



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**EVALUACE PROJEKTU SYSTÉMOVÁ PODPORA
SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCÍCH
ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA**

EVALUACE PROJEKTU SYSTÉMOVÁ PODPORA SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCÍCH.

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Projekt je financován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu.

ZADAVATEL:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Odbor řízení projektů

Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2



ZPRACOVATEL:

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ	4
ÚVOD	7
1.1 KONTEXT EVALUACE – POPIS RELEVANTNÍCH CHARAKTERISTIK PROJEKTU.....	7
1. METODIKA EVALUACE	8
1.1 PŘEDMĚT EVALUACE	8
1.2 CÍL EVALUACE	8
1.3 EVALUAČNÍ PŘÍSTUP.....	8
1.4 PRŮBĚH EVALUACE	9
2. PRŮBĚH PROJEKTOVÝCH AKTIVIT	10
3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY	13
EO 5.1 – JAKÝCH ZMĚN V KVALITĚ A ROZSAHU VÝKONU ČINNOSTÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE REALIZOVANÉ PODPOŘENÝMI OBE CNÍMI ÚŘADY V PŘENESENÉ PŮSOBNOSTI BYLO DOSAŽENO DÍKY ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ?.....	13
EO 5.2 – PRO KTERÉ CÍLOVÉ SKUPINY KLIENTŮ BYLO ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NEJPŘÍNOSNĚJŠÍ?	18
EO 5.3 – JAKÉ JSOU HLAVNÍ BARIÉRY ZAŘAZENÍ TYPOVÝCH POZIC SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ (TERÉNNÍ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK, KOORDINÁTOR SOCIÁLNÍ PODPORY) DO SOCIÁLNÍHO ODBORU OBE CNÍHO ÚŘADU 21	
EO 5.4 – ODPOVÍDÁ REÁLNÁ IMPLEMENTACE METODICKÉ PODPORY OD REALIZÁTORA PROJEKTU VŮČI OBE CNÍM ÚŘADŮM ZÁMĚRU PROJEKTU?	23
EO 5.5 – JAKÝ BYL PŘÍNOS PROJEKTU PRO JEDNOTLIVÉ ZAPOJENÉ OBCE?	28
EO 5.6 – JAKÝ JE PŘÍNOS VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT PROJEKTU PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY?	35
EO 6 – JAKÝ JE PŘÍNOS VÝSTUPU PROJEKTU – PŘÍRUČKA PRAXE SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCÍCH – Z HLEDISKA JEHO PLÁNOVANÝCH UŽIVATELŮ?.....	47
EO 7 – JAKÉ FAKTORY HRAJÍ ROLI V TOM, ABY BYLY VÝSTUPY A VÝSLEDKY PROJEKTU UDRŽITELNÉ? JAKÉ JSOU HLAVNÍ BARIÉRY UDRŽITELNOSTI?	50
4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	54

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Struktura cílových skupin sociální práce v zapojených obcích	19
Graf 2: Spokojenost s odbornými workshopy	36
Graf 3: Přínos workshopů k profesnímu rozvoji účastníků	37
Graf 4: Podíl respondentů, kteří uplatnili poznatky z workshopů v praxi a kteří to plánují v budoucím roce	37
Graf 5: Podíl respondentů, pro které byly poznatky z workshopů nápomocné v případě jejich pracovní činnosti.....	39
Graf 6: Spokojenost s kazuistickými semináři	41
Graf 7: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami kazuistických seminářů.....	42

Graf 8: Přínos účasti na kazuistických seminářích pro pracovní činnost.....	42
Graf 9: Přínosy účasti na kazuistických seminářích	43
Graf 10: Uplatnění poznatků z kazuistických seminářů	43
Graf 11: Spokojenost s tematickými setkáními	44
Graf 12: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami tematických setkání	45
Graf 13: Přínos účasti na tematických setkáních pro pracovní činnost.....	45
Graf 14: Přínosy účasti na tematických setkáních.....	46
Graf 15: Uplatnění poznatků z tematických setkání	46

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Termíny zahájení a ukončení projektů obcí.....	10
Tabulka 2: Vzdělávací aktivity realizované v rámci projektu.....	10
Tabulka 3: Termíny oblastních pravidelných měsíčních porad	12
Tabulka 5: Počty sociálních pracovníků před a po projektu.....	13
Tabulka 6: Výše dotace na výkon činností sociální práce v přenesené působnosti	15
Tabulka 7: Počet obyvatel na sociálního pracovníka v obci	16
Tabulka 8: Počet klientů, se kterými se aktivně pracovalo na jeden úvazek sociálního pracovníka	17
Tabulka 9: Nejvýznamnější cílové skupiny v jednotlivých obcích	20
Tabulka 10: Přínosy pro zapojené obce	29
Tabulka 11: Přínosy projektu pro pracovníky obcí	31
Tabulka 12: Přínosy pro klienty.....	33
Tabulka 13: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami workshopů	36
Tabulka 14: Dopad účasti na workshopech na znalosti a dovednosti jejich účastníků	38
Tabulka 15: Dopad účasti na workshopech na pracovní činnost	40
Tabulka 16: Dopad účasti na workshopech na změny v organizaci	41

SEZNAM ZKRATEK

CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EO	evaluační otázka
FG	focus group
ICT	informační a komunikační technologie
IHI	individuální hloubkové rozhovory
IM	informační materiály
KA	klíčová aktivita
KÚ	krajský úřad
MP	městská policie

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OPZ	Operační program Zaměstnanost
ORP	obec s rozšířenou působností
OSPOD	Oddělení sociálně právní ochrany dětí
PŽ	projektová žádost
R	respondent
SP	sociální práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí „Systémová podpora sociální práce v obcích“ s registračním číslem CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0003527 se zaměřuje na zvýšení kvality výkonu činností sociální práce v obci, dále na personální posílení sociálních odborů v rámci pilotních projektů 15 obcí z uzavřené výzvy „03_16_128 Pilotní ověření koncepce MPSV v oblasti sociální práce a sociálního bydlení na úrovni obcí“, přesněji jen podpory typu A – Systémová podpora sociální práce v obcích (dále jen obce z výzvy 03_16_128). Také se zaměřuje na implementaci metodické podpory MPSV v této oblasti směrem k obcím. Cílovou skupinou projektu jsou obce a sociální pracovníci, kteří vykonávají svou činnost v souladu s ustanoveními § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, na území celé ČR. Jednotlivé klíčové aktivity projektu jsou tedy směřovány na sociální pracovníky zapojených obcí (v rámci realizace pilotních projektů) i na ostatní sociální pracovníky (v rámci vzdělávacích a osvětových aktivit projektu), kteří v současné době aktivně vykonávají svou činnost v oblasti sociální práce.

Cílem této evaluace je ověřit, zda skutečný průběh realizace odpovídá plánovanému nastavení projektu, zda jsou vytvářeny všechny plánované výstupy projektu a zda jsou projektové aktivity realizovány vhodným způsobem. Současně se evaluace snaží posoudit přínos všech aktivit realizovaných v rámci projektu pro cílové skupiny. Dále jsou součástí evaluace doporučení směřující ke zlepšení způsobu realizace projektu v jeho dalších fázích, případně v rámci pokračujících či navazujících projektů.

Závěrečná zpráva navazuje na výstupy popsané v průběžné zprávě, která vyhodnocovala průběh projektů realizovaných v 15 zapojených obcích a vzdělávací aktivity realizované do konce roku 2019. Mapuje stav v těchto obcích po skončení jejich jednotlivých projektů a zaměřuje se na udržitelnost dobré praxe ověřené v projektovém období. Dále se zaměřuje na kvalitu a využitelnost výstupů projektu v reálné praxi a vyhodnocuje aktivity projektu realizované od ledna do listopadu roku 2020.

