, jsou tam počty žádostí o pracovní rehabilitaci, uzavřené plány, kontakty se zaměstnavatelem na otevřeném trhu, chráněném trhu. Jsou tam počty umístěných klientů na otevřených, nebo chráněných trzích, počty job matchových dotazníků. Máme tam statistiky na prostupný systém. Z kolika třeba sociálními službami, jsme se jako měsíci a v kvartále setkali a pak je tam statistika na poradenský program, takže si myslím, že 8 statistik děláme měsíčně a pak děláme různé celoroční.*“ Většina z poradců OZP uvedla, že statistiky považuje za dostačující.

Někteří z poradců OZP uvedli, že **statistiky bývají vzhledem ke komplexnosti poskytovaných služeb a individuální práci často nevypovídající. Bylo zmiňováno, že se práce poradců OZP v procesu sběru dat zredukovala na vykazování počtů, spíše než na kvalitu odvedené práce.** Jak uvedla jedna z poradkyň: „*Ty data do té statistiky, je to takové nevypovídající, protože s některým klientem je člověk opravdu hodinu a s některými si po deseti minutách nemáte co říct.*“ Další z poradkyň OZP k tomu dále dodala: „*Já mám pocit, že poslední dva roky se to zvrhlo na počty čárek nebo čísel, kdo má víc individuálních pohovorů, kdo má víc skupinových aktivit, jak to, že vy máte na tom kontaktním pracovišti jenom deset individuálních pohovorů, když ostatní mají pětatřicet. My jsme z toho byly takové zklamané s kolegyní, že se to takhle zvrhlo...najednou jsem cítila jako tlak, prostě že jeden kraj je v červených číslech a jiný v zelených. Jakto, že vy máte tolik a oni tolik, takže mám pocit, že se to bohužel zvrhlo v to srovnávání číselné. Přitom je to práce o lidech s lidma a to si myslím, že se nedá hodnotit tabulkově. To mě jako mrzí.*“

👁️ **Statistiky ÚP ČR**

Informace o průběhu vzdělávání v projektu OZP:

Od začátku projektu bylo realizováno již 148 běhů v celkem 13 různých kurzech. Vydáno bylo celkem 1988 certifikátů. Celkem 212 poradců OZP má již splněnu bagatelní podporu 40 hodin vzdělávání, z plánovaných 188 osob, tj. cca 113 % indikátoru. **Indikátor projektu je tedy splněný.** (Uvedené informace byly aktuální k 4. 4. 2023.)

Seznam názvů realizovaných kurzů

- Ergodiagnostika;
- Legislativa vztahující se k zaměstnávání OZP;
- Legislativa týkající se skupiny OZP;
- Síťování v regionech a navazování kontaktů se zástupci institucí zabývajících se problematikou zaměstnávání OZP;
- Poradenský program pro OZP;
- Pracovní rehabilitace;
- Základní činnosti služeb sociální rehabilitace a sociálně terapeutických dílen;
- Informační základ NSD;
- Zásady diversity;
- Kariérové poradenství pro projektové pracovníky OZP;
- Specifika a zásady komunikace s OZP;
- Úvod do komunikace s OZP s mentálním postižením a poruchami autistického spektra;
- Elektronické tržiště (NEN).

Personální obsazenost projektu

Momentálně je v projektu personální obsazenost cca 90 % (přibližně taková se drží již poslední rok). Realizační tým v projektu setrvává do 30. 4. 2023, od 1. 5. 2023 dochází k přechodu do nového navazujícího projektu.

Co dalšího by bylo přínosné sledovat/co chybělo?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Členové RT se shodovali na dvou indikátorech, které by bylo potřeba sledovat v pokračování projektu, aby bylo možné lépe posoudit dopady, a tedy i přínos projektu.

Schéma č. 11: Chybějící ukazatele kvality projektu

DÉLKA SETRVÁNÍ OZP
V ZAMĚSTNÁNÍ

DOVEDNOST
VYHLEDÁVAT A
ZAHÁJIT SPOLUPRÁCI
S OZP MIMO EVIDENCI
ÚP

Délka setrvání OZP v zaměstnání: Pro hodnocení kvality služeb ÚP ČR vzhledem k OZP by bylo vhodné sledovat (délku) setrvání klientů v zaměstnání, nikoliv jen to, zda jim zaměstnání bylo či nebylo nalezeno. V navazujícím projektu, kde bude tento údaj sledován, bude potřeba dobře naplánovat způsob monitoringu tohoto jevu, protože podle členů RT není na ÚP ČR sledován ani u „běžných“ klientů. Jak uvedl jeden ze členů RT: „*My potřebujeme alespoň ten odhad, kolik těch lidí v tom zaměstnání zůstalo. Tak by se dala sledovat i ta kvalita a efektivita těch služeb ÚP ČR.*“ Jiný ze členů RT k tomu dodal: „*Rozumím. Tam by se dalo sledovat, jestli se ten člověk neobjevil znovu v evidenci ÚP ČR a po jak dlouhé době. To mě napadá. Ale je to určitě dobrý podnět. Je pravda, že u jiných projektů týkajících se zaměstnávání určitých skupin jsem zažila, že se to sleduje.*“ Po skončení projektu bude ekonomická aktivita sledována z administrativních dat ČSSZ a ÚP ČR.

