

Průběžná evaluační zpráva

Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním metodou Place and Train

Autor:	Andrea Štolfová	Verze/datum:	Ver2, 15/12/2018
Projekt (SID):	1712_nudz_p&t	Klient:	Spolek NUDZ – Národní ústav duševního zdraví

Popis výchozího stavu

Národní ústav duševního zdraví vznikl transformací z Psychiatrického centra Praha 1. 1. 2015, sídlí na adrese Topolová 748, 250 67 Klecany. Vybudování nového moderního výzkumně a klinicky orientovaného centra umožňuje stát se referenčním pracovištěm pro oblast duševního zdraví v České republice.¹

Spolek NUDZ získal na období 9/2017 – 8/2020 projekt s názvem *Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním*. Cílem projektu je využití metody Place and Train pro zvýšení uplatnitelnosti 45 osob s duševním onemocněním ve společnosti a na trhu práce prostřednictvím jejich umístění na tréninková místa s podporou pracovního konzultanta. Mezi cílovou skupinu byly zařazené ty osoby, které mají takové zdravotní postižení, jehož dopady je mohou činit osobami závislými na pomoci jiných osobách.

Za klíčové aktivity byly vytčeny výběr cílové skupiny (KA 1), její trénink (KA 2), podpora zaměstnatelnosti cílové skupiny (KA 3), vytvoření metodiky Place and Train (KA 4) a následná evaluace (KA 5). Výběr cílové skupiny je rozprostřen rovnoměrně do tří let vždy po 15 účastnících. Trénink cílové skupiny probíhá v prostorách kuchyně sídla Národního ústavu duševního zdraví v Klecanech. Podpora zaměstnatelnosti cílové skupiny spočívá v uplatnění metody Place and Train, která staví na kombinaci odborné psychiatrické podpory a přímého zapojení do pracovního procesu v rámci kuchyně. Podpora pro osoby z cílové skupiny je důležitá především pro to, že tito zaměstnanci si často nedokáží říci o pomoc, např. v případě přetěžování, někdy mají problémy s komunikací a pamětí, apod. Trénink je důležitý pro následné zaměstnání, díky zvládnutí jednoduchých činností stoupá důvěra klientů v sebe sama. Zkušenosti tříletého projektu je plánováno sepsat do metodiky, která bude veřejně dostupná na webových stránkách NUDZ, bude prezentována na odborných konferencích a budou publikovány články v odborných periodících.

¹ <http://www.nudz.cz/>



Cíle projektu

Organizace si vytyčila jeden cíl, kterými podporuje cílovou skupinu, tj. osoby se zdravotním postižením, jehož dopady ho mohou činit osobou závislou na pomoci jiné osoby:

Cíl: Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo vyloučených ve společnosti a na trhu práce

Tento cíl bude realizován pomocí metody Place and Train pro zvýšení uplatnitelnosti 45 osob s duševním onemocněním ve společnosti a na trhu práce prostřednictvím jejich umístění na tréninková místa s podporou pracovního konzultanta.

Ke splnění cíle vedou 4 klíčové aktivity s předem definovanými výstupy.

KA 1 – Výběr cílové skupiny

- 50 vstupních dotazníkových šetření osob z CS
- 45 dohod se členy CS vstupu do projektu

KA 2 – Trénink cílové skupiny

- 45 certifikátů o absolvování tréninku CS

KA 3 – Podpora zaměstnatelnosti CS

- 45 individuálních plánů CS
- 1620 ind. konzultací včetně záv. pracovního poradenství
- 45 certifikátů CS

KA 4 – Tvorba metodiky

- metodika Place and Train, dostupná on-line
- funkční infoweb
- publikace článku v odborném periodiku
- propagace metody P&T, resp. výsledků projektu na akcích

Metodika sběru dat formativní evaluace

Podkladové šetření

V rámci evaluace byla zkoumána data, shromažďovaná v průběhu běžných činností odborného personálu. Typicky se jedná o výstupy subaktivit. Tato data – příslušně agregovaná – tvoří podklady pro dopadovou evaluaci. Evaluátor provádí v rámci podkladového šetření obsahovou kvalitativní analýzu finálních dokumentů (výstupů).