Evaluační přínos kombinuje práci s existujícími daty a sběrem primárních dat. V rámci evaluace byly vyhodnoceny evaluační dotazníky sbírané po jednotlivých akcích. Dále proběhlo v období od ledna 2020 do října 2020 celkem šest hloubkových rozhovorů s účastníky kazuistických seminářů a šest hloubkových rozhovorů se členy realizačního týmu. V listopadu 2020 bylo realizováno online dotazníkové šetření (CAWI) a také proběhly dvě fokusní skupiny zaměřené na zpětnou vazbu draftu Příručky praxe sociální práce s celkem 16 účastníky z řad sociálních pracovníků a vedoucích odborů.

Evaluace rovněž popisuje stav projektu po zasažení omezením běhu v rámci vládních nařízení v souvislosti s epidemií Covid-19, které mělo zásadní vliv na realizaci plánovaných aktivit i na personální situaci v samotném projektu z pohledu změny komunikačního nastavení. Realizační tým byl nucen posílit své aktivity v online prostředí a směřovat své organizační úsilí do koordinace projektu v bezkontaktním režimu. Některé aktivity byly z těchto důvodů zcela zrušeny, nebo v souvislosti s plánovaným prodloužením projektu posunuty. Do této oblasti spadají kazuistické semináře a workshopy, vydání publikace Příručka praxe sociální práce, pilotní ověření vzdělávacího programu a pravděpodobně i plánovaná závěrečná konference, kde mají být prezentovány výsledky celého projektu. Z výše uvedeného vyplývá, že průběh projektu se odklonil od původního plánu z důvodu vnějších skutečností. Realizační tým však předpokládá, že

v rámci prodloužení realizace projektu dojde k naplnění cílů projektu a budou vydány všechny plánované výstupy, čímž postupně dojde i k naplnění indikátorů.

Předmětem závěrečné evaluace byly především celkové přínosy projektu a jejich udržitelnost po jeho skončení, případně bariéry, které by mohly bránit v dalším rozvoji témat, jež projekt přinesl. Přínosy projektu pro jednotlivé obce je možné shrnout do tří základních kategorií. Těmi jsou konkrétně přínosy pro obec jako takovou, přínosy pro sociální pracovníky a přínosy pro klienty. Na úrovni obce jde o přínos obecného rozvoje výkonu činností sociální práce, řešení situací v sociálně vyloučených lokalitách i s klienty ohroženými sociálním vyloučením, o zlepšení situace napříč cílovými skupinami sociální práce, které projekt prokazatelně podpořil a o možnost navýšení počtu sociálních pracovníků v obci, které vedlo k vytvoření nových typových pozic v rámci obecních úřadů a tím i ke zvýšení výkonu činnosti sociální práce. Došlo ke zlepšení multidisciplinární spolupráce a k vytvoření interdisciplinárních týmů. Hlavními přínosy pro sociální pracovníky jsou v oblasti jejich profesního rozvoje prostřednictvím vzdělávacích aktivit, supervize, intervize a možnosti se účastnit společných setkávání s kolegy z jiných obcí, vzájemně se podpořit v řešení témat sociální práce a sdílet zkušenosti z vlastní praxe, což jim přineslo novou inspiraci pro řešení situací některých klientů – tento přínos byl v projektu hodnocen jako nejvýznamnější. Ve všech obcích došlo k rozvoji depistáže, v mnoha obcích se rozvinula práce v terénu, která měla dosah i ke klientům, kteří z vlastní iniciativy i přes zřejmou potřebu doposud sociální odbor nekontaktovali. V některých obcích klienti začali díky osvětě vyhledávat sociální pracovníky.

Na obecné úrovni se dá přínos projektu označit za klíčový v sociální práci, neboť komplexně zasáhl a zvýšil úroveň výkonu činností sociální práce v ČR.

Využitelnost poznatků získaných z výstupu Příručka praxe sociální práce mapovaly dvě plánované fokusní skupiny realizované v průběhu listopadu 2020. Z hodnocení účastnické skupiny vyplynulo, že má draft publikace validní metodickou hodnotu pro sociální pracovníky a je pro jejich praxi užitečná. Zároveň vytvořili několik doporučení, která by měla zvýšit kvalitu vydávané publikace.

Evaluace se v závěrečné podobě zaměřila i na udržitelnost přínosů a výstupů projektu. Z realizované evaluace vyplynulo, že vedoucí sociálních odborů a úřadů společně se sociálními pracovníky spatřují hlavní principy udržitelnosti ve financování sociální práce, v dostatečném personálním zajištění sociálních služeb, v kvalitním vzdělávání sociálních pracovníků a v nastavení celého systému služeb od MPSV přes krajské metodiky až po sociální pracovníky tak, aby měl výkon činností sociální práce svou kontinuitu. Z pohledu realizačního týmu je důležité dále pokračovat v metodické činnosti v obcích prostřednictvím krajských metodiků a těm poskytnout podpůrné pravidelné vzdělávací aktivity, případně zprostředkovat stáže v zahraničí, kde se mohou dále inspirovat.

Z výčtu bariér, které by mohly narušit udržitelnost přínosů a výstupů projektu, byl nejsilnější bariérou systém financování sociální práce, dále pak nedostatečný počet sociálních pracovníků v obcích. Další z bariér se projevila v systémovém nastavení, které chybí dokončené standardy kvality výkonu činností sociální práce v obci, obce jsou tedy nuceny tvořit si vlastní systém činností a dochází k diferenciaci přístupů. Jinými slovy projekt ukázal, že rozvoj sociální práce v obcích je možný, ale je třeba nastavit ho z hlediska jednotlivých aktérů jako prioritu a zajistit jeho pravidelné financování. Z důvodu ukončení

finanční podpory se po jeho skončení ve většině obcí kvalita sociální práce nepodařila udržet na úrovni nastavené projektem.

Vzhledem k aktuální situaci, která v projektu nastala, je žádoucí prodloužení doby realizace v souvislosti se situací Covid-19. Od března 2020, kdy došlo k totální eliminaci společenských kontaktů a tím pádem i ke zrušení vzdělávacích aktivit a seminářů, bylo nutné najít alternativní cestu pro realizaci projektu. Technické zázemí sociálních pracovníků pro virtuální připojení má různou kvalitu a proces adaptace na realizaci online akcí je na sociálních odborech v obcích odlišný. V rámci evaluačního šetření bylo zjištěno, že najít vhodný komunikační kanál pro komunikaci způsobilo další zdržení projektových aktivit, a to i v rámci komunikace realizačního týmu. Další závažnou bariérou, která měla vliv na úspěšnou realizaci projektových aktivit, je častá fluktuace v realizačním týmu, což přináší nejasnosti v kompetencích v tvorbě výstupů a vytváří prodlevy v naplnění harmonogramu projektu. V rámci evaluace bylo zjištěno, že časté střídání na pozici projektového koordinátora s sebou nese nároky kladené na projektový tým a staví komunikační bariéry.

Co se týče dalších aktivit v realizaci projektu doporučuje evaluátor stabilizaci personálního zázemí v realizačním týmu a prodloužení realizace pro dokončení vzdělávacího programu pro sociální pracovníky, uskutečnění závěrečné konference a vydání Příručky praxe sociální práce v obcích. Dále jsou výsledkem zjištění další doporučení uvedená v závěru této evaluační zprávy.

