

# Průběžná evaluační zpráva – srpen 2019

## 1. Úvod

Spolek NUDZ společně se svým partnerem Národním ústavem duševního zdraví realizuje od srpna 2017 evropský projekt s názvem Podpora zaměstnatelnosti osob s duševním onemocněním metodou Place and Train (dále jen „projekt“) a pilotně ověřit schopnost této metody podporovaného zaměstnávání řešit problematiku ekonomické a sociální integrace osob s vážným duševním onemocněním v ČR. Přirozenou součástí projektu je procesní a dopadová evaluace, které jsou koordinovaně zajišťovány interním (procesní) i externím (dopadová) evaluátorem. Oba evaluátoři v úvodu projektu zpracovali podrobný evaluační plán, jímž se až do konce projektu při plnění evaluačních úkolů řídí. Podrobnější informace k obsahu evaluačního plánu – viz dokument *Výzkumný plán evaluace projektu Place and Train*.

Tato 3. průběžná evaluační zpráva přináší další výsledky probíhající procesní evaluace. Kapitola 2 stručně informuje o metodách sběru evaluačních dat. Kapitola 3 obsahuje stěžejní evaluační zjištění týkající se procesu realizace projektu. A na závěr, v kapitole 4 je velmi stručně představen plán sběru dat a zaměření procesní evaluace v příštím monitorovacím období.

## 2. Použité metody sběru dat

### 2.1. Desk research – sběr a analýza sekundárních dat

Interní evaluátor měl průběžně k dispozici všechny relevantní projektové podklady a dokumenty (zejména vstupní data o CS, vstupní diagnostické dotazníky, dohody o účasti v projektu, zápisy z projektových porad, metodické dokumenty, souhlasy se zpracováním osobních údajů a inzeráty na nábor CS), aby mohl sledovat proces vývoje projektu, všech jeho klíčových aktivit a ověřovat plnění cílů projektu.

Desk research sekundárních dat týkajících se projektu prováděl interní evaluátor vždy jednou za měsíc a relevantní dokumenty nebo zjištění později souhrnně adresoval externímu evaluátorovi, aby i on měl průběžný přehled o vývoji projektu. Na základě desk research probíhalo také jednou za tři měsíce na pravidelných projektových poradách za účasti interního evaluátora průběžné hodnocení vývoje projektu a společné řešení případných problémových aspektů.

### 2.2. Polostrukturovaný skupinový rozhovor s realizačním týmem

Třetí skupinový evaluační rozhovor interního evaluátora s vybranými členy realizačního týmu – jmenovitě s garantkou projektu, finanční manažerkou a pracovním konzultantem byl proveden 24.6. 2019. Jádrem otázek se týkalo procesních aspektů projektu. V rámci tohoto rozhovoru byly také krajově diskutovány dosavadní výsledky a dopady intervence tak, jak je subjektivně vnímají tito pracovníci.

Obsah rozhovoru byl zachycen na diktafon, posléze přepsán a zvuková stopa smazána. Všechna relevantní zjištění z rozhovorů jsou uvedena v této evaluační zprávě v kapitole 3. Otázky na realizační tým jsou obsahem Přílohy 1 této zprávy.

### 2.3. Zúčastněné pozorování

Zúčastněné pozorování využíval interní evaluátor k získání detailnějšího vhledu do práce realizačního týmu a jeho komunikačních a informačních procesů vůči sobě navzájem i směrem ven k cílové skupině projektu. Jako zúčastněný pozorovatel se také účastnil pravidelných projektových porad.



Průběh pozorování byl vždy zaznamenáván na záznamový arch a klíčová zjištění z pozorování jsou uvedena v kapitole 3 této evaluační zprávy.

