



Financováno  
Evropskou unií

# Vstupní evaluační zpráva

Projekt „I lidé s duševním onemocněním mohou mít normální práci“

Registrační číslo: CZ.03.02.02/00/22\_027/0001158

Pavel Říčan, duben 2024

## Obsah

Stručný popis projektu .....	2
Design evaluace a metody sběru dat.....	4
Hlavní zjištění Vstupní evaluační zprávy .....	5
Metodologie .....	5
Výsledky kvartální hodnocení – 3. Q 2023 .....	6
Výsledky – Kontakty se zaměstnavateli .....	7
Limity .....	7
Přílohy.....	7

„Toto dílo - Vstupní evaluační zpráva „I lidé s duševním onemocněním mohou mít normální práci“- CZ.03.02.02/00/22\_027/0001158 je licencováno pod licencí Creative Commons CC BY-SA 4.0. Licenční podmínky navštivte na adrese [CC BY-SA 4.0 Právní ujednání](#) | [Uved'te původ-Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní](#) | [Creative Commons](#).“



CENTRUM PRO ROZVOJ PÉČE O DUŠEVNÍ ZDRAVÍ  
CENTRE FOR MENTAL HEALTH CARE DEVELOPMENT

## Stručný popis projektu

Projekt „I lidé s duševním onemocněním mohou mít normální práci“ je zaměřen na zaměstnávání lidí s duševním onemocněním na otevřeném trhu práce prostřednictvím metody IPS (Individual Placement and Support).

**Cílem projektu** je zakotvit a podpořit roli IPS specialistů v 9 zapojených organizacích.

Aby mohlo být dosaženo hlavního cíle byly stanoveny tři cíle dílčí:

(C1) Bude zavedena role IPS koučů, kteří zároveň získají kompetence nutné pro to, aby mohli dlouhodobě zaučovat a podporovat IPS specialisty a IPS přístup v organizacích. Role IPS kouče odpovídá roli „IPS supervizor“, jak ji definuje metoda IPS. V ČR však v podstatě nebyla zavedena.

(C2) IPS specialisté budou podpořeni ve svých dovednostech pracovat se zaměstnavateli na otevřeném pracovním trhu a bude podpořena i služba IPS v zapojených organizacích. V důsledku budou IPS specialisté sebevědomější a úspěšnější v podpoře uživatelů služby zapojit se do práce na otevřeném trhu. Organizace budou lépe chápat význam služby IPS a celkově se také zlepší integrace služby IPS do podpory poskytované multidisciplinárními týmy zapojenými do projektu.

(C3) Role IPS specialisty bude metodicky definována a podpořena na úrovni systému. Metodicky bude role IPS specialisty dobře a srozumitelně definována včetně osobnostních předpokladů, způsobu výběru IPS specialistů a způsobu jejich zaškolování a dlouhodobé podpory tak, aby byli ve své roli spokojeni a úspěšní. Služba IPS bude také podpořena na úrovni systému. Vzniknou 2 odborné materiály pro rozhodující stakeholdery a donátory (úřady práce, krajské reprezentace a MPSV). Spot o zaměstnávání osob s duševním onemocněním zvýší povědomí o IPS.

### **Cílové skupiny byly v projektu určeny takto**

#### A. Poskytovatelé a zadavatelé sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších služeb na podporu sociálního začleňování

Projekt podpoří 9 organizací, které poskytují služby a podporu lidem s duševním onemocněním a které působí v 5 krajích.

#### B. Sociální pracovníci/pracovníci v sociálních službách

9 IPS koučů

IPS koučové získají v rámci projektu podporu v podobě vzdělávání a metodické a konzultační podpory. Zároveň budou na základě získaných znalostí, dovedností a zkušeností podporovat pracovníky zapojených organizací, zejména IPS specialisty, a budou se podílet na implementaci a ukotvení metody IPS, tvorbě výstupů a evaluaci.