Dotazníkové šetření

Mezi metodu dotazníkového šetření se řadí kompletní diagnostika dotazníků SKPS, GAF, CAN, EQ-5D, ISMI-10. Tyto dotazníky jsou odborného charakteru určující zdravotní stav cílové skupiny na začátku, přibližně po 3 měsících jejich zapojení do projektu a po jeho skončení (přibližně 6 měsíc zapojení dané osoby do projektu). Dotazníkové šetření u všech osob zapojených jako cílová skupina do projektu provádí odborní



pracovníci NUDZ včetně vyhodnocení. Evaluátor pracuje s odbornými interpretacemi odborných pracovníků NUDZ.

Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor se týkal:

- klientů (cílová skupina, tj. CS) – 3 respondenti
- odborného pracovníka NUDZ – 1 respondent
- odborného personálu kuchyně – 2 respondenti

Otázky byly cílené na dopadový charakter projektu. Specifikovány byly na základě respondentů, tedy klientů, odborných pracovníků NUDZ a odborného personálu kuchyně. Všechny rozhovory se konaly 3. prosince 2018.

Omezení výzkumu

Průběžná evaluace nenakládá s citlivými osobními informacemi klientů, veškerá zjištění po stránce zdravotního stavu klientů se opírají o odborný komentář odborných pracovníků NUDZ. Získané informace jsou kvalitativního rázu, úspěšnost klientů zapojených do projektu je individuální. Evaluační interpretaci nelze generalizovat na všechny účastníky projektu či následně dále na další, podobně zaměřené projekty.



Zhodnocení výstupů a dopadů jednotlivých aktivit

Cílem projektu je podpořit uplatnitelnost cílové skupiny na pracovním trhu. Osoby, které se do projektu zapojují, jsou na počátku na pracovním trhu znevýhodněné.

Změna, která po roce trvání projektu u klientů nastala, je spíše pozitivní. Ti klienti, kteří byli zapojeni do první vlny (tj. prvních 6 měsíců realizace projektu), měli vysokou motivaci do zapojení se do projektu a posílení schopností a dovedností, které jim pomohou se uplatnit na volném pracovním trhu. Těmto klientům se po půlročním absolvování projektu podařilo úspěšně uplatnit na pracovním trhu, práci si našli přímo v NUDZ i na volném trhu. Práci si do současné doby (tj. půl roku po ukončení účasti v projektu) udrželi. Rozdíl je v druhé vlně účastníků, kteří nastupovali s nižší motivací. Ta se u některých klientů v kombinaci s fyzickou náročností práce částečně projevila v dlouhodobé onemocnění.

Výběr klientů je v současné ztížen vnějšími faktory (aktuální nízká nezaměstnanost) a projektovým nastavením (nízké finanční ohodnocení klientů za odvedenou práci v projektu). Finanční ohodnocení bylo v rámci projektu mírně navýšeno pomocí změny v projektu, přesto někteří klienti pracují ještě na částečný úvazek či do projektu vůbec nenastoupí na základě zjištění finanční výše během přijímacího pohovoru. Z rozhovorů s klienty vyplynulo, že jsou v současné práci (kuchyň NUDZ) spokojeni, pracovní návyky, které v rozhovorech zmiňovali jako výhodu projektu, získávají, atmosféra na pracovišti je uspokojivá, v případě konfliktů jsou řešeny ihned. Vnímání léčebné složky v rámci projektu klienty není silné, klienti ji sami od sebe nezmiňují, uvědomují si její dopad – posílené schopnosti a dovednosti pro následnou práci.

V rámci evaluace vyplynulo, že půlroční zapojení klientů je krátká doba – klienti jsou schopni si osvojit plánované kompetence na konci účasti v projektu, další půlrok by pomohl k udržitelnosti daných kompetencí a jejich prohloubení (tj. mít schopnost práci nejen vykonat, ale o ní i přemýšlet a být více flexibilní v požadovaných úkolech od nadřízeného).