### 3. Hlavní zjištění procesní evaluace

#### **EO1: Do jaké míry je projekt realizován dle původního plánu a výchozích předpokladů?**

##### Celkové řízení projektu a fungování realizačního týmu

Personální situace v realizačním týmu projektu je po úvodních problémech i nadále stabilizovaná. V zájmu ještě vyšší psychologické podpory cílové skupiny v průběhu tréninku bude v nejbližší době k týmu připojen specialista ve zdravotnictví, což je z pohledu procesní evaluace a vzhledem ke specifickým cílové skupiny velmi žádoucí krok. Projektový tým tak budou tvořit lidé, kteří se odborně doplňují a společně intenzivně a systematicky pracují na tom, aby všechny klíčové aktivity probíhaly hladce, dařilo se plnit monitorovací indikátory a cíle a projekt měl co nejlepší výsledky z hlediska efektů tréninku a integrace vážně duševně nemocných osob na otevřený trh práce.

##### Klíčová aktivita 1 – Nábor CS

V uplynulém období byla zahájena spolupráce s 12 osobami z cílové skupiny a pokračoval trénink 3 osob z předchozího období. Po úvodní schůzce byla smlouva o účasti v projektu nově sepsána se všemi 12 osobami. Od počátku projektu tak vstoupilo smluvně do projektu celkem 34 osob z cílové skupiny.

Zájem o projekt je mezi CS nadále relativně nízký, ale zlepšuje se i díky úspěšné spolupráci s veřejnými opatrovníky. Ještě vyššímu zájmu ze strany CS brání již několikrát zmiňované faktory jako jsou příznivá situace na trhu práce, vývoj mezd a v tomto kontextu nízké finanční ohodnocení pracovního tréninku účastníků projektu. Tento procesní problém tedy přetrvává i ve třetím roce realizace projektu, nicméně v této chvíli se nezdá, že by měl ohrozit úspěšné splnění cílových monitorovacích indikátorů.

Vedle pokračující propagace projektu uvnitř NÚDZ (partner projektu), na facebooku a webovém portálu jobness.cz a spolupráce s poskytovateli sociálních služeb a ambulantními psychiatry se realizačnímu týmu pro nábor podařilo zahájit spolupráci také s úřadem práce pro Prahu-východ. Výsledkem této spolupráce jsou zatím tři zájemci o projekt, z nichž jeden byl do projektu přijat a zahájí trénink v dalším monitorovacím období.

##### Klíčová aktivita 2 – Trénink CS

Trénink celkem 15 osob z CS v objemu 4 hodin denně probíhal i v uplynulém období zejména v provozu jídelny NÚDZ pod vedením dvou specialistů tréninku (pouze jedna osoba zahájila trénink na zcela věcně i místně odlišné pozici psychologa). Trénink pracovních dovedností probíhal u většiny osob bez výraznějších problémů, ve dvou případech však byla prodlužována pracovní smlouva z důvodu potřeby delší doby tréninku na nácvik komunikace se zaměstnavatelem a zrychlení vykonávaných činností. Předčasně trénink ukončily tři osoby a naopak 4 osoby jej v tomto období úspěšně ukončily. Zbývající účastníci, kteří do projektu nově vstoupili, ukončí dle plánu svůj trénink v dalším sledovaném období.

Průběh tréninku se opět nijak nelišil od předchozích vln, tj. byl ovlivněn specifiky pracovního výkonu vážně duševně nemocných osob. Ukazuje se, že *6 měsíců tréninku je v jejich případě poměrně krátká doba* na získání potřebných pracovních návyků, znalostí a zejména dovedností.



Úroveň pracovní motivace CS lze vyhodnotit velmi podobně jako v předchozích zprávách, tj. byla individuální, proměnlivá a negativně ji ovlivňovalo již zmíněné relativně krátké období tréninku. Opětovně se potvrzuje, že osoby s duševním onemocněním potřebují stabilní prostředí, kolektiv i práci, tedy spíše dlouhodobý pracovní vztah. Motivaci (podobně jako pracovní výkon) účastníků ovlivňoval také aktuální psychický stav, únava, působení léků, bolest apod.

Samotný pracovní výkon CS byl rovněž výrazně ovlivňován tím, jak se účastníci psychicky cítili, zda řešili nějaké další potíže, např. rodinné problémy, absence léků, aktuální snížení účinku depotních injekcí apod. V takovém případě byly jejich pracovní výsledky samozřejmě horší. Obecně také potřebovali delší čas na osvojení specifické dovednosti nebo činnosti. Na druhou stranu byli velmi ochotní, vstřícní a práce je většinou naplňovala.