Dovednost vyhledávat a zahájit spolupráci s OZP mimo evidenci ÚP ČR: Dále padl mezi členy RT návrh na sledování množství OZP v produktivním věku, kteří nebyli v evidenci ÚP ČR, ale podařilo se je oslovit pro spolupráci s ÚP ČR, účast na vzdělávání a vyhledávání zaměstnání. Zde je klíčové vytvoření husté sítě spolupráce se subjekty, které s těmito OZP pracují (např. patientské organizace, organizace z oblasti sociální a zdravotní atd.). Jak uvedl jeden ze členů RT: „*Jako pro nás do budoucna bude určitě zajímavé sledovat to, jak se nám daří dostávat k těm OZP, které jsou v tom produktivním věku, ale nejsou v evidenci ani nejsou ekonomicky aktivní. To znamená sledovat, jak se nám daří tyto osoby oslovovat, zapojovat do zaměstnání. Ale ono to bude částečně navázáno na propojení s tou sítí spolupráce, ze které budou muset asi čerpat.*“

👁 Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Poradci OZP ve větší míře uvedli, že se sledovalo vše potřebné. Někteří poradci OZP by uvítali sledovat dále délku setrvání OZP po nástupu do zaměstnání. Jedna z poradkyň OZP k tomuto uvedla: „*Možná sledovat ty lidi, co nastoupili pak někam do zaměstnání, tak po nějakém čase zpětně, jak to s nimi vypadá, jestli opravdu u toho zaměstnavatele skončili. My zjistíme, když se nám vrací do evidence, pracujeme s nimi pak opakovaně, ale neodhalíme třeba člověka, který v tom zaměstnání skončil a třeba ho to odradilo tak, že se rozhodl, že už pak zůstane úplně sám doma, ekonomicky neaktivní.*“

Jakým způsobem ÚP ČR sleduje kvalitu a komplexnost svých služeb, efektivnost a úspěšnost intervencí v rámci projektu?

👁 Realizační tým; individuální polostrukturované rozhovory

Členové RT se vyjadřovali zvláště ke kvalitě a komplexnosti služeb, zvláště k efektivitě a úspěšnosti intervencí.

Kvalita a komplexnost služeb: Kvalita a komplexnost služeb je podle členů RT hodnocena prostřednictvím:

- hodnocení nadřízených na jednotlivých pracovištích,
- statistik a kazuistických seminářů, kde se diskutují statistiky, problémy atd.

Celou věc shrnul jeden ze členů RT slovy: „*Oni byli součástí struktury ÚP ČR, měli svoje nadřízené a ti prováděli hodnocení. My jsme vlastně viděli ty výstupy na úrovni toho, že se účastní vzdělávání. Z hlediska našeho projektového bylo klíčové, že se účastní vzdělávání a že těmi kurzy prochází...Ale z našeho pohledu, my jsme to mohli hodnotit z hlediska toho, že jsme se účastnili v maximální možné míře kazuistických seminářů, kde jsme viděli, jakým způsobem, v rámci nějakých diskuzí ta činnost je realizována, kde jsme se snažili ty zkušenosti nějak přenášet do dalších regionů a ty činnosti nějak korigovat. A pak jsme viděli a pravidelně jsme hodnotili ty statistické výstupy toho, co nám ukázaly ty ukazatele...Takže to jsme i v rámci koordinačních porad pravidelně nějakým způsobem komentovali a snažili jsme se i potom v rámci těch jednotlivých krajů hledat, proč ta čísla jsou taková a taková. Někde se jako třeba ukazovaly nějaké excesy směrem nahoru...Takže ty statistické ukazatele jsme nějak sledovali, pravidelně hodnotili a komentovali, nastavovali jsme nějaké priority pro každý rok té činnosti u těch poradců, a to jsme se pak snažili i v těch koordinačních poradách nějak posuzovat.“*

Efektivita a úspěšnost intervencí: Co se týče efektivity a úspěšnost intervencí, bylo v rozhovorech zmíněno, že projekt nebyl primárně intervenční. Jeho cílem bylo vytvoření systému poradenství pro OZP na ÚP ČR. Toto poradenství mělo být podpořeno vzděláváním a vytvářením sítě spolupráce s relevantními subjekty, jako jsou zaměstnavatelé na chráněném i otevřeném trhu práce a organizace z oblasti sociální a zdravotní, v nichž se OZP pohybují.

👁 Poradci OZP; individuální polostrukturované rozhovory

Poradci OZP uvedli, že neví, jakým způsobem ÚP ČR sleduje kvalitu a komplexnost svých služeb, efektivnost a úspěšnost intervencí v rámci projektu. Jsou si však vědomi toho, že tyto informace sleduje realizační tým projektu.

Závěr evaluačního úkolu č. 4

Evaluační úkol č. 4 nabízí čtenáři vhled do toho, jak členové realizačního týmu (RT) a poradci OZP hodnotí organizaci sběru dat o projektu. Smyslem dat sbíraných v průběhu celé realizace projektu bylo na jejich základě objektivně vyhodnotit úspěšnost, výsledky a dopad projektu.

Za nastavení sběru dat v projektu nesly v projektu primární zodpovědnost členové RT. Ti také přesně věděli, proč se sleduje, jaký ukazatel. **Sledovaly se přitom počty individuálních a skupinových poradenství, OZP umístěných na trh práce – chráněný a otevřený, kontaktů se zaměstnavateli, ergodiagnostických vyšetření, job matchových dotazníků, poskytnutých poradenských programů, realizovaných kurzů a jejich běhů, účastníků kurzů, nových kurzů a co se vzdělávání týče, také se sledovala tzv. bagatelní podpora, což bylo splnění minimální stanovené délky účasti na vzdělávání poradci OZP.**

Členové RT se shodli s poradci OZP v tom, že užitečné by bylo sledovat kromě těchto ukazatelů také **délku setrvání OZP u zaměstnavatele**, který jim byl prostřednictvím projektu vyhledán. Dále by bylo také vhodné vést si **statistiku o počtu OZP mimo evidenci ÚP ČR**, jež se podařilo oslovit pro spolupráci s ÚP ČR při hledání pracovního uplatnění. Obě tyto proměnné by byly validními ukazateli vyhodnocení kvality projektu.