Průběžné plnění cílů dokládají zjištění u následujících evaluačních ukazatelů:

KA 1 – Výběr cílové skupiny

připravená výchozí skupina (potenciální CS) pro vstup do projektu
1-1-a % plnění KPI 1-1, kvalita evidence a diagnostiky potenciální CS

Na základě podkladového šetření bylo zjištěno, že každý klient (cílová skupina), který se účastní projektu má řádně vedenou složku, která obsahuje: informovaný souhlas, evidenční list, vypracovaný individuální plán a vypracovanou kompletní diagnostiku (SKPS, GAF, CAN, EQ-5D, ISMI-10, RAS 22, HONOS, AQoL 8D). S individuálním plánem je pracováno zejména v prvním měsíci, revidován je přibližně v polovině projektu. Odborní pracovníci NUDZ se plně a na denní bázi neřídí individuálním plánem, ale záznamy o klientech (excelová tabulka), která zaznamenává pravidelnou práci s klientem (konzultace osobní, telefonická) odborný obsah včetně řešení (krizové) situace. Tato tabulka umožňuje odborným pracovníkům dát rychlý přehled o klientech v případě nutnosti zástupu (konzultace) mezi odbornými pracovníky NUDZ.

Kompletní diagnostika se sestává z 8 testů. Realizace probíhá v době nástupu klienta, v polovině doby účasti na projektu (tj. po 3 měsících) a na konci doby účasti klienta na projektu (tj. v 6 měsíci). Zhruba v polovině projektu proběhne deskriptivní popisná analýza sebraných dat. Souhrnné statistické vyhodnocení včetně interpretace a nákladové položky na poskytnuté služby proběhne na konci projektu v roce 2020.

existence CS pro metodu P&T
1-2-a % plnění KPI 1-2

Na základě podkladového šetření bylo zjištěno, že každý klient účastnící se projektu má řádně vedené dokumenty, tj. uzavřenou dohodu o účasti v projektu a pracovní smlouvu.

znalost podmínek projektu CS (metoda P&T, harmonogram, požadované aktivity)
1-2-b obeznámenost CS



Přijetí zájemci jsou během přijímacího pohovoru seznamováni s podmínkami zařazení do projektu. Jedná se o náplň práce, systém zápisu na směny, výhodami zapojení se do programu (léčebná složka) a nevýhodami (nízké finanční ohodnocení). Léčebnou částí jsou myšleny výhody – nastavení pracovních návyků, odborné konzultace během výkonu práce. Konkrétně s metodou Place and Train (dále PaT) zájemci seznamováni nejsou. Odborní pracovník NUDZ během rozhovoru sdělil, že s metodou PaT záměrně zájemce neseznamují, aby nebyli vystaveni případnému stresu, či ponížení vycházející z jejich znevýhodnění. Klienti během rozhovorů potvrdili, že byli během přijímacího pohovoru poučeni o náplni práce, vyjmenovali výhody práce (nastavení pracovních návyků, brání v potaz jejich znevýhodnění, nabídka konzultací v případě potřeby), mezi nevýhody bylo zařazováno finanční ohodnocení a fyzicky namáhavá práce. Klienti název metody PaT neznali.

KA 2 – Trénink cílové skupiny

zájem CS o metodu P&T

2-1-a % plnění KPI 2-1

Doposud prošlo projektem celkem 22 osob. 3 osoby nedokončily projekt vůbec. 14 osob dokončilo úspěšně, 5 osob nyní účast v projektu dokončuje.