ÚVOD

1.1 KONTEXT EVALUACE – POPIS RELEVANTNÍCH CHARAKTERISTIK PROJEKTU

Projekt Ministerstva práce a sociálních věcí „Systémová podpora sociální práce v obcích“ s registračním číslem CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0003527 se zaměřuje na zvýšení kvality výkonu sociálních činností v obci, na personální posílení sociálních odborů v rámci pilotních projektů 15 obcí z uzavřené výzvy 03_16_128. Dále se zaměřuje na posílení metodické role MPSV ve vztahu ke koordinaci výkonu činností sociální práce v obcích, definici a posílení rozsahu činností a ucelenost náplně práce sociálního pracovníka, na zvýšení kompetencí sociálních pracovníků, na identifikaci limitů současné praxe a na získání poznatků, které MPSV využije pro rozvoj koncepce sociální práce v obcích.

Projekt je realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost a je financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je identifikace, koordinace a ověření v praxi metodické role MPSV v rámci výkonu činností sociální práce ve státní správě v přenesené působnosti obcemi.

Cíle projektu:

Identifikace, koordinace a ověření metodické role MPSV ve vztahu ke koordinaci výkonu činností sociální práce krajskými úřady a k výkonu činností sociální práce v obcích v rámci výkonu státní správy v přenesené působnosti. Výsledkem realizace projektu bude rovněž identifikace limitů výkonu činností sociální práce na obecních úřadech, která poslouží k další metodické a koncepční činnosti MPSV, a to včetně nastavení optimálního modelu výkonu činností sociální práce v obcích.

Dílčí cíle:

- zmapování aktuálních vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků obecních úřadů, následný návrh na vytvoření vzdělávacího programu a jeho pilotní ověření
- identifikace kritérií a obsahové náplně pro stanovení minimálního standardu činností sociální práce v obci, a to na základě poznatků o aktuální praxi, zmapovaných limitů legislativní i nelegislativní povahy a potřebnosti
- návrh modelové typové pozice sociálních pracovníků obcí, a to na základě identifikovaných oblastí praxe, cílů sociální práce a kritérií potřebné odbornosti k výkonu těchto agend
- specifikace činností (které a za jakých podmínek), na které bude poskytována dotace na výkon sociální práce v přenesené působnosti v dalších letech a příspěvní aktualizaci stanovení optimálního počtu sociálních pracovníků v obcích

1. METODIKA EVALUACE

1.1 PŘEDMĚT EVALUACE

Předmětem plnění je evaluace procesní, která má za cíl zhodnotit nastavení procesu realizace a implementace realizovaných aktivit a dále evaluace dopadová, jež se zaměřuje na zhodnocení dosažených výsledků a krátkodobé dopady projektu Systémová podpora sociální práce v obcích a 15 projektů obcí z uzavřené výzvy 03_16_128 Pilotní ověření koncepce MPSV v oblasti sociální práce a sociálního bydlení na úrovni obcí, jejichž realizátorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Projekt je zaměřen zejména na identifikaci, navržení a ověření modelu metodické činnosti MPSV při koordinaci výkonu a při poskytování sociální práce obecními úřady a také má identifikovat možnosti metodické spolupráce na úrovni MPSV a ÚP ČR v oblasti výkonu činností sociální práce v obci.

1.2 CÍL EVALUACE

Vzhledem k požadavkům zadavatele a s přihlédnutím k charakteru definovaných klíčových aktivit projektu byla zvolena realizace procesní evaluace, jejímž cílem je ověřit, zda skutečný průběh realizace odpovídá plánovanému nastavení projektu a zda jsou vytvářeny všechny výstupy a dále zhodnotit způsob provádění projektových aktivit.

Samostatným cílem evaluace je identifikovat případné bariéry, které snižují pravděpodobnost dosažení vytyčeného výsledku, a popsat možná opatření k jejich odstranění či k minimalizaci jejich efektu. V tomto ohledu si evaluace klade za cíl formulovat prakticky proveditelná doporučení směřující ke zlepšení způsobu realizace projektu v jeho dalších fázích, resp. shrnout tyto poznatky pro případné nastavení pokračujících či navazujících projektů.

V rámci závěrečné evaluační zprávy jsou hodnoceny tři z celkem sedmi evaluačních úkolů:

- Evaluační úkol 5: Dosažené změny ke konci projektu
- Evaluační úkol 6: Hodnocení přínosů výstupu projektu – Příručka praxe sociální práce v obcích
- Evaluační úkol 7: Udržitelnost výstupů a výsledků projektu

1.3 EVALUAČNÍ PŘÍSTUP

Metodologický přístup k evaluaci kombinuje práci s existujícími daty a informacemi se sběrem primárních dat specificky připravených pro účely této evaluace. Samotná evaluace je založena na podrobné rešerši projektové dokumentace, na předchozích studiích týkajících se daného projektu a na dalších relevantních informačních vstupech. Kromě takto koncipovaného Desk research jsou dalšími pilíři evaluační metodiky

individuální hloubkové rozhovory, fokusní skupiny a dotazníková šetření se zástupci jednotlivých cílových skupin.

Evaluace projektu Systémová podpora sociální práce v obcích je tedy prováděna několika vybranými metodami, jejichž výsledky jsou triangulovány s cílem dosáhnout lepšího tematického pokrytí a ověření validity klíčových evaluačních závěrů. Do detailu jsou jednotlivé metody a techniky evaluace popsány v samostatné technické příloze této zprávy.

1.4 PRŮBĚH EVALUACE

V rámci závěrečné evaluace byl proveden Desk research založený na analýze stávajících dokumentů (obsahová analýza materiálů a informací vztahujících se k předmětu realizace projektu) a existujících dat (sekundární analýza dat). Dále byla provedena analýza dotazníků získaných realizačním týmem bezprostředně po jednotlivých akcích od začátku projektu až do listopadu 2020.

Realizační tým průběžně předával evaluátorovi potřebné podklady a kontakty na účastníky jednotlivých vzdělávacích akcí. Pro účely závěrečné evaluace byla analyzována data ze dvou online dotazníkových šetření (CAWI), která proběhla mezi účastníky vzdělávacích aktivit projektu v listopadu 2019 a v listopadu 2020. CAWI je metoda online dotazníkového šetření, s jejíž pomocí byly získány kvantitativní údaje o relativně vysokém počtu respondentů. CAWI bylo využito pro získání odpovědí k Evaluačnímu úkolu 5. Celkem bylo osloveno 689 účastníků vzdělávacích akcí a dalších aktivit projektu, přičemž se vrátilo 269 dotazníků a celková návratnost byla tedy necelých 40 %.

V rámci závěrečné evaluace byly v průběhu listopadu 2020 uspořádány dvě fokusní skupiny s vedoucími sociálních odborů (osm účastníků) a se sociálními pracovníky (osm účastníků), které přinesly zpětnou vazbu na draft výstupu projektu Příručka praxe sociální práce. Tyto fokusní skupiny byly vzhledem k doporučením souvisejícím s pandemií Covid-19 realizovány online formou pomocí aplikace ZOOM. Zjištěné informace byly využity pro zodpovězení Evaluačního úkolu 6. Dále proběhly v průběhu října a listopadu 2020 individuální hloubkové rozhovory s účastníky jednotlivých vzdělávacích aktivit – celkem bylo realizováno šest rozhovorů s účastníky kazuistických seminářů, kteří souhlasili s evaluačním rozhovorem. Jednotlivé rozhovory umožnily účastníkům vyjádřit vlastní hodnocení a zkušenosti týkající se vzdělávacích akcí, jichž se zúčastnili, čímž evaluační tým získal elementární poznatky týkající se reflexe prováděných aktivit samotnou cílovou skupinou. V listopadu 2020 pak byly provedeny rozhovory s šesti pracovníky realizačního týmu MPSV. V rámci závěrečné evaluace dále evaluátor vychází z hloubkových rozhovorů realizovaných v roce 2019, tedy ze 45 rozhovorů se sociálními pracovníky zapojených obcí z výzvy 03_16_128. V každé z těchto obcí proběhl rozhovor s vedoucím pracovníkem sociálního odboru/oddělení a s jedním či s více sociálními pracovníky obce. V průběhu roku 2019 byly také realizovány čtyři rozhovory se zástupci realizačního týmu.