24 IPS specialistů

Pracovníci, kteří jsou zaměstnanci 9 zapojených organizací se věnují podpoře klientů s duševním onemocněním v oblasti práce a využívají při ní prvky metody IPS. IPS specialisté získají podporu v podobě vzdělávacího kurzu zaměřeného na jednání se zaměstnavatelem a zároveň budou průběžně podporováni a koučováni ze strany IPS kouče ve své organizaci.

#### C. Osoby sociálně vyloučené a osoby sociálním vyloučením ohrožené

Lidé s duševním onemocněním jsou jednou z nejvíce znevýhodněných skupin při vstupu na trh práce. Nezaměstnanost u této cílové skupiny se uvádí mezi 58–82 %. Fakt, že se lidé s duševním onemocněním

dostávají zcela mimo pracovní trh dále prohlubuje jejich zdravotní potíže a zvyšuje riziko sociálního vyloučení. Těchto nepřímých beneficentů projektu bude 1 620. O těchto osobách shromáždí žadatel statistickou evidenci, která bude také jedním ze zdrojů evaluace.

### **Klíčové aktivity projektu**

#### KA 1: Zavedení role a podpora IPS koučů

V každé ze zapojených organizací bude zavedena role IPS kouče, který získá v průběhu projektu vzdělávání a podporu a zvýší své kompetence tak, aby byl schopen trénovat, vzdělávat a v praxi podporovat a doprovázet IPS specialisty v organizaci a zároveň působit ve smyslu implementace a dlouhodobého udržení metody IPS a zaměření všech pracovníků včetně vedení organizace na podporu klientů v jedné z podstatných oblastí přispívajících ke zotavení, tedy oblasti práce a pracovního uplatnění klientů v běžném prostředí dle jejich přání a kvalifikace.

#### KA 2: Podpora IPS v zapojených organizacích

Aktivita se zaměří na podporu a metody IPS v zapojených organizacích. Na základě výstupu z úvodních auditů věrnosti IPS (KA 4), sestaví každý tým plán změn zaměřený na konkrétní kroky ke zlepšování kvality poskytované služby a implementaci metody IPS. V průběhu implementace obdrží jednotlivé týmy konzultační a metodickou podporu a IPS specialisté, kteří jsou součástí těchto týmů vzdělávání v jednání se zaměstnavateli na otevřeném trhu práce.

#### KA 3: Metodická a systémová podpora metody IPS

Aktivita se zaměří na podporu rozvoje a udržitelnosti využívání metody IPS v rámci služeb poskytovaných lidem s duševním onemocněním na metodické úrovni a na úrovni systémové.

#### KA 4: Monitoring a evaluace projektu

Klíčová aktivita je blíže popsána v této Vstupní evaluační zprávě. Evaluace projektu bude probíhat průběžně, celkem bude zpracováno 5 evaluačních zpráv (Vstupní, 3 Průběžné a Souhrnná zpráva).

## Design evaluace a metody sběru dat

Evaluace je koncipována jako dopadová, neexperimentální a bude využívat kvantitativní a kvalitativní metody.

### Evaluační matice

Cíl	Evaluační otázka (EQ)	Metoda sběru dat	Zdroje dat / respondenti	Harmonogram sběru dat
C2	EQ 1: Jak se změnila orientace na otevřený trh práce v zapojených organizacích?			
C2	EQ 1.1 Jak se změnila frekvence kontaktů se zaměstnavateli na otevřeném pracovním trhu?	Čtvrtletně zasílaná data ze zapojených organizací (viz Přílohy)	Zapojené organizace (IPS koučové)	Baseline za období 3. kvartálu 2023. Dále průběžně čtvrtletně s vyhodnocením ve Vstupní, Průběžných a Souhrnné evaluační zprávě.
C2	EQ 1.2 Jak se změnila úspěšnost zaměstnávání na otevřeném pracovním trhu?	Čtvrtletně zasílaná data ze zapojených organizací (viz Přílohy)	Zapojené organizace (IPS koučové)	Baseline za období 3. kvartálu 2023. Dále průběžně čtvrtletně s vyhodnocením ve Vstupní, Průběžných a Souhrnné evaluační zprávě.
C1	EQ 2 Je zavedený systém IPS koučů funkční a přínosný pro IPS specialisty?	4 skupinové polostrukturované rozhovory (Scénáře viz Přílohy)	IPS koučové (9 osob) IPS specialisté (9 osob – zástupci ze všech zapojených organizací)	Celkem čtyři skupinové rozhovory proběhnou ve dvou vlnách 13. a 31. měsíc projektu.
C1 + C2	EQ 3 Jak se změnila věrnost modelu IPS v 9 zapojených organizacích?	Audit IPS v souladu s platnou mezinárodní metodikou <a href="https://ipsgrow.org.uk/providers/fidelity-reviews/">https://ipsgrow.org.uk/providers/fidelity-reviews/</a> (Výsledkový formulář viz Přílohy)	Terénní šetření v zapojených organizacích provede 12 vyškolených auditorů, kteří budou pracovat ve trojicích.	Celkem 18 Auditů IPS ve dvou vlnách -jaro 2024 a jaro 2026 - (9+9) ve všech zapojených organizacích.