Zájemci jsou informováni o možnosti vstupu do projektu formou navázané spolupráce s organizacemi pracujícími s identickou CS. Dále spolupracujeme se soc. pracovníky partnera projektu, centrem sociálních služeb PN Bohnice, ÚP Praha východ, veřejnými opatrovníky, apod. Poptávka po zapojení se do programu je nízká vzhledem k nízké nezaměstnanosti a nízkému finančnímu ohodnocení. Klienti během rozhovorů zmínili, že se o možnosti zaměstnání dozvěděli skrze organizaci Green Doors, dále z plakátu v NUDZ.

schopnost CS aktivně fungovat v rámci metody P&T

2-1-b potřebné kompetence CS

Během přijímacího řízení jsou sledovány odbornými pracovníky NUDZ výchozí kompetence zájemců, které jsou zaznamenávány do individuálního plánu. Jedná se o schopnosti a dovednosti jako jsou dochvilnost, schopnost koncentrace, zodpovědnost, používání MHD, plánování pracovního dne, komunikační dovednosti, dále pak zdravotní omezení fyzické i psychické stránky. Dále jsou osoby dotazovány na předchozí pracovní zkušenosti, v čem klient potřebuje největší podporu, jaké měl obtíže v předchozích zaměstnáních, motivace klienta, délka klientovy léčby, jeho poslední hospitalizace, dále je sledován klíčový pracovník nebo case manager mimo NUDZ, dále je zjišťována registrace na ÚP, zda je klient omezen na způsobilosti k právním úkonům, medikaci, apod.

Na základě rozhovoru s odborným pracovníkem, který vede přijímací pohovory, bylo zjištěno, že ne všichni zájemci jsou přijati na základě sledovaných kompetencí. Doposud bylo přijato 22 osob, z celkových 31 osob, které prošly vstupním pohovorem. Pouze 1 osoba byla odmítnuta na základě nepříslušnosti k CS. 4 osoby, které absolvovaly vstupní pohovor a chtěly nastoupit, do projektu nenastoupily. Důvodem byla jiná, lépe placená práce. 2 osoby odmítly vstoupit do projektu z důvodu nemožnosti pracovat na celý úvazek a 2 osoby, které absolvovaly zkušební směnu se ani přes opakovaný kontakt ze strany pracovních konzultantů neozvaly a nesdělily důvod. Při přijímacích rozhovorech je respektován principy Individual placement and Support (dále IPS), ze kterého metoda Place and Train vychází, tedy že každý člověk je schopen pracovat, v případě, že má odpovídající práci a pokud je mu poskytnuta náležitá podpora.

KA 3 – Podpora zaměstnatelnosti CS

znalost postupu vlastního zapojení v pracovních aktivitách CS

3-1-a obeznámenost CS

Na základě rozhovoru s odborným personálem v kuchyni jsou klienti postupně zaučováni od jednoduchých a nenáročných úkonů po složitější postupy. Zaučení probíhá vždy s jedním zkušeným pracovníkem na konkrétním úkolu. Některé postupy jsou klientům opakovány i půl roku než dojde k jejich plnému porozumění a vykonání. Klienti během rozhovorů potvrdili, že jsou zaučováni se zkušenými pracovníky, v případě potřeby je jim činnost a plnění úkolu opakovaně vysvětleno, či jsou přeřazeni na jinou činnost. Z rozhovoru s klienty vyplynulo, že se mají vždy na koho obrátit a vždy dostanou podporu.



úprava individuálního plánu v případě potřeby

3-1-b fungování zpětné vazby v průběhu projektu, flexibilita v individuální plánování

Odborní pracovníci NUDZ během rozhovorů popsali, že primárním dokumentem pro práci s klienty je již výše zmíněná excelovská tabulka, s individuálními plány je pracováno až jako s druhotným dokumentem. Odborný personál v kuchyni přístup k individuálním plánům klientů nemá, odborní pracovníci je s případným omezením seznamují během společných porad, či během každodenního setkávání se v kuchyni (odborní pracovníci denně dochází do kuchyně a ptají se klientů, jak se jim daří).

realizace dílčích kroků metody členy CS

3-2-b aktivní zapojení klientů

Klienti v rozhovorech hovořili o manuální práci v kuchyni, o její fyzické náročnosti, úkolování ze strany odborného personálu v kuchyni, podpoře v případně nutnosti vysvětlení zadaného úkolu apod. V případě konfliktních situací bylo klienty i odborným personálem potvrzeno, že jsou řešeny okamžitě. Klienti popsali odlišnosti od předchozí práce – snížená pracovní doba (na 4h denně), shovívavost odborného personálu (klienti vnímají, že daná pracovní pozice je na chráněném místě), menší tlak na pracovní tempo, možnost odborných konzultací v případě potřeby, podpora ze strany odborného personálu v kuchyni a ostatních pracovníků v kuchyni.