V čem se členové RT a poradci OZP naopak **neshodují, je smysl či podoba některých dalších statistik**. Členové RT vidí důležitost dat jako nezbytnou součást argumentů pro podporu další realizace projektu. Poradci OZP se nicméně domnívají, že některé kvalitativní aktivity není možné kvantifikovat, a tudíž ani statisticky vyjádřit. Naopak jiné kvantifikované údaje o kvalitě projektu nic zásadního nevypovídají. Evidence statistik je navíc podle vyjádření některých poradců OZP časově náročná, a tedy jdoucí na úkor přímé práce s klienty. Jedná se zde o obvyklý nesoulad mezi organizační (členové RT) a výkonnou složkou (poradci OZP) projevující se ve vztahu ke statistikám i v jiných odvětvích lidské činnosti.

V projektu měla být dále ještě **hodnocena kvalita a komplexnost služeb**, což se dělo prostřednictvím hodnocení nadřazených na jednotlivých pracovištích, skrze statistiky a díky organizaci kazuistických seminářů, kde se diskutovaly problémy, statistická evidence atd.

Posledními hodnocenými proměnnými v projektu byly **efektivita a úspěšnost intervencí**. Členové RT nicméně nepovažují projekt za primárně intervenční, proto se k efektivitě a úspěšnosti intervencí nedovedli vyjádřit jednoznačně. Hlavní intervencí, pokud už je nutné použít tento výraz, je podle nich vytvoření pozice poradce OZP na ÚP ČR a veškerý servis věnovaný v projektu podpoře erudovanosti této pozice. Efektivitu a úspěšnost této intervence měří podle členů RT statistiky.

Závěr

Ve vztahu k závěru projektu lze konstatovat, že jeho hlavním cílem bylo zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti a nastavit efektivní systém práce se skupinou osob se zdravotním postižením (OZP). K dosažení těchto cílů byly provedeny čtyři klíčové aktivity, a to posílení personálních kapacit Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce, podpora rozvoje personálních kapacit ÚP ČR v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce, řízení projektu a evaluace.

Tímto projektem byla vytvořena pevná základna pro poskytování vylepšených služeb OZP, které OZP umožní efektivněji se uplatnit na trhu práce.

Hlavním cílem evaluace bylo poskytnout podrobné informace o fungování a dosažených výsledcích projektu. Evaluace projektu se zaměřila na čtyři hlavní úkoly: hodnocení rozvoje personální kapacity ÚP ČR a odbornosti v oblasti poskytování služeb pro osoby se zdravotním postižením, hodnocení nabídky, potřebnosti a kvality služeb poskytovaných ÚP ČR osobám se zdravotním postižením, hodnocení spolupráce ÚP ČR se subjekty pracujícími s osobami se zdravotním postižením a zaměstnavateli a identifikace příkladů dobré praxe, a nakonec hodnocení monitoringu projektu a nastavení procesů sběru dat v rámci projektu. Z hlediska provedené evaluace lze konstatovat, že tohoto cíle bylo dosaženo. Z pohledu aktivity v posílení personálních kapacit ÚP ČR byl tento cíl naplněn v podobě vytvoření pracovní pozice poradce OZP. Následující aktivita zaměřená na rozvoj personálních kapacit ÚP ČR byla splněna komplexností poskytnutého vzdělání v rámci kurzů pro poradce OZP. Aktivita v řízení projektu byla naplněna v podobě vzniklého realizačního týmu. Níže rozepisujeme detailnější závěry jednotlivých částí evaluace.

Profil poradců OZP

V prvním kroku se evaluace soustředila na popis poradců OZP (osob se zdravotním postižením) z hlediska jejich vzdělání, délky praxe, genderu a získané podpory v rámci projektu. **Zajímavá je vysoká četnost poradců OZP s vystudovaným ekonomickým oborem a předchozí praxí v soukromé sféře.** Řada těchto poradců OZP měla o tuto pozici zájem proto, že hledaly smysluplnou práci, ve které mohou pomáhat lidem.

Oblast vzdělávání

Evaluace se zaměřila také na hodnocení vzdělávání, jež bylo poskytováno poradcům OZP v průběhu celého projektu. Smyslem vzdělávání bylo posílit znalosti a dovednosti poradců OZP v oblasti práce se skupinou OZP. **Poradci OZP a realizační tým projektu hodnotili poskytnuté vzdělávání pozitivně, vzdělávání podle nich dosáhlo stanoveného cíle.** Poradci OZP a realizační tým projektu **hodnotili kladně využitelnost kurzů v praxi, formu, kterou byly kurzy vedeny a profesionalitu lektorů. Pozitivně je hodnocen vznik výukových materiálů, pestrost výukových metod a technik nebo pokrytí relevantních témat. Vzdělávání rovněž poskytlo možnost síťování mezi jednotlivými poradci OZP.** **Návrhy na zlepšení vzdělávání se týkaly organizace vzdělávání. Zejména pak posloupnosti kurzů a jejich načasování.** Logická posloupnost kurzů byla dle realizačního týmu ovlivněna povinností soutěžit kurzy prostřednictvím veřejných zakázek a nutností sladit realizaci některých kurzů nikoliv s momentálními potřebami poradců OZP, ale s načasováním dotací. Realizaci kurzů negativně ovlivnila také probíhající epidemie Covid 19. Některé kurzy neproběhly nebo se měnil termín jejich konání. Zástupci poradců OZP i členové realizačního týmu nicméně v provedených rozhovorech připouštěli, že některé dopady epidemie na realizaci vzdělávání byly také pozitivní. Online forma kurzů totiž

motivovala k vyšší účasti poradců OZP z regionů, kterým díky této formě realizace kurzů odpadl problém zdlouhavé dojíždky na místo jejich konání.