## Hlavní zjištění Vstupní evaluační zprávy

Cílem této Vstupní evaluační zprávy bylo kvantitativně zmapovat situaci na začátku projektu, aby bylo následně možné věrohodně měřit změny, ke kterým v zapojených organizacích dochází. Shromážděné údaje se tedy vztahují k období 3 měsíců před začátkem projektu, to jest k červenci – září neboli 3. kvartálu 2023.

Ve sledovaném období působilo v 9 organizacích v projektu celkem 21 pracovníků (15,0 úvazku), kteří poskytli služby celkem 406 osobám. V souboru jsou tři organizace, které s IPS fakticky začínají a role IPS buďto nebyla ještě definována nebo je personálně obsazena do úvazku 1,0 na organizaci. Organizace se vzájemně liší i v řadě dalších parametrů: v míře orientace na otevřený pracovní trh, v počtu klientů, kteří připadají na jednoho pracovníka i v úspěšnosti sledované při ukončení kontaktu služby s klientem.

Průměrná úspěšnost zaměstnávání na otevřeném pracovním trhu je 25 %, což je identické s průměrem celé Platformy IPS v ČR.

Celkově získaná data potvrzují předpoklady, které vyplynuly z předprojektové analýzy problému. Pracovní postupy i výsledky variují a zapojené organizace jako celek mají prostor pro vyšší intenzitu i úspěšnost při práci se zaměstnavateli na otevřeném trhu práce. Pro podrobnější sledování změn v organizacích bude od roku 2024 zaveden přesnější a rozšířený systém sběru dat.

## Metodologie

Zapojené organizace byly požádány, aby zaslaly dva datové soubory. Jednalo se o

- ✓ Kvartální statistiku používanou v rámci IPS Platformy v ČR.
- ✓ Počet osobních „face to face“ kontaktů se zaměstnavateli a počet takto kontaktovaných zaměstnavatelů.

Šlo fakticky o mapování situace zpětně. Zároveň byl zvolen postup, který co nejméně zatíží zapojené organizace, aby nemusely složitě zpětně (a nepřesně) zjišťovat údaje, které nesledovaly. Vzory formulářů viz Přílohy.

Výhodou využití již existujícího nástroje v případě kvartální statistiky je možnost porovnání organizací zapojených do projektu s IPS komunitou v ČR.