Klienti dále hovořili o motivaci. Ta se v průběhu působení v projektu proměňuje. Jedním z ovlivňujících faktorů je naplňování původních představ o práci, většina (2 z 3 respondentů) poukázali na vysokou fyzickou náročnost práce v kuchyni (jeden respondent dříve pracoval v kuchyni, zátěž pro něj nebyla překvapující). Mezi další faktory ovlivňující motivaci je následné zapojení do pracovního procesu, tato motivace je individuální. Někteří klienti jsou vysoce motivováni tím, že jim práce v kuchyni pomůže k potřebným pracovním návykům, pomocí kterých si najdou práci na otevřeném trhu. Dále bylo zmiňováno posílené sebevědomí, že jsou schopni si danou práci udržet. Taktéž byla popisována zkušenost, že jsou schopni pomocí podpory zvládnout vysoce nastavenou laťku – dopadem je opět větší jistota při výběru práce i na volném trhu. Z 16 úspěšně absolvovaných klientů si jich našlo na volném trhu celkem osm a práci si do současné doby drží (tzn., déle jak 6 měsíců).

Klienti hovořili o poklesu motivaci po prvním měsíci působení v projektu, toto potvrdily i rozhovory s odbornými pracovníky, kteří jsou si vědomi tohoto poklesu a dodávají více podpory.

Klienti během rozhovorů potvrdili, že by práci pod NUDZ doporučili dalším lidem. Ač je práce pro ně náročná (fyzicky, nastavení návyků apod.), ne vždy mají motivaci a chuť do práce, nicméně podmínky znali před nástupem a absolvování projektu vidí jako perspektivní ve vlastním rozvoji. Léčebná složka projektu nebyla přímo zmiňována – popisována byla možnost posílení schopností a dovedností k získání trvalé práce.

průběžné zvyšování kompetencí klientů

3-2-c změna potřebných kompetencí klientů od úvodního šetření

Odborný personál kuchyně během rozhovorů popsal, že klienti se postupně vypracovávají od jednodušších činností po složitější. Odborný personál v průběhu času u klientů mapuje, jaká práce je pro ně nevhodnější. V případě potřeby (reakce na aktuální stav klienta) jsou klienti přezazováni na jiné činnosti.

Odborný pracovník NUDZ během rozhovorů potvrdil, že změny pomocí metody PaT jsou zjišťovány pomocí pozorování klientů v kuchyni (každý den), na základě rozhovorů s odborným personálem v kuchyni (pravidelné schůzky), dále během osobních schůzek s klienty² a během sledování změny kompetencí pomocí 8 dotazníků (před vstupem, po 3 měsících a před ukončením účasti v projektu). Změny odborný pracovník sleduje u klientů ve zlepšení jejich komunikace, posílení sebevědomí, postupném navícení pracovních návyků. V některých případech došlo i ke zhoršení stavu klientů, tři klienti (z 16 klientů) po prvním měsíci dlouhodobě onemocněli.

schopnost CS absolvovat program

3-3-a % plnění KPI 3-3

² Frekvence osobních schůzek jsou individuálního charakteru. Probíhají zpravidla 1 x měsíčně, ale spíše je to vícekrát, záleží na potřebě konkrétních lidí. Někteří klienti potřebují větší míru podpory a pomoci, někteří naopak téměř nemají potíže. Klienti mají na nástěnce uvedeny kontakty na pracovní konzultanty, telefonické i email. Klienti těchto kontaktů využívají, odborný pracovník NUDZ sdělil, že někteří klienti je kontaktují i několikrát denně.