Od začátku projektu bylo realizováno již 148 běhů vzdělávání v celkem 13 různých kurzech. Vydáno bylo celkem 1988 certifikátů. Celkem 212 poradců OZP má již splněnu bagatelní podporu 40 hodin vzdělávání, z plánovaných 188 osob, tj. cca 113 % indikátoru. **Indikátor projektu byl tedy splněn.** (Uvedené informace byly aktuální k 4. 4. 2023.)

Propojenost poradců OZP s dalšími agendami ÚP ČR

Evaluace také ukázala, že poradci OZP poměrně intenzivně spolupracují s jinými odděleními a útvary na ÚP ČR. Spolupráce s jinými útvary byla hodnocena kladně. Nejintenzivnější spolupráce probíhá s oddělením zprostředkování.

Přínosy a překážky projektu

Evaluace identifikovala hlavní přínosy a překážky projektu. Za **hlavní přínos** je přitom považováno samotné **vytvoření pozice poradce OZP na pobočkách ÚP ČR.** Bez této specializace by nebylo možné nabízet OZP služby v takové kvalitě, v jaké se to dělo. Podstatným faktorem zvyšujícím kvalitu práce OZP je přitom **poskytnuté vzdělávání.** Dalším faktorem je skutečnost, že **poradce OZP má na jednoho klienta daleko více času** než běžný zprostředkovatel na běžného klienta. Přístup k OZP na ÚP ČR se tedy stává skutečně individuální, což je nezbytné. Momentálně je v projektu personální obsazenost cca 90 % (přibližně taková se drží již poslední rok). Další přínosy projektu jsou; **podpora OZP při hledání práce, lepší informovanost zaměstnavatelů, širší součinnost s regionální sítí spolupráce.**

Evaluace odhalila také některé **překážky realizace projektu.** Za největší překážky je považováno **financování jednotlivých aktivit projektu** což nebylo způsobeno nedostatkem financí v projektu, ale nedostatkem financí ze státního rozpočtu. Poradci OZP byli často limitováni finančními možnostmi vycházejícími z přidělených dotací z projektu a pandemií covidu.

Evaluace se zaměřila také na pohled OZP. **Klienti z řad OZP si obecně chválí službu, která jim je na pobočkách ÚP ČR poskytována.** Ti, kteří mají zkušenost z dřívějšího období, kdy byli obsluhováni u „běžných“ přepážek, registrují značný **rozdíl v přístupu pracovníků ÚP ČR na běžných přepážkách a na odděleních pro OZP klienty.** Přístup pracovníků ÚP ČR věnujících se OZP hodnotí jako **vstřícnější a chápavější.** Vnímají také **rozdíl v čase, který jim pracovníci věnují.** Ten je výrazně delší. Díky tomu mají klienti více prostoru sdělit pracovníkovi to, co je potřeba. **Klienti z řad OZP si také pochvalují služby, které jim jsou poskytovány prostřednictvím ÚP ČR (ergodiagnostika, skupinová terapie, bilanční diagnostika, pracovní rehabilitace atd.).**

Prostor pro vylepšení služeb ÚP ČR směrem ke klientům z řad OZP spatřují zástupci OZP, poradci OZP i realizačního týmu ve **vyvíjení systematického úsilí o zvýšení počtu pracovních míst vhodných pro OZP, a to zejména na otevřeném trhu práce.** Všechny strany jsou si vědomy určitých mentálních bariér na straně zaměstnavatelů, kteří často vnímají OZP jako skupinu osob, jež lze zaměstnávat jen za cenu velkých nákladů a starostí. Podle OZP, poradců OZP i realizačního týmu se jedná o předsudek, proti němuž je nutné **bojovat především osvětou.**

K posílení služeb by podle realizačního týmu a poradců OZP také došlo **změnou organizace nebo zvýšením počtu poradců OZP na pobočkách ÚP ČR** (dále viz kapitola Doporučení níže). Navíc systematická práce se zaměstnavateli zaměřená na zvýšení jejich zájmu zaměstnávat OZP vyžaduje značné úsilí, kterého poradci OZP v současném počtu dost možná nebudou schopni. Pro posílení péče, kterou ÚP ČR nabízí OZP, je také nezbytné podpořit lepší **dostupnost služeb,** které ÚP ČR zprostředkovává pro tyto klienty, zejména pak **ergodiagnostiku.** Postrádána je také spolupráce s **psychologem,** jejíž potřeba narůstá vzhledem ke zvyšujícímu se počtu osob s psychickými obtížemi v evidenci ÚP ČR.

Evaluace zjistila, že projekt napomohl nabízet služby širšímu okruhu OZP, a to zejména díky vytvoření pozice poradce OZP, který má pro tuto činnost daleko více prostoru, ale i erudovanosti (skrze školení), než „běžní“ zprostředkovatelé na ÚP ČR. Skupina OZP přitom vyžaduje zvláštní péči.