Tyto rozhovory přinesly odpovědi na Evaluační úkoly 5 a 7.

2. PRŮBĚH PROJEKTOVÝCH AKTIVIT

Projekt Systémová podpora sociální práce v obcích je realizován od 1. 1. 2016. V prvních šesti měsících projektu došlo k přípravě podkladů pro projektové pracovníky, prezentaci projektu Krajským úřadům a k výběru obcí ke spolupráci do výzvy 03_16_128.

V lednu 2017 začaly první projekty zapojených obcí, konkrétně projekty obcí Litvínov, Lovosice, Most, Písek, Bučovice, Hodonín, Holešov, Valašské Meziříčí a Havlíčkův Brod. Dne 25. 1. 2017 se uskutečnila informační schůzka k zahájení projektů obcí. V průběhu roku 2017 bylo postupně zahájeno 15 projektů obcí. Ke konci roku 2018, či v průběhu roku 2019 všechny projekty zapojených obcí skončily. (viz Tabulka 1)

Tabulka 1: Termíny zahájení a ukončení projektů obcí

Obec	Zahájení projektu	Ukončení projektu (dle PŽ)	Ukončení projektu (reálně)
Bučovice	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 3. 2019
Havlíčkův Brod	1. 2. 2017	31. 1. 2019	31. 1. 2019
Hodonín	1. 3. 2017	28. 2. 2019	28. 2. 2019
Holešov	1. 2. 2017	31. 1. 2019	31. 1. 2019
Hradec Králové	1. 4. 2017	31. 3. 2019	30. 6. 2019
Chrudim	1. 4. 2017	31. 3. 2019	30. 6. 2019
Jilemnice	1. 4. 2017	31. 3. 2019	30. 9. 2019
Kladno	1. 2. 2017	31. 1. 2019	31. 1. 2019
Kolín	1. 9. 2017	31. 3. 2019	31. 8. 2019
Litvínov	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2018
Lovosice	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2018
Moravský Beroun	1. 3. 2017	28. 2. 2019	28. 2. 2019
Most	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2018
Písek	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 12. 2018
Valašské Meziříčí	1. 1. 2017	31. 12. 2018	31. 3. 2019

Zdroj: Zprávy o realizaci projektu

Od roku 2017 byly také jako součást projektu realizovány vzdělávací aktivity pro sociální pracovníky. V rámci projektu bylo do konce roku 2020 zorganizováno celkem 40 vzdělávacích aktivit, byly uspořádány čtyři zahraniční pracovní cesty, deset workshopů, dva vzdělávací kurzy přímo pro realizační tým projektu, čtyři metodická školení, jedna konference a 21 kazuistických seminářů. Nad rámec původního plánu projektu byl realizován workshop Dluhová problematika II. a také šest tematických setkání. Ta byla uspořádána na popud zapojených obcí a navazovala na pravidelné měsíční porady. (viz Tabulka 2)

Tabulka 2: Vzdělávací aktivity realizované v rámci projektu

Název	Datum realizace
Zahraniční pracovní cesty	
Zahraniční pracovní cesta do Bratislavy	10.–12. 10. 2017
Zahraniční pracovní cesta do Krakova	17.–19. 4. 2018
Zahraniční pracovní cesta do Berlína	22.–24. 5. 2018

Zahraniční pracovní cesta do Vídně	29.–31. 10. 2018
Workshopy	
Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků obecních úřadů a Úřadu práce ČR	15. 6. 2017
Sociální šetření	2. 10. 2017
Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	1. 2. 2018
Standardy sociální práce	12. 6. 2018
Dokumentace sociálního pracovníka	2. 10. 2018
Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu	7. 2. 2019
Dluhová problematika Brno	14. 6. 2019
Dluhová problematika II. Ústí nad Labem	19. 9. 2019
Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	3. 10. 2019
Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra – PAS.	20. 2. 2020
Vzdělávací kurzy	
Facilitační dovednosti	24. 9. a 26. 9. 2018
Kurz „Kazuistický seminář pro tým v Praze“	29.–31. 5. 2019
Tematická setkání	
Tematické setkání v Hradci Králové	14. 5. 2019, 17. 6. 2019, 10. 9. 2019, 8. 10. 2019
Tematické setkání v Olomouci	1. 11. 2019, 5. 3. 2020
Metodická školení	
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Praha	10. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Plzeň	22. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Olomouc	30. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Hradec Králové	7. 11. 2019
Konference	
Mezinárodní konference	18.–19. 11. 2019
Kazuistické semináře	
Kazuistické semináře v Hradci Králové (celkem sedm seminářů)	20. 6. 2019, 27. 9. 2019, 26. 11. 2019, 25. 2. 2020, 29. 6. 2020, 15. 9. 2020, 19. 11. 2020
Kazuistické semináře v Olomouci (celkem sedm seminářů)	25. 6. 2019, 24. 9. 2019, 21. 11. 2019, 13. 2. 2020, 23. 6. 2020, 10. 9. 2020, 19. 11. 2020.
Kazuistické semináře v Praze (celkem sedm seminářů)	11. 6. 2019, 12. 9. 2019, 5. 12. 2019, 13. 2. 2020, 23. 6. 2020, 15. 9. 2020, 19. 11. 2020

Zdroj: Zprávy o realizaci projektu, informace od projektového týmu

Dále byly v rámci projektu organizovány pravidelné měsíční porady všemi oblastními kanceláři, které probíhaly od dubna 2017 do první poloviny roku 2019. (viz Tabulka 3)

Tabulka 3: Termíny oblastních pravidelných měsíčních porad

Oblastní kancelář	Termíny setkání 2017	Termíny setkání 2018	Termíny setkání 2019
Praha	3. 4., 4. 5., 5. 6., 17. 7., 17. 8., 7. 9., 2. 11.	9. 1., 8. 2., 7. 3., 5. 4., 15. 5., 25. 6., 11. 7., 15. 8., 5. 9., 9. 10., 15. 11.	16. 1.
Olomouc	6. 4., 11. 5., 13. 6., 27. 7., 24. 8., 26. 9., 9. 11.	23. 1., 27. 2., 27. 3., 17. 4., 29. 5., 26. 6., 31. 7., 20. 9.; 25. 10., 22. 11.	31. 1.
Hradec Králové	27. 4., 18. 5., 26. 6., 3. 8., 19. 9., 16. 11.	16. 1., 15. 2., 22. 3., 17. 4., 25. 5., 20. 6., 20. 8., 19. 9., 16. 10., 29. 11.	24. 1., 19. 2., 28. 3., 26. 4., 14. 5., 17. 6., 20. 8.

Zdroj: Zprávy o realizaci projektu, informace od projektového týmu

Těchto porad se účastnili odborní metodici pro obce, zástupci zúčastněných obcí a podle potřeby i další odborníci z MPSV, Krajského úřadu či z Úřadu práce ČR. Porady byly jejich účastníky hodnoceny jako velmi přínosné. Zástupci obcí zde měli možnost vznést dotazy týkající se jak plánovaných projektových aktivit, tak průběhů projektů na daných obcích, ale také konzultovat záležitosti konkrétních klientů.