Na základě rozhovoru s odborným pracovníkem bylo zjištěno, že v prvním roce realizace projektu úspěšně absolvovalo program 14 klientů, dalším dvěma osobám musela být prodloužena smlouva o několik měsíců z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti. Dvě osoby tedy přesahují i do druhého roku. Plnit KPI se daří, minimální počet klientů během jednoho roku je 15.

zvýšené kompetence klientů

3-3-b stav potřebných kompetencí CS

Zjištění stavu potřebných kompetencí klientů je zjišťován během vstupního pohovoru a sestavením individuálního pracovního plánu. V případě potřeby je dále komunikováno také s Case managery zájemců, jejich opatrovníky a blízkými osobami. Kompetence jsou pracovníky NUDZ sledovány, při výstupním pohovoru dochází k porovnání se vstupními informacemi.

chování a jednání CS ve směru lepšího uplatnění na trhu práce

3-3-c chování klientů

Odborný pracovník NUDZ během rozhovorů popsal, že klienti, kteří byli zapojeni do projektu a prošli metodou PaT, mají větší pravděpodobnost nalezení práce i na volném trhu. Na druhou stranu odborný pracovník NUDZ uvedl, že ti klienti, kteří si našli práci na volném trhu a do současné doby si ji i udrželi, byli do projektu přijati v první vlně. Tato první vlna klientů byla charakteristická vysokou motivací k práci. Současná druhá vlna má motivaci již nižší. Motivaci klientů dle odborného pracovníka NUDZ snižuje fakt, že práce v projektu je klientům umožněna pouze na půl roku. Osoby s duševním onemocněním nemají rády změny (ve většině případů si na změny špatně zvykají) a ve většině případů preferují dlouhodobější pracovní poměr. Odborníci pracovníci NUDZ setkali také se zájemci, kteří by preferovali díky svému omezení ještě menší úvazek než 0,5, jak je nastaveno v projektu.

Odborný personál v rozhovoru zhodnotil, že klienti potřebují více času na nastavení a udržení pracovních návyků. Po půl roce jsou klienti schopni se daný návyk naučit, ovšem jeho udržitelnost je sporná. Odborný personál má zkušenost s klienty, kteří jsou zaměstnáni v NUDZ a v kuchyni pracují rok. U těchto pracovníků (bývalé projektové CS) je pozorovatelná změna v druhém půlroce, o práci jsou schopni přemýšlet a v činnostech být více flexibilní. Tyto schopnosti a dovednosti pracovníci po půl roce nestačí nabýt.

zaměstnanost CS

3-3-d počet nově zaměstnaných klientů (v přímé souvislosti s projektem)

Po úspěšném absolvování v projektu bylo 9 klientů zaměstnáno v rámci NUDZ (kuchyně i administrativní pozice), 4 klienti našli práci na volném trhu. Jedna osoba po úspěšném absolvování projektu prošla rekvalifikací na ÚP a v současné době pracuje jako projektový manažer. Všichni bývalí klienti si práci do současné doby udrželi (tj. půl roku po absolvování pozice na projektu).

soulad aplikace metody s doporučeným postupem

3-3-e % shody metody projektu s odbornou literaturou

Metoda PaT vychází z IPS (Individual placement and Support), to znamená, že jsou respektovány principy:

- každý člověk i s omezením, je schopen pracovat a je tudíž vhodným příjemcem tréninku pracovních dovedností
- práce se hledá rychle, ideálně do 1 měsíce a práce odpovídá požadavkům klienta
- je poskytována podpora jak klientovi, tak zaměstnavateli
- je poskytováno pracovní i dávkové poradenství

Na základě zjištění evaluátora všechny tyto principy odpovídají a jsou v NUDZ plněny.