Evaluace nicméně také odhalila, že existují určité skupiny OZP, které se navzdory úsilí vynaloženém v projektu (nebylo cílem projektu) nedaří zapojovat na trh práce. Konkrétně se jedná například o **osoby s těžkým fyzickým postižením nebo smyslovým postižením**.

Dále evaluace odhalila odlišnou úspěšnost v umisťování mezi jednotlivými regiony, přičemž jsou v evaluaci identifikovány některé faktory mající na tuto úspěšnost vliv. Obecně se nicméně jedná jednak o **faktory regionální** (nabídka míst v jednotlivých odvětvích se napříč regiony velmi liší), jednak faktory související s nastavením práce na konkrétním pracovišti ÚP ČR, kdy evaluace naznačuje, že některá pracoviště zkrátka pracují s vyšší efektivitou než jiná.

Kvalita spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s dalšími relevantními subjekty v oblasti zaměstnávání OZP

Evaluace také zjišťovala, jaká je kvalita spolupráce krajských pracovišť ÚP ČR s dalšími relevantními subjekty z oblasti zaměstnávání OZP. **Od spolupráce je primárně očekáváno, že pomůže v dosahování hlavního cíle projektu, tedy zvýší počet OZP, kterým se prostřednictvím spolupráce s ÚP ČR podaří nalézt vhodné pracovní uplatnění.** Hlavním partnerem v dosahování tohoto cíle by pro ÚP ČR měli být sami zaměstnavatelé. Evaluace identifikovala hlavní znaky dobré spolupráce, a také to, jak se je dařilo v projektu naplňovat.

Jednak je to **zájem zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Tento zájem je přirozený v prostředí chráněného trhu práce**, ukázalo se však, že **na otevřeném trhu je stále nutné jej posilovat**. Zejména pak různou formou **osvěty**. Podle poradců OZP, OZP i členů realizačního týmu totiž na straně zaměstnavatelů **přetrvávají předsudky vůči skupině OZP a jejich zaměstnávání**. Zájem zaměstnavatelů by ale byl možný posílit i **navýšením finančního ohodnocení** za zaměstnávání OZP nebo změnou **úpravy plnění povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP v legislativě**.

Dále je znakem dobré spolupráce **efektivní komunikace**, která se v projektu postupně nastavuje a měla by být také dále podporována. Efektivní komunikace se pozná podle toho, že každý z aktérů má vždy **dostatek informací**, které potřebuje, má je včas a ve **formě, které rozumí**. Aktéři nejsou v efektivní komunikaci **zatěžováni přemírou byrokracie** v jakékoliv podobě (administrativa, složité postupy, lhůty, jejichž délka vede k demotivaci zúčastněných apod.). Pracoviště ÚP ČR očekávají, že na konci takové efektivní komunikace bude **podrobný popis volného místa** a nároků na požadovaného zaměstnance, aby mohl ÚP ČR nalézt zaměstnavateli nejlepšího možného kandidáta. Zaměstnavatelé zase očekávají, že jim ÚP ČR pošle k výběrovému řízení jen takové klienty z řad **OZP, kteří práci skutečně zvládnou a pracovat chtějí**. OZP očekávají, že se v této komunikaci nebudou cítit **méněcenně**, že se jim dostane prostor pro to, aby sdělily vše potřebné, a že je nemine servis nutný k tomu, aby si našly vhodné pracovní uplatnění. Evaluace ukazuje, že efektivita komunikace, a tedy i naplňování výše uvedených očekávání se daří různou měrou. Evaluace však také současně identifikuje způsoby, jak lze efektivní komunikaci podpořit. Jedná se o **monitoring pracovišť pracovníky ÚP ČR, kontaktování zaměstnavatelů pracovníky ÚP ČR, podpora erudovanosti pracovníků ÚP ČR prostřednictvím školení, koneckonců i samotný servis určený pro OZP, například v podobě pracovní rehabilitace, ergoterapie a dalších aktivit**.

O kvalitní spolupráci nakonec vypovídá sama existence husté sítě zaměstnavatelů, kteří jsou s ÚP ČR v kontaktu ohledně zaměstnávání OZP. Jednotlivé kraje jsou v této věci různě úspěšné. Souvisí to s naplněním pozic poradců OZP, kvalitou jejich práce, jejich vedením a pracovními podmínkami, ale i s reálnou nabídkou pracovních pozic v kraji. Jsou regiony, kde je zaměstnavatelů více, a regiony, kde je jich méně. Ne každý zaměstnavatel také nabízí pozice, které lze adaptovat pro potřeby OZP. Pracoviště ÚP ČR se za účelem vytvoření sítě zaměstnavatelů také zapojují do místních **platforem trhu práce**. Je

potřeba i určité trpělivosti, protože vytváření sítě spolupráce je záležitost, která vyžaduje svůj čas a nabytí potřebných zkušeností všemi zúčastněnými.

Sběr dat v projektu

Evaluace také popisuje, jaká data byla v projektu sbírána a jak se s nimi pracovalo. Smyslem dat sbíraných v průběhu celé realizace projektu bylo na jejich základě objektivně vyhodnotit úspěšnost, výsledky a dopad projektu.