Všechny projekty zapojených obcí skončily nejpozději ve druhé polovině roku 2019, přičemž v roce 2020 dále pokračovala realizace vzdělávacích aktivit pro sociální pracovníky obcí. Realizace projektu byla významně ovlivněna situací spojenou s pandemií Covid-19 a následně vydáním mimořádných opatření v souvislosti s vyhlášením nouzového stavu a z těchto důvodů byly projektové aktivity zaměřeny především na ty činnosti, které bylo možné v této době vykonávat. Jednalo se především o zpracovávání výstupů projektu. Nebyla tedy realizována tři plánovaná metodická školení, která měla proběhnout v březnu 2020, a workshop, jenž byl plánován na červen 2020.

V roce 2020 i nadále pokračovala informační a osvětová činnost MPSV. V návaznosti na potřebu vyhodnotit dopady výskytu pandemie onemocnění Covid-19 na další činnost projektu, byl dne 18. 5. 2020 rozeslán dotazník účastníkům akcí projektu a sociálním pracovníkům v oblasti veřejné správy. Respondenti ve velké míře vyjádřili zájem účastnit se i v budoucnu projektových aktivit a také preferenci osobních setkání nad online formou. Část respondentů zájem o osobní setkávání odůvodnila tím, že nedisponují odpovídající technikou, která by jim umožnila se online aktivit účastnit.

3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY

EO 5.1 – JAKÝCH ZMĚN V KVALITĚ A ROZSAHU VÝKONU ČINNOSTÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE REALIZOVANÉ PODPOŘENÝMI OBECNÍMI ÚŘADY V PŘENESENÉ PŮSOBNOSTI BYLO DOSAŽENO DÍKY ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ?

Zapojené obce rozšířily úvazky sociálních pracovníků díky projektu o dva až čtyři pracovníky. Těsně po ukončení projektu se podařilo zachovat rozšíření těchto úvazů u 8 z 15 zapojených obcí. Efekt zvýšení počtu sociálních pracovníků v obci tedy díky projektu nastal u cca poloviny zapojených obcí. Z hlediska struktury oddělení je možné říct, že v rámci jednotlivých odborů/oddělení dochází v menší míře ke kumulaci funkcí, které sociální pracovníci zastávají. Přijetí nových pracovníků mělo u 12 zapojených obcí za následek snížení počtu klientů na úvazek jednoho sociálního pracovníka. Díky tomu měli pracovníci více času na terénní sociální práci, dlouhodobou sociální práci s konkrétními klienty i na vlastní seberozvoj (dále v kapitole EO 5.5). Odpovědi na tuto evaluační otázku byly zpracovány na základě dokumentů poskytnutých ze strany zapojených obcí a dále na základě dat ČSÚ.

Velikost sociálních odborů, počet sociálních pracovníků i rozsah jejich úvazků se liší podle velikosti dané obce. Projekty všech obcí skončily nejpozději v roce 2019 a po skončení projektu se podařilo udržet projektové pracovníky v 8 z 15 zapojených obcí. Ve dvou z těchto obcí byli projektoví pracovníci zapojeni do jiného projektu realizovaného obcí, změnila se tedy jejich pracovní náplň. (viz Tabulka 4)

Tabulka 4: Počty sociálních pracovníků před a po projektu

Obec	Název oddělení/ odboru	Rozsah úvazků sociálních pracovníků 2015	Úvazek sociálních pracovníků v projektu	Úvazek sociálních pracovníků 2018	Zůstali projektoví zaměstnanci?	Úvazek sociálních pracovníků po skončení projektu
Hradec Králové	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	5,5	2	7,5	ano	7,5
Kladno	Oddělení sociální práce, krizového řízení a bezpečnosti	5	2	6,2	ano	6,2
Most	Oddělení sociální práce	9,25	4	13,25	ne	9,25
Kolín	Oddělení sociální péče a zdravotnictví	3,5	2	5,5	ano	7,5
Písek	Odbor sociálních věcí	3,6	2	5,6	ano 1, převeden do jiného projektu	4,6
Hodonín	Odbor sociálních věcí a školství	5,4	2	7,4	ano	7,4
Litvínov	Oddělení sociální práce	3,5	2	5,5	ano	5,5
Havlíčkův Brod	Odbor sociálních věcí a školství	2,5	3	5,5	ne	2,5
Chrudim	Odbor sociálních věcí	5,2	3	8,2	ne	5,2
Valašské Meziříčí	Odbor sociálních věcí	3,1	3	6,1	ano, převedeni do jiného projektu	6,1

Holešov	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	2	2	4	ne	2
Lovosice	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	2,2	2	4,2	ano	4,2
Bučovice	Sociální oddělení	1	2	3	ne	1
Jilemnice	Odbor sociálních věcí	0,8	2	2,8	ne	0,8
Moravský Beroun	Úsek sociálních věcí a školství	0,8	2	2,8	ne	0,8

Zdroj: INESAN

Struktura odborů/oddělení sociální práce se mezi lety 2015 a 2019 ve většině obcí určitým způsobem změnila. V roce 2019 docházelo u obcí oproti roku 2015 v menší míře ke kumulaci funkcí u sociálních pracovníků. (viz Tabulka 5)

Tabulka 5: Struktura oddělení/odborů jednotlivých zapojených obcí

Obec	Název oddělení/ odboru	Struktura oddělení nebo odboru před projektem (2015)	Struktura odboru nebo oddělení po projektu (2019)
Hradec Králové	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	Vedoucí oddělení, šest sociálních pracovníků (na 4,5 úvazku), jeden terénní pracovník obce zaměřený na problematiku etnických a národnostních menšin.	Vedoucí oddělení, šest sociálních pracovníků, jeden terénní sociální pracovník, čtyři veřejní opatrovníci, koordinátor bydlení, dva koordinátoři komunitního plánování, dva pracovníci zaměřeni na péči o seniory, metodik kontrolor.
Kladno	Oddělení sociální práce, krizového řízení a bezpečnosti	11 pracovníků odd. sociální práce, krizového řízení a bezpečnosti (čtyři sociální pracovníci a jeden kurátor pro dospělé).	13 pracovníků odd. sociální práce, krizového řízení a bezpečnosti (pět sociálních pracovníků – 2,2 úvazku + dva úvazky projekt; jeden kurátor pro dospělé). Po ukončení projektu odešla jedna z projektových sociálních pracovníků, druhá sociální pracovníce byla přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou.
Most	Oddělení sociální práce	14 zaměstnanců (z toho deset sociálních pracovníků).	11 sociálních pracovníků, vedoucí oddělení sociální práce.
Kolín	Oddělení sociální péče a zdravotnictví	čtyři sociální pracovníci, vedoucí oddělení, administrativní pracovníci.	Osm sociálních pracovníků (čtyři z projektů), vedoucí oddělení, asistentka sociálního pracovníka, dva veřejní opatrovníci, manažer strategického plánu, dvě pracovníce pro seniory.
Písek	Odbor sociálních věcí	19 pracovníků (vedoucí odboru, 12 SPOD včetně vedoucí od., soc. pracovníků šest včetně vedoucí).	21 pracovníků (vedoucí odboru a 12 SPOD) odd. soc. práce bylo v rámci projektu posíleno o dva pracovníky, jedna pracovníce z projektu odešla v červenci 2018 a místo již nebylo obsazeno, ale byla přijata jiná pracovníce na jinou pracovní pozici. Jednu pracovníci projektu zde máme stále, ale pouze díky tomu, že jsme ji převedli do jiného projektu.
Hodonín	Odbor sociálních věcí a školství	Vedoucí odboru, sedm pracovníků oddělení sociální pomoci a služeb vč. vedoucí oddělení, 13 pracovníků OSPOD vč. vedoucí oddělení, jeden pracovník Family Pointu na DPČ.	Vedoucí odboru sociálních věcí a školství, devět zaměstnanců odd. sociální pomoci a služeb vč. vedoucí odd., 12 zaměstnanců OSPOD vč. vedoucí odd., dva zaměstnanci odd. školství a mládeže, jeden zaměstnanec Family Pointu.
Litvínov	Oddělení sociální práce	Vedoucí oddělení sociální práce, sociální kurátor, dva sociální pracovníci, dva veřejní opatrovníci.	Vedoucí oddělení sociální práce, sociální kurátor, čtyři sociální pracovníci, dva veřejní opatrovníci.
Havlíčkův Brod	Odbor sociálních věcí a školství	Čtyři pracovníci úseku sociálních služeb a prevence, 11 pracovníků úseků sociálně-právní ochrany dětí, tři pracovníci úseku školství + vedoucí odboru.	Čtyři pracovníci úseku sociálních služeb a prevence, deset pracovníků úseků sociálně-právní ochrany dětí, tři pracovníci úseku školství, vedoucí odboru.
Chrudim	Odbor sociálních věcí	Vedoucí odboru, ekonomka, OSPOD 15 zaměstnanců a oddělení sociální prevence a pomoci 11 zaměstnanců, a to včetně pěti kurátorů pro mládež.	Vedoucí odboru, ekonomka, asistence prevence kriminality, dvě projektové pracovníce, OSPOD – 19 zaměstnanců OSPOD, 11 zaměstnanců odd. sociální prevence a pomoci vč. kurátorky pro dospělé, koordinátora komunitního plánování sociálních služeb a vedoucí oddělení.
Valašské	Odbor sociálních věcí	Vedoucí odboru sociálních věcí,	Vedoucí odboru sociálních věcí, referent –