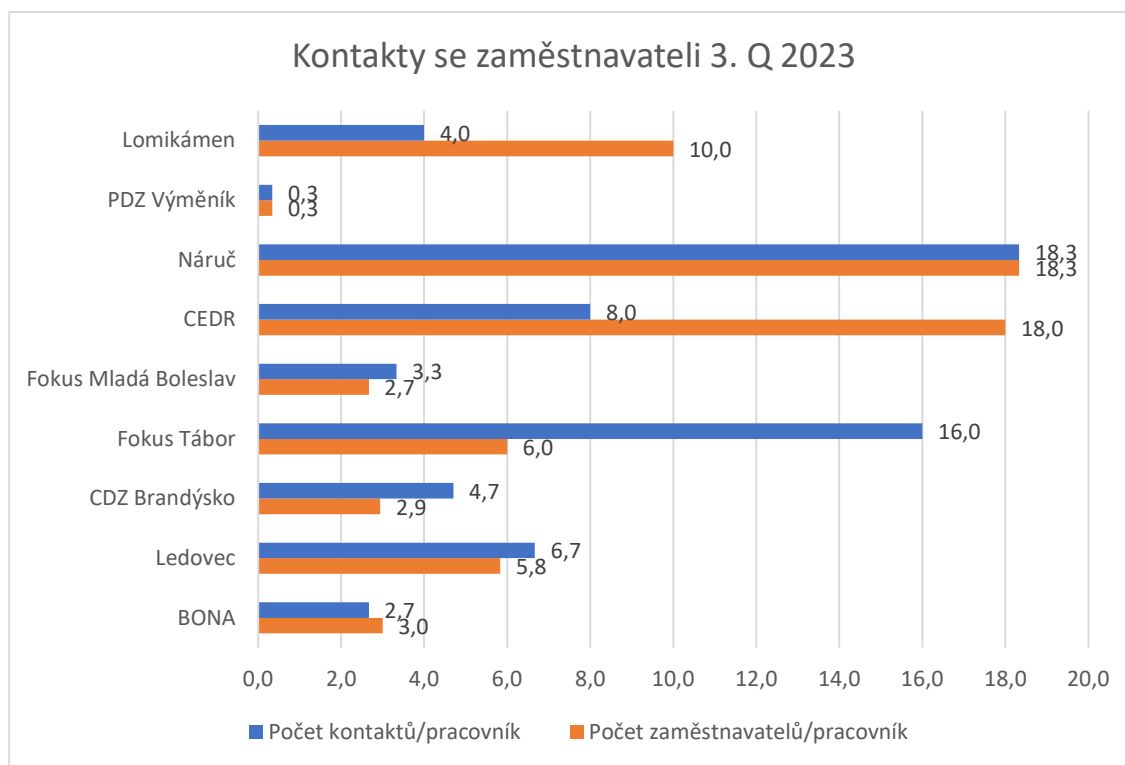
Holandský expert projektu Cris Bergmans v listopadu 2023 výrazně doporučil v monitorování IPS zcela upustit od sledování chráněného pracovního trhu. Cílem IPS je totiž trh otevřený, na ten je dobré se soustředit. To neznamená, že organizace nemohou umisťovat klienty na chráněném pracovním trhu, ale pozornost by měla být primárně směřována k běžným pracovním místům. Na základě této konzultace bylo rozhodnuto o změně v kvartální statistice od roku 2024. I nadále bude možné porovnávat situaci před začátkem projektu a v průběhu následujících 36 měsíců. Pro sledování kontaktů se zaměstnavateli dojde od roku 2024 také k výraznému rozšíření, zaznamenávány budou i jiné než osobní face to face kontakty a sledování bude podrobnější. Bude také třeba precizněji definovat otevřený pracovní trh. Tento pojem totiž není tak samozřejmý, jak by se na první pohled mohlo zdát.