Za nastavení sběru dat v projektu nesly v projektu primární zodpovědnost členové realizačního týmu. Ti také přesně věděli, proč se sleduje, jaký ukazatel. **Sledovaly se přitom počty individuálních a skupinových poradenství, OZP umístěných na trh práce – chráněný a otevřený, kontaktů se zaměstnavateli, ergodiagnostických vyšetření, job matchových dotazníků, poskytnutých poradenských programů, realizovaných kurzů a jejich běhů, účastníků kurzů, nových kurzů** a co se vzdělávání týče, také se sledovala tzv. **bagatelní podpora**, což bylo splnění minimální stanovené délky účasti na vzdělávání poradci OZP. Členové realizačního týmu se shodli s poradci OZP v tom, že užitečné by bylo sledovat kromě těchto ukazatelů také **délku setrvání OZP u zaměstnavatele**, který jim byl prostřednictvím projektu vyhledán. Dále by bylo také vhodné vést si **statistiku o počtu OZP mimo evidenci ÚP ČR**, jež se podařilo oslovit pro spolupráci s ÚP ČR při hledání pracovního uplatnění. Obě tyto proměnné by byly validními ukazateli vyhodnocení kvality projektu. V čem se členové realizačního týmu a poradci OZP naopak **neshodují, je smysl či podoba statistik**. Členové realizačního týmu vidí důležitost dat jako nezbytné součásti argumentů pro podporu další realizace projektu. Poradci OZP se nicméně domnívají, že některé kvalitativní aktivity není možné kvantifikovat, a tudíž ani statisticky vyjádřit.

Kvalita a komplexnost služeb

V projektu jako takovém měla být dále ještě **hodnocena kvalita a komplexnost služeb**, což se dělo prostřednictvím hodnocení nadřízených na jednotlivých pracovištích, skrze statistiky a díky organizaci kazuistických seminářů, kde se diskutovaly problémy, statistická evidence atd.

Efektivita a úspěšnost intervencí

Posledními hodnocenými proměnnými v projektu byly **efektivita a úspěšnost intervencí**. Členové realizačního týmu nicméně nepovažují projekt za primárně intervenční, proto se k efektivitě a úspěšnosti intervencí nedovedli vyjádřit jednoznačně. Hlavní intervencí, pokud už je nutné použít tento výraz, je podle nich vytvoření pozice poradce OZP na ÚP ČR a veškerý servis věnovaný v projektu podpoře erudovanosti této pozice. Efektivitu a úspěšnost této intervence měří podle členů realizačního týmu statistiky.

Teorie změny projektu

Ve vstupní evaluační zprávě byla definována teorie změny projektu. Grafické schéma v prvním případě shrnuje vstupy, aktivity a výstupy realizovaného projektu, na které navazují očekávané krátkodobé a dlouhodobé dopady. Teorie změny odráží zamýšlený mechanismus působení projektu od vstupů až po předpokládané dopady. **Na základě evaluace lze konstatovat, že vstupy a aktivity projektu vedly k hlavním výstupům tedy k vytvoření nových pozic zaměstnanců ÚP ČR, kteří poskytují OZP individuální přístup s ohledem na specifické potřeby této skupiny. Tito zaměstnanci byli podpořeni dalším výstupem, a to kvalitními vzdělávacími moduly. Rovněž lze konstatovat, že došlo k zamýšleným krátkodobým dopadům, tedy ke kvalitnímu individuálnímu poradenství pro OZP při hledání pracovního uplatnění a získávání potřebných kompetencí. Dále k osvětě a praktické pomoci zaměstnavatelům při náboru OZP a k rozvoji spolupráce s dalšími zainteresovanými subjekty. Tyto krátkodobé dopady budou prohlubovány při návazném projektu. Evaluovaný a návazný projekt mají potenciál dospět k dlouhodobému dopadu, tedy k rozvoji systému práce s osobami se zdravotním postižením při hledání pracovního uplatnění a podpory zvyšování zaměstnanosti OZP na volném trhu práce.** Teorie změny projektu je vizualizována níže.