Meziříčí	věcí	referent – administrativa, úsek sociální práce – tvořen čtyřmi zaměstnanci (čtyři sociální pracovníci – úvazek na výkon SP 3,1), oddělení sociálně právní ochrany dětí.	administrativa, referent – bytové záležitosti, oddělení sociální práce a sociálních služeb (vedoucí oddělení, šest zaměstnanců), oddělení sociálně právní ochrany dětí.
Holešov	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	Vedoucí odboru, čtyři pracovníci úseku SPOD, jeden vedoucí odboru (v rámci soc. práce úvazek 0,2), pracovníci úseku SP a SSL – celkem tři, z toho dva pracovníci bez způsobilosti k výkonu sociálního pracovníka: jedna z pracovníků zabezpečovala jako referent sociálního odboru v rozsahu úvazku 0,2 vydávání parkovacích průkazů, druhá pracovníce v rozsahu 0,2 zabezpečovala jako referent sociálního odboru komunitní plánování, dále romského poradce. Každá z těchto pracovníků ještě v rozsahu úvazku 0,5 a 0,5 vykonávala veřejné opatrovnictví. Sociální pracovník a sociální kurátor byl v té době jeden (1,0 úvazku na sociální práci a 0,2 úvazku vedoucí odboru).	Devět zaměstnanců na odboru, z toho pět pracovníků OSPOD, tři pracovníci úseku SP a SSL a jeden vedoucí odboru. V současné době všichni pracovníci celého odboru splňují kvalifikaci pro výkon činnosti v sociální práci. (Odešla jedna pracovníce úseku sociální práce, která nespĺňovala odbornost sociální pracovníce.).
Lovosice	Odbor sociálních věcí a zdravotnictví	Vedoucí odboru Sociální práce – tři sociální pracovníci s úvazkem 2,0 sociální práce (z toho 0,4 sociální kurátor), OSPOD – sedm sociálních pracovníků.	Vedoucí odboru sociální práce – čtyři sociální pracovníci s úvazkem 2,5 sociální práce (z toho 0,5 sociální kurátor), OSPOD – devět sociálních pracovníků. Jedna volná pracovní pozice referent.
Bučovice	Sociální oddělení	Vedoucí oddělení, jeden pracovník úseku sociálních služeb, tři pracovníci OSPOD.	Vedoucí odboru sociálních věcí (vznikl 2016), jeden pracovník úseku sociálních služeb, čtyři pracovníci OSPOD. Jedno místo aktuálně neobsazeno.
Jilemnice	Odbor sociálních věcí	Jeden sociální pracovník, vedoucí odboru sociálních věcí, koordinátorka Základní sítě sociálních služeb ORP Jilemnice, oddělení OSPOD.	Jeden sociální pracovník, vedoucí odboru sociálních věcí, projektová manažerka, veřejný opatrovník, oddělení OSPOD.
Moravský Beroun	Úsek sociálních věcí a školství	Jeden sociální pracovník.	Dva sociální pracovníci (druhý pracovník přijat až 1. 5. 2019).

Zdroj: INESAN

Z hlediska výše dotace na výkon činností sociální práce v přenesené působnosti jsou z pochopitelných důvodů významné rozdíly mezi velkými obcemi (například Hradec Králové a Most) oproti menším obcím (Bučovice, Jilemnice). Pokud porovnáme jednotlivé obce z hlediska výše dotace na výkon činností sociální práce v přenesené působnosti přepočtené na úvazek jednoho sociálního pracovníka, téměř ve všech obcích nezávisle na tom, zda se počet sociálních pracovníků v obci zvýšil, či ne, došlo mezi lety 2015 a 2019 ke snížení této dotace – výjimku tvoří obce Litvínov, Most, Chrudim a Moravský Beroun. Výše dotace je dána vícefaktorově a nevztahuje se pouze na počet úvazků sociálních pracovníků v ORP. I přes to však může výše této dotace do značné míry ovlivnit chod sociálních odborů/oddělení. (viz Tabulka 6)

Tabulka 6: Výše dotace na výkon činností sociální práce v přenesené působnosti

Obec	2015	2019	dotace na 1 SP 2015	dotace na 1 SP 2019
Hradec Králové	2 180 000 Kč	1 169 827 Kč	396 364 Kč	155 977 Kč
Kladno	1 857 000 Kč	1 081 910 Kč	371 400 Kč	174 502 Kč
Most	1 829 000 Kč	2 872 961 Kč	197 730 Kč	310 590 Kč
Kolín	1 098 000 Kč	807 848 Kč	313 714 Kč	146 881 Kč
Písek	1 002 000 Kč	812 051 Kč	278 333 Kč	176 533 Kč
Hodonín	1 999 000 Kč	846 624 Kč	370 185 Kč	114 409 Kč

Litvínov	1 025 000 Kč	1 756 696 Kč	292 857 Kč	319 399 Kč
Havlíčkův Brod	1 104 000 Kč	764 951 Kč	441 600 Kč	305 980 Kč
Chrudim	704 000 Kč	1 392 006 Kč	135 385 Kč	267 693 Kč
Valašské Meziříčí	872 000 Kč	658 544 Kč	281 290 Kč	107 958 Kč
Holešov	473 000 Kč	360 647 Kč	236 500 Kč	180 324 Kč
Lovosice	473 000 Kč	352 126 Kč	215 000 Kč	83 840 Kč
Bučovice	433 000 Kč	336 538 Kč	433 000 Kč	336 538 Kč
Jilemnice	303 000 Kč	247 279 Kč	378 750 Kč	309 099 Kč
Moravský Beroun	37 000 Kč	365 670 Kč	46 250 Kč	457 088 Kč

Zdroj: INESAN

Téměř u všech zapojených obcí bylo mezi lety 2015 a 2019 pozorováno snížení počtu obyvatel na úvazek sociálního pracovníka v obci. V největší míře k tomuto došlo u obcí Lovosice a Valašské Meziříčí, kde se jednalo o snížení o více než polovinu, což odpovídá zvýšení úvazků sociálních pracovníků v těchto obcích. Žádný rozdíl nebyl zaznamenán pouze v obci Bučovice.