## Výsledky kvartální hodnocení – 3. Q 2023

IPS tým (organizace)	klientů celkem	počet nových	počet pracujících	chráněný trh	počet nástupů	ve vzdělávacím programu	nově ve vzdělávacím programu	ukončili pracující	ukončili bez práce	IPS pracovníci	IPS pracovníci úvazky	počet klientů vedoucího IPS	CHRÁNĚNOST MÍST %	KLIENT/PRACOVNÍK	ZAMĚSTNANÝ KLIENT/PRACOVNÍK	PRACUJÍCÍ Z KLIENTŮ CELKEM %	ÚSPĚŠNOST PŘI UKONČENÍ %	ÚSPĚŠNOST MEZINÁRODNÍ IPS %
Bona	80	24	45	27	16	1	0	7	5	3	3	18	60%	27	15	56%	58%	23%
Ledovec	28	10	6	4	5	3	2	5	0	2	1,2	0	67%	23	5	21%	100%	33%
CDZ Brandýsko	70	15	14	1	6	1	0	5	1	2	1,7	0	7%	41	8	20%	83%	77%
Fokus Tábor	45	12	19	9	8	2	1	5	2	3	2	0	47%	23	10	42%	71%	38%
Fokus Mladá Boleslav	56	32	35	12	8	0	0	1	11	3	3	0	34%	19	12	63%	8%	5%
CEDR	15	3	7	6	1	1	1	0	2	2	1	0	86%	15	7	47%	0%	
Náruč	6	2	6	4	2	0	0	1	0	1	0,6		67%	10	10	100%	100%	33%
PDZ Výměník	47	7	28	20	7	4	1	5	0	5	2,9	4	71%	16	10	60%	100%	29%
Lomikámen	59	22	29	19	11	2	2	7	8	0	0	0	66%			49%	47%	16%
<b>Celkem/průměr</b>	<b>406</b>	<b>127</b>	<b>189</b>	<b>102</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>54%</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>47%</b>	<b>55%</b>	<b>25%</b>

Z přehledu vyplývá, že celkem byla IPS služba v 9 organizacích poskytnuta 406 osobám. Na první pohled jsou patrné některé odlišnosti. Tři ze zapojených organizací (CEDR, Náruč a Lomikámen) s IPS začínají. Je to patrné i na nízkém personálním zajištění. V CEDRu není úvazek pracovníků zatím zřetelně oddělen od jiné vykonávané práce. Podobná situace je v organizaci Lomikámen, kde v tomto období nebyl pro IPS nikdo vyčleněn. Dalším důležitým parametrem je, do jaké míry se organizacím daří zaměstnávat na otevřeném trhu práce. V tomto ohledu vyniká CDZ Brandýsko (93 %) a Fokus Mladá Boleslav (66 %). Naproti tomu CEDR a PDZ Výměník zaměstnávají převážně na chráněném pracovním trhu. Průměrně je podíl chráněných míst 54 %. Na otevřený pracovní trh tedy připadá 46 %. Úspěšnost je vyjádřena jako podíl osob, které při ukončení služby měly práci a osob, které ji nezískaly. Tento parametr varioval ve sledovaném období výrazně mezi 0 a 100 %. Z hlediska možnosti mezinárodního porovnání je ideální sledovat procento osob, které při ukončení služby měly práci na otevřeném pracovním trhu. V tomto ohledu se pohybujeme v rozmezí 5–77 % a v průměru 25 %. Je zajímavé, že úplně stejný průměr vychází pro celou Platformu IPS v ČR v roce 2023. Dá se tedy říct, že zapojených 9 organizací celkem dobře reprezentuje situaci IPS v ČR. Z vypočtených údajů nelze činit silné závěry. Zajímavé a důležité bude až porovnání v čase.

## Výsledky – Kontakty se zaměstnavateli



Kontakty se zaměstnavateli face to face a počet osobně kontaktovaných zaměstnavatelů byl přepočítán na jeden úvazek pracovníka IPS. Např. pokud v IPS týmu pracují 3 pracovníci a proběhlo 9 kontaktů se zaměstnavateli, připadají na jeden úvazek 1,0 celkem 3 osobní kontakty se zaměstnavateli za tři měsíce. V počtu osobních kontaktů se zaměstnavateli jsou zapojené organizace spíše pod standardem definovaným ve věrnostní škále IPS, podle které by měl mít jeden pracovník 6 osobních kontaktů se zaměstnavateli týdně (72 kontaktů za tři měsíce).

### Limity

Určitý limit provedeného hodnocení představuje sledované období červenec–září. Velká část tohoto období připadá na letní prázdniny, během kterých se dá očekávat celkově nižší aktivita IPS specialistů, menší dostupnost zaměstnavatelů, ale i příjemců služeb IPS. Srovnávat tedy toto období s dalšími je poněkud problematické. Vlastně jediný metodicky zcela korektní postup by byl porovnávat pouze stejná období roku navzájem nebo mít data za delší časové období. U hodnoceného projektu ale předpokládáme, že se změny budou projevovat postupně během 36 měsíců, takže by uvedený limit neměl mít na validitu evaluace větší dopad.