Schéma č. 12: Schéma teorie změny projektu



Doporučení

Doporučení v oblasti zaměstnanců ÚP ČR
Systemizace poradců
Poradci pro OZP na jednotlivých pobočkách ÚP ČR jsou v současné době vedeni jako projektoví zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou. Vzhledem k tomu, že projekt se v evaluaci ukázal jako přínosný, bylo by vhodné jejich pozice na pobočkách ÚP ČR systemizovat. Jako kmenoví zaměstnanci ÚP ČR by měli po čase nárok na smlouvu na dobu neurčitou. Je potřeba si uvědomit, že stabilizace poradců s sebou přinese zvýšení nákladů na tuto službu. Na druhou stranu se tímto krokem sníží fluktuace poradců, lze také předpokládat, že dojde ke zvýšení zájmu o tuto pozici.
Vyřešit zastupitelnost poradců
Problém nevyřešené zastupitelnosti poradců vystupuje do popředí v situacích, kdy někdo z poradců chybí (pracovní neschopnost, dovolená, neobsazenost pozice). Tento problém může být řešen změnou distribuce kompetencí, aby agenda chybějícího zaměstnance vždy přešla pod některého z jeho kolegů.
Zvýšení počtu poradců pro OZP
Na některá uvedená doporučení (zastupitelnost poradců, sledování statistik OZP mimo ÚP ČR a sledování úspěšnosti OZP na trhu práce) je možno reagovat také zvýšením počtu poradců pro OZP na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR. Je však potřeba počítat s tím, že realizace tohoto opatření se promítne do zvýšení finanční náročnosti služby. Proto by bylo vhodné nejprve hledat takové zdroje řešení, které nevyžadují navýšení personálního zajištění služby.
Podpořit poradce OZP v dovednosti poskytovat zaměstnavatelům rady z oblasti legislativy atd.
Z provedených rozhovorů vyplynulo, že zaměstnavatelé na ÚP ČR postrádají osobu, kterou by mohli kontaktovat za účelem poskytnutí informací z oblasti legislativy, čerpání finančních příspěvků, případně informací o právě probíhajících nebo chystaných projektech. Zaměstnavatelé totiž v současné době často netuší, na co mají ze strany ÚP ČR nárok. Vyhledávat tyto informace je pro ně přitom velmi složité a zdlouhavé. Případně by se zde nabízelo poskytování osvětové činnosti v podobě seminářů nebo workshopů s informacemi pro zaměstnavatele na související témata
Doporučení v oblasti zlepšování služeb určených pro OZP
Spolupráce s psychologem
Vzhledem k rostoucímu počtu klientů s duševními obtížemi a stresu spojenému s hledáním zaměstnání by bylo vítáno, kdyby ÚP ČR zřídil na svých (krajských) pobočkách pozici psychologa. Tento odborník by mohl poskytovat podporu nejen klientům OZP, ale i zaměstnancům ÚP ČR, kteří se mohou potýkat s emočním vypětím v důsledku náročné práce s klienty. Zřízení této pozice by mohlo také přispět ke zlepšení celkového pracovního prostředí. Na druhou stranu by i toto opatření, stejně jako některá předchozí, přineslo zvýšení finanční nákladů.
Nesoutěžit malé zakázky
Jako překážka v projektu byla poradci OZP zmiňována nutnost soutěžit zakázky. Poradci OZP by uvítali, kdyby v rámci ÚP ČR byla zavedena změna pravidel, aby alespoň menší zakázky (do 5 000 Kč) nebylo nutné soutěžit. Tato změna by poradcům OZP umožnila efektivněji a rychleji poskytovat služby klientům OZP a reagovat na jejich potřeby, namísto toho, aby musely investovat čas a energii do přípravy nabídky na každou zakázku.

Doporučení v oblasti vzdělávání poradců OZP
Posloupnost vzdělávání
Poradci OZP by uvítali, kdyby vzdělávací kurzy, které jsou pro výkon pracovní pozice nutné, byly realizovány co nejdříve po jejich nástupu na pozici. Díky tomu by mohly dříve poskytovat kvalitní a adekvátní službu pro OZP. Při organizaci kurzů by také mělo být dbáno na to, aby na sebe kurzy svým obsahem navazovaly.
Dále udržovat kvalitu vzdělávání
Hlavním přínosem projektu je podle poradců OZP poskytnuté vzdělávání a jeho vysoká kvalita. Vzdělávání mělo často i vedlejší přínosný efekt v podobě propojení poradců OZP z různých krajů a pracovišť, díky čemuž bylo možné sdílet zkušenosti. Bylo by tedy vhodné dále udržovat kvalitu vzdělávání.
Doporučení v oblasti sledování dat
Sledování statistik OZP, které jsou mimo evidenci ÚP ČR
Smyslem vytvoření pozice OZP je nejen pomoci nalézt pracovní uplatnění OZP v evidenci ÚP ČR, ale také aktivní vyhledávání OZP, které dosud nejsou klienty ÚP ČR. Prostředkem k dosažení tohoto cíle by mělo být zejména vytvoření kvalitní sítě spolupracujících subjektů, v níž nebudou chybět například zdravotnická zařízení, poskytovatelé sociálních služeb či pacientské organizace, kde se tyto OZP pohybují. Konečným cílem je tyto OZP vyhledat a zařadit do evidence (např. jako zájemce o zaměstnání) a poskytovat jim služby pro jejich zapojení na TP, příp. sociální podporu.
Sledování úspěšnosti OZP na trhu práce
Úspěšnost práce s OZP i s jejich zaměstnavateli nelze dostatečně měřit bez sledování údaje o délce jejich setrvání v zaměstnání. Z takovýchto statistik by bylo možné usuzovat, jaké jsou příčiny odchodu OZP. Na základě těchto úsudků by bylo možné optimalizovat práci s OZP i se zaměstnavateli.
Komunikovat důležitost statistik poradcům OZP
V evaluaci bylo odhaleno určité nepochopení mezi poradci pro OZP a realizačním týmem v oblasti statistik vedených o projektu. Někteří poradci se domnívají, že ne všechny sledované ukazatele mohou mít kvalitní výpovědní hodnotu. Jiné ukazatele, které by podle nich tuto hodnotu měly, pak sledovány nejsou. Bylo by tedy vhodné, aby mezi RT a poradci došlo ke konstruktivní diskuzi na toto téma, jejímž výstupem bude případná optimalizace statistik. V rámci těchto diskuzí by bylo vhodné nalézt i způsob, jak poradcům vysvětlit důležitost svědomitého vedení statistik. Evaluace totiž naznačuje, že někteří poradci smyslu vedení statistik nerozumí.