Z hlediska počtu obyvatel na jednoho sociálního pracovníka byly jak v roce 2015, tak v roce 2019 patrné značné rozdíly mezi jednotlivými obcemi. I přes zmíněné snížení ve dvou největších obcích připadá úvazek jednoho sociálního pracovníka více než 10 tisíc obyvatel. (viz Tabulka 7)

Tabulka 7: Počet obyvatel na sociálního pracovníka v obci

Obec	Počet obyvatel na jeden úvazek soc. prac. 2015	Počet obyvatel v obci (podle ČSÚ k 1. 1. 2020)	Počet obyvatel na jeden úvazek soc. prac. 2019	% rozdíl
Hradec Králové	21044	92939	12392	41 %
Kladno	13259	69337	11183	16 %
Most	7359	66034	7139	3 %
Kolín	8856	31973	5813	34 %
Písek	10065	30415	6612	34 %
Hodonín	5060	24512	3312	35 %
Litvínov	7358	23661	4302	42 %
Havlíčkův Brod	10561	23442	9377	11 %
Chrudim	5406	23168	4455	18 %
Valašské Meziříčí	7269	22306	3657	50 %
Holešov	7721	11579	5790	25 %
Lovosice	4584	8840	2105	54 %
Bučovice	6502	6493	6493	0 %
Jilemnice	6954	5401	6751	3 %
Moravský Beroun	3820	2934	3668	4 %

Zdroj: INESAN

U jednotlivých obcí byl dále vyhodnocován počet klientů, se kterými se aktivně pracovalo, a tento údaj byl dále přepočítáván na počet klientů na jeden úvazek sociálního pracovníka. Vzhledem k tomu, že obce v některých případech vykazují tuto aktivní práci různě, se mohou uvedené údaje mezi jednotlivými obcemi značně lišit.

Pokud porovnáme tyto hodnoty u jednotlivých obcí před projektem a v posledním roce projektu, je u deseti obcí patrný nárůst počtu klientů, přičemž v největší míře je tento nárůst patrný u obce Bučovice. Z hlediska

počtu klientů na jeden úvazek sociálního pracovníka je pak u tří obcí patrný nárůst počtu klientů – u obcí Kladno a Litvínov o více než 50 % klientů na sociálního pracovníka, u obce Písek pak tento nárůst činí 10 %. U ostatních obcí došlo ke snížení počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka. (viz Tabulka 8)

Tabulka 8: Počet klientů, se kterými se aktivně pracovalo na jeden úvazek sociálního pracovníka

Obec	Klienti, se kterými se aktivně pracovalo 2015	Počet klientů, se kterými se aktivně pracovalo na 1 úvazek soc. prac. 2015	Klienti, se kterými se aktivně pracovalo 2018	Počet klientů, se kterými se aktivně pracovalo na 1 úvazek soc. prac. 2018*	% rozdíl počtu klientů na 1 úvazek
Hradec Králové	560	124	637	98	21 %
Kladno	280	56	599	86	-53 %
Most	1521	169	1646	127	25 %
Kolín	660	189	811	147	22 %
Písek	228	76	418	84	-10 %
Hodonín	565	115	493	71	38 %
Litvínov	232	70	589	111	-58 %
Havlíčkův Brod	896	407	747	144	65 %
Chrudim	1385	330	445	62	81 %
Valašské Meziříčí	468	151	745	122	19 %
Holešov	168	112	104	30	73 %
Lovosice	224	118	132	33	72 %
Bučovice	581	581	1304	435	25 %
Jilemnice	307	384	412	147	62 %
Moravský Beroun	127	159	213	76	52 %

* Rok 2018 byl zvolen z toho důvodu, že byl posledním rokem, kdy se všechny obce projektu zúčastnily, údaje z roku 2019 byly vzhledem k tomu, že obce končily v různých termínech, neporovnatelné.

Zdroj: INESAN

K výraznému snížení počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka došlo především v nejmenších obcích, což je dáno tím, že tyto obce před realizací projektu zaměstnávaly maximálně dva sociální pracovníky. S novými pracovníky se tedy úvazky sociálních pracovníků minimálně zdvojnásobily.

Průměrně pracoval v roce 2015 jeden sociální pracovník s 203 klienty, střední hodnota, která v tomto případě může být více vypovídající, pak byla 151. V roce 2018 průměrně pracoval jeden sociální pracovník se 118 klienty, střední hodnota pak byla 98 klientů.

Obecně se dá říct, že na základě zaměstnání nových pracovníků v obci došlo k určitému vyrovnaní počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka, se kterým se aktivně pracovalo napříč zapojenými obcemi. Aby bylo z těchto údajů možné vyvozovat jednoznačné závěry, je třeba tento trend pozorovat dlouhodobě.

EO 5.2 – PRO KTERÉ CÍLOVÉ SKUPINY KLIENTŮ BYLO ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NEJPŘÍNOSNĚJŠÍ?

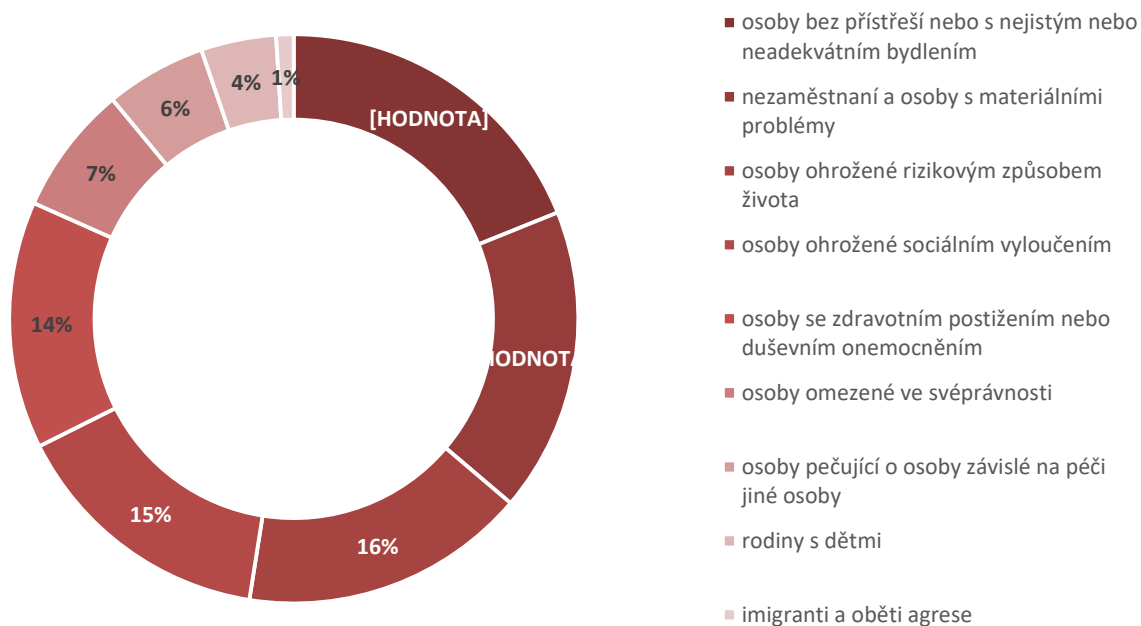
Intervence byly v rámci jednotlivých zapojených obcí poskytovány v průběhu projektu všem cílovým skupinám sociální práce. V největší míře byl v posledním roce projektu, kdy byly realizovány projekty všech zapojených obcí (tedy v roce 2018), největší počet intervencí poskytnut osobám bez přístřeší nebo s nejistým či neadekvátním bydlením, nezaměstnaným osobám s materiálními problémy a osobám ohroženým rizikovým způsobem života. Pracovníci, kteří byli nově přijati do projektu, se aktivně věnovali depistáži, skrze kterou tyto cílové skupiny mohli efektivně oslovovat v jejich přirozeném prostředí. Sociální práce se v jednotlivých zapojených obcích díky projektu mohla ve větší míře soustředit na terénní práci zaměřenou na sociálně vyloučené lokality či lokality s větším počtem obyvatel ohrožených sociálním vyloučením. Význam konkrétních cílových skupin se mezi jednotlivými zapojenými obcemi liší, a to na základě odlišného socioekonomicko-geografického rozložení populace, výskytu sociálně vyloučených lokalit apod. Oproti době před projektem se však sociální práce ve všech obcích ve větší míře zaměřila na ty klienty, kteří by pomoc sociálních pracovníků sami nevyhledali (což se týká především osob bez přístřeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením). Odpovědi na tuto evaluační otázku byly zpracovány na základě dokumentů poskytnutých ze strany zapojených obcí a hloubkových rozhovorů v těchto obcích realizovaných.