KA 4 – Tvorba metodiky

zájem třetích stran o metodu P&T

- 4-1-a počet čtenářů on-line metodiky
- 4-1-b počet stažení metodiky
- 4-1-c počet opakovaných čtenářů metodiky

Nehodnoceno, metodika PaT podle zkušeností Spolek NUDZ zatím nebyla sepsána.

fungující aktivní zdroj informací o metodě

- 4-2-a počet nových informací za jednotku času
- 4-2-b aktuálnost informací
- 4-2-c počet návštěvníků webu
- 4-2-d aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

Nehodnoceno, není spuštěn nový web, který by obsahoval počítadlo přístupů pro sekci pro Spolek NUDZ a metodě PaT. Spuštění je závislé na externí programátorské firmě, která je za průtahy právně řešena.

obeznámenost odborné veřejnosti s metodou/projektem

- 4-2-e aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

V roce 2018 vyšel odborný článek v periodiku Česká a slovenská psychiatrie č. 1/2018 periodiku o metodě PaT sepsaný odbornými pracovníky Spolku NUDZ. Článek byl podpořen projektem „Udržitelnost pro Národní ústav duševního zdraví“. Odborný článek hodnotící praxi PaT v NUDZ podpořený projektem „Podpora zaměstnatelnosti lidí s duševním onemocněním metodou Place and Train“ je připravován, bude se částečně opírat o vyhodnocení statistických dat, které je naplánováno v polovině projektu.

obeznámenost odborné veřejnosti s metodou/projektem

- 4-2-f aktivní zájem o metodu P&T mezi odbornou veřejností

Nehodnoceno, konference s odborným příspěvkem se zkušeností s metodou PaT nebyly prozatím realizovány.



Závěry průběžné evaluace

Průběžná dopadová evaluace ukazuje, že metoda PaT se prozatím ukazuje jako úspěšná. Úspěšnost je dána klienty s vysokou motivací v první vlně absolvování projektu. Tito klienti si do této doby byli schopni udržet práci i po absolvování projektu v rámci NUDZ i na volném trhu. Klienti druhé vlny postupně budou opouštět pracovní projektová místa, je proto důležité sledovat jejich vstup na pracovní trh a jejich udržitelnost. Podle rozhovorů s odbornými pracovníky NUDZ a odborným personálem kuchyně je výrazný rozdíl mezi absolventy projektu po 6 měsících a po jednom roce. Pracovníci vykonávající práci celý rok prokázali schopnost promýšlení práce a vyšší flexibilitu.

Na druhou stranu klienti v rozhovorech potvrdili, že půl rok je pro ně dostačující – u jednoho případu byla vysoká motivace jít na volný pracovní trh a získat lépe placenou práci; druhý respondent práci v kuchyni vnímá jako velmi demotivující vzhledem k jeho fyzickým dispozicím (bolesti z dlouhého stání). Nízká finanční odměna je vnímána klienty jako demotivující složka, v některých případech si klienti ještě musí přivydělávat další práci. Klienti ovšem vyhodnocují, že se jim zapojení do projektu vyplatí – zmírňují své znevýhodnění.

Klienti jsou spokojeni s vedením – podpora v rámci činností v kuchyni, psychologická podpora od odborných pracovníků. Odborní pracovníci NUDZ v případě potřeby komunikují i s lékaři klientů (na základě svolení klientů). Práce pod současným vedením byla klienty hodnocena pozitivně v porovnání s předchozími pracemi.

Klíčová aktivita tvořící metodiku byla částečně rozpracována (příprava odborného článku). Metodika jako taková prozatím sepsána nebyla – její sestavení je plánováno až na konci projektu. Návštěvnost webu a zpětná vazba od účastníků konferencí k metodě PaT nebyla zjišťována, příslušné aktivity prozatím neproběhly.

Doporučení pro další kroky

Doporučuji, aby byly statisticky vyhodnoceny odborné dotazníky u těch klientů, kteří již projekt úspěšně absolvovali. Zjištění mohou podpořit následnou práci s metodikou PaT, podpořit sepsání odborných článků a účast na konferencích. Dále doporučuji nastavit statistické sledování webu, až budou zprovozněny nové stránky organizace.