### Přílohy

IPS pracoviště – Čtvrtletní zpráva pro IPS komunitu

Sledované období (vyberte jedno): leden-březen 2023  červenec-září 2023   
 duben-červen 2023  říjen-prosinec 2023

<b>Jméno agentury:</b> <b>Jméno zaznamenávajícího pracovníka:</b> <b>Datum:</b>			
<b>Celkový počet klientů IPS pracoviště.</b> Započítávají se klienti se smlouvou i bez smlouvy, kteří jsou v pravidelném kontaktu se službou. Podmínkou je osobní setkání pracovníka s klientem minimálně 1x za měsíc. Nezapočítávají se udržovací kontakty, tj. občasné zavolání, zda je vše v pořádku. Je možné započítat podpůrný nebo řešící telefonický rozhovor s domluvou osobního setkání.	<input type="text"/>	<b>Počet nových klientů v péči IPS pracoviště za toto čtvrtletí.</b> Zde započítaní klienti jsou také započtení v Celkovém počtu klientů IPS pracoviště.	<input type="text"/>
<b>Počet klientů IPS pracoviště, pracujících na pracovním trhu kdykoliv během sledovaného čtvrtletí.</b> <b>Z toho na chráněném pracovním trhu.</b> Chráněným pracovním místem rozumíme pracovní místo, které je určené pouze pro OZP (jiný člověk zde nemůže být zaměstnán) a je dotováno aktivní politikou zaměstnanosti (příspěvek na mzdové náklady aj.).	<input type="text"/>  <input type="text"/>	<b>Počet nových nástupů do práce za toto čtvrtletí.</b> Započítejte všechny započaté pracovní poměry, např. jeden klient započne tři pracovní poměry, zaznamenejte jako 3 nástupy do práce.	<input type="text"/>
<b>Počet klientů IPS pracoviště, zapojených do vzdělávacích programů v tomto čtvrtletí.</b> Vzdělávací program je definován jako akreditovaný vzdělávací program – jako jsou učební obory, středoškolské nebo vysokoškolské vzdělávání nebo rekvalifikace – za které získá absolvent osvědčení o dokončení programu. Součástí jsou přípravné kurzy k maturitě.	<input type="text"/>	<b>Počet klientů IPS, kteří nově započali vzdělávací programy v tomto čtvrtletí.</b> Zde započítaní klienti jsou také započtení v Počtu klientů IPS pracoviště, zapojených do vzdělávacích programů.	<input type="text"/>
<b>Počet klientů IPS pracoviště, kteří pracovali a ukončili v tomto čtvrtletí službu IPS.</b> Započítávají se klienti, kteří byli zaměstnáni na základě pracovní-právního vztahu.	<input type="text"/>	<b>Počet klientů IPS pracoviště, kteří nezískali práci a ukončili v tomto čtvrtletí službu IPS.</b>	<input type="text"/>
<b>Zaměstnanci: Vyplňte tuto sekci za většinu (více než polovinu) sledovaného čtvrtletí.</b>			
<input type="text"/> <b>Počet IPS specialistů IPS pracoviště (bez vedoucího IPS).</b>			
<input type="text"/> <b>Celkový počet přepočtených úvazků IPS specialistů (bez vedoucího IPS) IPS pracoviště</b>			
Započítejte plné i částečné úvazky. Např. 2 zaměstnanci pracující každý 20 hod/týdně = 1 přepočtený úvazek			
<input type="text"/> <b>Počet klientů, se kterými pracuje přímo vedoucí IPS (pokud takoví jsou)</b>			



---

## Kontakty se zaměstnavateli

Název organizace a týmu:

Období

III.Q 2023    IV.Q 2023

Počet kontaktů

Počet zaměstnavatelů

Evidence se vztahuje k současným nebo potenciálním zaměstnavatelům příjemců vaší služby.