Při výkonu práce se u trénujících opět projevovaly odpor ke změně zažitých, byť neefektivních nebo chybných pracovních postupů, snížená schopnost improvizovat (preferenci naučených postupů) a problémy s dodržováním přestávek na oběd. Oproti psychicky zdravým osobám také potřebovali nižší fyzickou a zejména psychickou zátěž a častější kratší pracovní přestávky.

I v uplynulém období se projevily vliv *vývoje psychického zdravotního stavu CS* na celkovou délku, intenzitu a úspěšnost tréninku a posléze i připravenost na otevřený trh práce. Oproti zdravé populaci se v průběhu tréninku některých účastníků objevily časté, a především dlouhodobější zdravotní absence.

Na vývoji psychického zdravotního stavu trénujících osob se opět podílelo také *prostředí výcviku/tréninku*. Provoz jídelny pro velkou organizaci jako je NÚDZ je sám o sobě poměrně stresovým prostředím, které klade vysoké pracovní nároky na šéfkuchaře a jeho personál. Tento stres se posléze u některých účastníků projevuje v častější a dlouhodobější pracovní absenci, která zpětně ještě zvyšuje stres na pracovišti, kterému chybí potřebná pracovní síla. Tlak na výkon tak pociťují jednak účastníci tréninku v roli pomocných kuchařů, tak i šéfkuchař jídelny, který je zodpovědný za zajištění obědů zaměstnanců NÚDZ. Komunikační problémy a konflikty uvnitř personálu jídelny jsou jen logickým vedlejším produktem této situace.

Na průběh tréninku má vliv také umístění výcvikového pracoviště do Klecan, kam musí cílová skupina dojíždět. Je opakovaně empiricky potvrzeno, že dojíždění za prací je poměrně významný stresor snižující celkovou pohodu a spokojenost. A při duševní nemoci pochopitelně nabývá na intenzitě.

### Klíčová aktivita 3 – Podpora zaměstnanosti CS

Tuto klíčovou aktivitu se z pohledu evaluace stále daří projektovému týmu realizovat nadprůměrně úspěšně. Všichni účastníci tréninku byli i v uplynulém období podporováni dvěma pracovními konzultanty, kteří s nimi v průběhu tréninku sestavili individuální plány začlenění na otevřený pracovní trh. Před koncem tréninku byla u celkem 4 osob zahájena podpora při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce, přičemž u jedné z nich byl tento proces odložen do vyřešení nevyhovujícího bydlení. Zbývající tři účastníci ještě před uplynutím sjednané doby tréninku znali místo svého navazujícího zaměstnání (jedná se o pozici kuchaře u partnera projektu, pozici pomocníka v kuchyni v jiné provozovně a pozici uklízečky ve firmě působící v místě bydliště účastníka). Všem nově umístěným byla pracovními konzultanty nabídnuta pokračující podpora formou telefonických či osobních konzultací i v průběhu jejich nového pracovního působení dle standardů IPS (Individual Placement and Support, ze kterého přístup Place and Train vychází).

I v dalším období projektu se potvrdilo, že klíčovým faktorem úspěšné integrace na pracovní trh je pro stabilizované vážně psychicky nemocné osoby dlouhodobější trénink spočívající v získávání



pracovní rutiny, která ve výsledku podstatně sníží psychickou náročnost spojenou s pravidelným docházením do práce. Stejně tak je nutné trénovat a upevnit širší pracovní návyky – zejména pravidelné vstávání, dojíždění, postupy spojené s výkonem práce a také návrat do domácího prostředí. Stěžejní podpůrnou roli zde sehrávají zdravé sociální začlenění nemocných osob, adaptace na pracovišti a přijetí pracovního kolektivu, vedoucího a podpora realizačního týmu během tréninkové fáze.

#### Klíčová aktivita 4 – Tvorba metodiky

V současné době (tj. v době zpracovávání průběžné zprávy) realizační tým stále zpřesňuje obsah a design tvorby metodiky pro aplikaci metody Place and Train, aby byla pro konečné příjemce uživatelsky přívětivá. Po rešerši dostupných zdrojů tým sestavil finální okruh témat a metodických postupů, které bude metodika obsahovat. V současné době jsou zvažovány možnosti zajištění analýzy dat, včetně kalkulace ekonomických nákladů na provoz služby podporovaného zaměstnávání.