Seznam zkratek

CAWI	Computer Assisted Web Interviewing (sběr dotazníku online pomocí počítače)
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
CHTP	Chráněný trh práce
IPPR	Individuální plán pracovní rehabilitace
KA	Klíčová aktivita
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NSD	Nepojistné sociální dávky
OTP	Otevřený trh práce
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba se zdravotním znevýhodněním
PO	Podpořená osoby/Podpořené osoby (v textu uváděni také jako poradci OZP, tato skupina obsahuje také koordinátory poradců OZP)
RSS	Regionální síť spolupráce
RT	Realizační tým
TP	Trh práce
ÚP	Úřad práce (někdy též jak ÚP ČR – Úřad práce České republiky)
VPM	Volné pracovní místo

Seznam tabulek, grafů a schémat

Seznam grafů

Graf č. 1: Poradci OZP podle věku (N = 204)	10
Graf č. 2: Poradci OZP podle vystudovaného oboru (N = 80).....	12
Graf č. 3: Poradci OZP podle délky práce na ÚP ČR (N = 78).....	13
Graf č. 4: Předešlá práce poradců OZP na jiné pozici v rámci ÚP ČR (N = 80).....	13
Graf č. 5: Oblasti předchozích pracovních zkušeností poradců OZP (N = 80)	14
Graf č. 6: Absolvované kurzy (N = 80)	16
Graf č. 7: Hodnocení kurzů poradců OZP – srovnání.....	17
Graf č. 8: Využití znalostí získaných na kurzech – srovnání.....	17
Graf č. 9: Hodnocení kurzu Poradenský program pro OZP (N = 78).....	18
Graf č. 10: Hodnocení kurzu Informační základ NSD (N = 72).....	19
Graf č. 11: Hodnocení kurzu Ergodiagnostika (N = 47)	20
Graf č. 12: Hodnocení kurzu Pracovní rehabilitace (N = 45)	22
Graf č. 13: Hodnocení kurzu Specifika a zásady komunikace s OZP (N = 42)	23
Graf č. 14: Odpovědi na otázku „Vyskytly se z Vašeho pohledu při realizaci projektu nějaké překážky nebo problémy?“	27
Graf č. 15: Vyřešení vzniklých problémů a překážek (N = 22)	28
Graf č. 16: Spolupráce s útvary/odděleními na KoP ÚP ČR	30
Graf č. 17: Odpovědi na otázku „Pomohl podle Vás Projekt nabízet služby většímu okruhu klientů OZP?“	44
Graf č. 18: Odpovědi na otázku „Podařilo se do projektu zapojit všechny skupiny OZP?“	45
Graf č. 19: Souhlas s výrokem (N = 80)	50

Graf č. 20: Odpovědi na otázku „Je vaše regionální pracoviště zapojeno do místních/regionálních platforem řešících problematiku OZP na trhu práce?“	58
Graf č. 21: Motivace zaměstnavatelů přijímat do zaměstnání OZP (N = 80)	60
Graf č. 22: Počet zaměstnavatelů zapojených do projektu (N = 61)	63
Graf č. 23: Odpovědi na otázku „Realizuje vaše pracoviště monitorovací návštěvy u spolupracujících subjektů pro integraci OZP na trhu práce v regionu?“	65

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Tabulka realizovaných rozhovorů	8
Tabulka č. 2: Pojmenování a definice skupin v evaluaci.....	9
Tabulka č. 3: Vstupy pověřených osob do projektu podle let a krajů (N = 204)	10
Tabulka č. 4: Průměrný rozsah podpory podle krajů (N = 204).....	11
Tabulka č. 5: Překážky komplikující průběh projektu z pohledů členů realizačního týmu.....	25
Tabulka č. 6: Identifikace problémů a reakcí poradců OZP na ně při realizaci projektu.....	28
Tabulka č. 7: Identifikace přínosů projektu podle poradců OZP	32
Tabulka č. 8: Potenciál ke zlepšení služeb podle poradců OZP	41
Tabulka č. 9: Počet OZP umístěných poradci OZP na otevřený a chráněný trh práce v období trvání projektu (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)	47
Tabulka č. 10: Počet kontaktů se zaměstnavateli na otevřeném a chráněném trhu práce v období trvání projektu (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)	56
Tabulka č. 11: Počty OZP v evidenci ÚP ČR za jednotlivé kraje v období trvání projektu vždy k lednu daného roku (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)	70
Tabulka č. 12: Počty uzavřených „IPPR“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR)	71
Tabulka č. 13: Počty klientů v ukazateli „Individuální poradenství“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023)(zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR).....	71
Tabulka č. 14: Počty klientů v ukazateli „Skupinové poradenství“ za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR).....	72
Tabulka č. 15: Počet „jobmatch dotazníků“ a obsazená VPM za jednotlivé kraje v období trvání projektu (do II. 2023) (zdroj: oficiální tabulka ÚP ČR).....	72

Seznam schémat

Schéma č. 1: Tematizace vzdělávání poradců OZP z pohledu členů realizačního týmu.....	15
Schéma č. 2: Hlavní přínosy projektu z pohledu členů realizačního týmu	31
Schéma č. 3: Nejlépe a nejhůře hodnocené služby pro OZP z hlediska míry jejich spokojenosti dle členů RT	37
Schéma č. 4: Přesvědčení poradců OZP o tom, jak OZP hodnotí služby poskytované ÚP ČR	39
Schéma č. 5: Podněty členů RT vedoucích k posílení služeb poskytovaných pro OZP na ÚP ČR	39
Schéma č. 6: Příčiny odlišností v úspěšnosti v zaměstnávání OZP mezi jednotlivými ÚP ČR/regiony ..	48
Schéma č. 7: Silné a slabé stránky ve spolupráci mezi zástupci RSS a ÚP ČR.....	52
Schéma č. 8: Příčiny negativních postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP podle členů RT.....	59
Schéma č. 9: Příčiny negativních postojů zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP podle poradců OZP ..	60
Schéma č. 10: Zásadní opatření podporující vyhledávání nových zaměstnavatelů	62
Schéma č. 11: Chybějící ukazatele kvality projektu.....	74
Schéma č. 12: Schéma teorie změny projektu	82