Započítejte všechny zaměstnavatele, kteří působí na otevřeném pracovním trhu. Tím rozumíme, že nabízejí kompetitivní pracovní místa, tedy místa, o něž se může ucházet kdokoliv bez ohledu na zdravotní stav, míru postižení nebo status invalidity.

Nepočítejte zaměstnavatele, kteří působí na chráněném pracovním trhu.

Jako kontakt počítejte pouze osobní setkání face to face (nikoliv telefonát nebo jinou formu elektronické komunikace)

Q znamená čtvrtletí konkrétního roku. (III. Q 2023 je období červenec - srpen - září)

## Formulář pro výsledky auditu IPS

### Výsledky auditu

Auditovaná organizace: 0  
 Auditóři: 0  
 Datum: 00.01.1900

1. Počet klientů na 1 pracovníka	
2. Pracovníci IPS	
3. Jeden pracovník má na starost celý proces	
4. Integrace IPS do služeb multidisciplinárního týmu	
5. Integrace IPS do služeb a spolupráce mezi členy týmu	
6. Spolupráce mezi IPS pracovníkem a úřadem práce	
7. Tým IPS	
8. Role vedoucího týmu	
9. Nulová vstupní kritéria	
10. Zaměření na otevřený trh práce	
11. Vzdělávání a podpora vedení organizace v IPS	
12. Zprostředkování informací o dopadech zaměstnání	
13. Co sdělit/nesdělit zaměstnavateli	
14. Průběžné hodnocení založené na pracovních zkušenostech	
15. Co nejdříve najít klientovi práci na otevřeném trhu	
16. Hledání pracovní pozice na míru klientovi	
17. Kontakt se zaměstnavateli – frekvence	
18. Kontakt se zaměstnavateli – kvalita	
19. Různé typy práce	
20. Různí zaměstnavatelé	
21. Práce na otevřeném trhu	
22. Návazná podpora podle individuálních potřeb	
23. Časově neomezená návazná podpora	
24. Komunitní/terénní služba	
25. Asertivní přístup v udržování kontaktu s klientem a terénní práce multidisciplinárního týmu	

**CELKEM** **0**



## Scénáře polostrukturovaných skupinových rozhovorů

### Rozhovor s IPS kouči

Jak vnímáte svou roli IPS koučů?

Co vám pomohlo se v té roli usadit, zapracovat?

Co vás v roli IPS kouče inspirovalo nebo inspiruje?

Co vám jde dobře, kde vidíte potíže?

Co se podle vás změnilo zavedením role IPS kouče?

Jakou externí podporu jste využili?

Jakou externí podporu byste ještě uvítali?

Jaký je podle vás přínos role IPS kouče pro kontinuitu a rozvoj IPS ve vaší organizaci?

Jaký je podle vás přínos role IPS kouče pro IPS specialisty?

Můžete uvést příklady podpory IPS specialistů?

Vnímáte nějaké nevýhody zavedení role IPS kouče?

Jak by mohla být role IPS kouče ještě jinak nastavena?

Doporučili byste zavedení role IPS kouče i jiným organizacím, které chtějí zavádět/zlepšovat IPS službu?

### Rozhovor s IPS specialisty

Jak vnímáte svou roli IPS specialistů v organizaci?

Co vám jde, co vnímáte jako obtížné?

Co vám pomáhá cítit se ve své pracovní roli komfortně?

Co se pro vás změnilo zavedením role IPS kouče?

V čem vás IPS kouč podpořil nebo podporuje? Můžete uvést konkrétní příklady?

Dokážete říct, jestli podpora ze strany IPS kouče měla nějaký dopad na způsob, jakým pracujete? Pokud ano, tak jaký?

V čem by vás ještě IPS kouč mohl podpořit? Více nebo jinak?

Umíte si představit, že byste vy sám/sama zastával roli IPS kouče?

Doporučili byste zavedení role IPS kouče i jiným organizacím, které chtějí zavádět/zlepšovat IPS službu?