Tým také spolupracuje s pracovníky služeb zajišťujících podporované zaměstnávání CS, kde se prostřednictvím platformy IPS diskutují zkušenosti se zaměstnáváním osob s duševním onemocněním a pracuje se na implementaci škály IPS, jejíž zavedení do českého prostředí by umožnilo sjednotit požadavky na kvalitu služby.

Z pohledu procesní evaluace lze konstatovat, že přestože aktivita běží, je třeba zintenzivnit práci na tvorbě metodiky tak, aby její první verze byla dokončena do konce roku 2019 a v roce 2020 proběhla odborná veřejná diskuse nad její finální podobou se všemi relevantními aktéry a příjemci a současně také její diseminace.

#### **EO2: Jak funkční z hlediska budoucí využitelnosti metodiky je proces její tvorby?**

Z pohledu evaluace není možné na tuto otázku zatím odpovědět. Proces tvorby metodiky je v době psaní této zprávy stále spíše v koncepční fázi. Z toho důvodu také evaluace doporučila garantce projektu, aby práci na metodice v příštích měsících podstatně zintenzivnila tak, aby na konci roku 2019 byla první verze připravená k odbornému veřejnému konzultování její podoby se všemi relevantními aktéry problematiky. Teprve v průběhu konzultační/finalizační a diseminační fáze v roce 2020 bude možné vyhodnotit potenciální využitelnost zpracované metodiky podporovaného zaměstnávání.

#### **EO3: Jaké faktory ovlivňují reálnou implementaci projektu?**

Faktory identifikované v uplynulých letech projekt nejvíce ovlivňují i v roce třetím. Jedná se o následující faktory:

- Nižší zájem CS o vstup do projektu způsobený relativně nízkou mzdovou hodinovou dotací pro účastníky tréninku
- Růst minimální mzdy v ČR
- Situace na trhu práce včetně vývoje mezd
- Stresové prostředí výcviku/tréninku
- Vývoj psychického zdravotního stavu účastníků tréninku z CS

Jakým způsobem reaguje realizační tým na jednotlivé faktory v zájmu eliminace jejich negativního působení na projekt, bylo podrobněji uvedeno v kapitole 3.



## 4. Plán procesní evaluace na další monitorovací období

Pozornost procesní evaluace se bude nadále zaměřovat na bližší analýzu faktorů, které nejvíce ovlivňují kvalitu plnění klíčových aktivit projektu, zvláště pokud budou výrazně působit proti plnění monitorovacích indikátorů a cílů projektu (což se naštěstí doposud nedělo). Dalším důležitým předmětem zájmu procesní evaluace bude vývoj tvorby metodiky pro aplikaci metody Place and Train v ČR. Hlavními zdroji dat budou projektová dokumentace a rozhovory s realizačním týmem.

### Příloha č. 1 – Otázky pro skupinový rozhovor s realizačním týmem

1. Probíhá realizace projektu dle původního plánu? Pojdme se vyjádřit k jednotlivým klíčovým aktivitám a jejich postupu. V čem bylo potřeba postup upravit? Jaké podstatné a nepodstatné změny byly třeba a v zájmu čeho? Jak funguje komunikace mezi hlavními účastníky projektu – uvnitř RT i s CS a zaměstnavatelem? Co plánované výstupy a indikátory v třetím roce fungování? Daří a podaří se vše naplnit? Pokud ne, z jakého důvodu?
2. Jak se vyvíjí tvorba metodiky? Jaký je zvolen postup a harmonogram její tvorby a diseminace? Odpovídá původní žádosti nebo se ukazuje, že je potřeba něco změnit?
3. Jaké interní (uvnitř projektu a organizace, dispozice CS, přístup zaměstnavatele) a jaké externí faktory (vývoj trhu práce, ekonomiky, zájem zaměstnavatelů CS, politické změny) zatím ovlivňují vývoj projektu?