V posledním roce projektu, kdy byly realizovány projekty všech zapojených obcí (tedy roce 2018), byly v obcích intervence poskytované všem cílovým skupinám klientů (viz Graf 1). Z hlediska počtu intervencí byly v největší míře poskytovány intervence osobám bez přístřeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením, nezaměstnaným osobám s materiálními problémy a osobám ohroženým rizikovým způsobem života. Mezi další významné cílové skupiny pak patřily osoby ohrožené sociálním vyloučením a osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním. V projektu tak došlo k potvrzení původně předpokládaných cílových skupin s největší potřebou intervence.

Klient sociálního pracovníka je v případě více různých intervencí vykonaných ve sledovaném roce řazen pouze do jedné (hlavní) z uvedených cílových skupin, a to podle nejnáročnější činnosti. Při změně hlavní cílové skupiny v průběhu sledovaného roku se klient ponechá v cílové skupině, která byla zavedena jako první, přičemž změna cílové skupiny je možná vždy od dalšího sledovaného roku. Hlavní cílová skupina je v případě kumulací více intervencí určena sociálním pracovníkem podle nejzásadnějšího problému.

Největší přínos pro cílové skupiny spočíval zejména v rozsáhlé depistáži, jejímž prostřednictvím se sociálním pracovníkům podařilo nalézt zcela nové klienty, a to často takové, o nichž předtím na vybraných obcích nevěděli. Nezřídka potom platilo, že sociální pracovníci poskytovali pomoc klientům, kteří byli obtížně zařaditelní pod jednu cílovou skupinu, neboť u nich docházelo ke kumulaci problémů (např. nezaměstnanost a ohrožení ztrátou bydlení či rizikový způsob života). (viz Graf 1)

Graf 1: Struktura cílových skupin sociální práce v zapojených obcích



Zdroj: INESAN

Hlavní cílové skupiny se v rámci jednotlivých obcí do určité míry lišily, což je dáno rozdílnou sociální realitou v jednotlivých zapojených obcích. U šesti zapojených obcí tvořily nejvýznamnější cílovou skupinou osoby bez přístřeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením, ve čtyřech zapojených obcích tvořili nejvýznamnější skupinu nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy, ve třech obcích to byly osoby ohrožené rizikovým způsobem života, ve dvou obcích pak osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním. (viz Tabulka 9)

Tabulka 9: Nejvýznamnější cílové skupiny v jednotlivých obcích

obec	nejvýznamnější skupina	II. nejvýznamnější skupina	III. nejvýznamnější skupina
Hradec Králové	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby ohrožené sociálním vyloučením	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním
Kladno	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	osoby omezené ve svéprávnosti	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením
Most	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	osoby ohrožené sociálním vyloučením
Kolín	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby ohrožené rizikovým způsobem života
Písek	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby ohrožené sociálním vyloučením	osoby omezené ve svéprávnosti
Hodonín	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby
Litvínov	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	rodiny s dětmi	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením
Havlíčkův Brod	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	osoby omezené ve svéprávnosti	osoby ohrožené sociálním vyloučením
Chrudim	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby ohrožené rizikovým způsobem života	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy
Valašské Meziříčí	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením
Holešov	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby ohrožené sociálním vyloučením	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním
Lovosice	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby ohrožené sociálním vyloučením
Bučovice	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním	osoby ohrožené sociálním vyloučením
Jilemnice	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby bez příštířeší nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlením	osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním
Moravský Beroun	nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy	osoby ohrožené sociálním vyloučením	osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby

Zdroj: INESAN

EO 5.3 – JAKÉ JSOU HLAVNÍ BARIÉRY ZAŘAZENÍ TYPOVÝCH POZIC SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ (TERÉNNÍ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK, KOORDINÁTOR SOCIÁLNÍ PODPORY) DO SOCIÁLNÍHO ODBORU OBECNÍHO ÚŘADU?

Typové pozice byly na počátku projektu zavedeny a zkoušeny ve všech zapojených obcích. Definice typových pozic rozdělila oblast činností sociálních pracovníků na ty, kteří se pohybovali více v terénu, prováděli depistáž a intervenci u klientů na místě, a na ty, kteří zajišťovali administrativní a koordinační činnost. Respondenty byla ve větší míře pozitivně vnímána pozice terénního sociálního pracovníka než pozice koordinátora sociální podpory, postupem času však rozdělení pracovníků na tyto typové pozice v řadě zapojených obcí splynulo. Na základě praxe se ukázalo, že především u menších sociálních odborů/oddělení je pro výkon činností sociální práce stěženi zastupitelnost pracovníků. Dále je pro práci s některými klienty velmi podstatné, aby s nimi pracoval po celou dobu jeden sociální pracovník, ve kterého mají důvěru. Odpovědi na tuto evaluační otázku byly zpracovány na základě hloubkových rozhovorů realizovaných v zapojených obcích.

Bariéry zařazení typových pozic sociálních pracovníků se dají shrnout do čtyř oblastí:

1. ABSENCE DOSTATEČNÉHO POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Respondenti z jednotlivých zapojených obcí vnímali, že z podstaty věci je komplikované, aby fungovalo rozdělení typových pozic sociálních pracovníků tam, kde je v odboru/oddělení pouze jeden či dva sociální pracovníci. V případě, že na obcích působí větší počet sociálních pracovníků, je také zavedení typových pozic možné ve větší míře. Vzhledem k tomu, že předávání klientů mezi pracovníky po vytvoření vztahu klienta s pracovníkem je závislé na vybudování důvěrného vztahu, nebylo zavedení typových pozic hodnoceno příliš kladně ani u obcí s větším počtem sociálních pracovníků.

R: „Typové pozice jsou vhodné pro velký sociální odbor, kde těch sociálních pracovníků je pět a jsou schopni se zastupovat. Ve chvíli, kdy mně tu zůstane jeden sociální pracovník, tak je všechno v jednom a já si nemusím hrát na nějaké typové pozice. Ve chvíli, kdy je tu pracovníků více, typové pozice se namíchají, a to může být dobré odlišit.“

2. NUTNOST ZASTUPITELNOSTI JEDNOTLIVÝCH SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Tato bariéra navazuje na bariéru předchozí. Rozdělení činností podle typových pozic někteří respondenti vnímali pozitivně. Není však udržitelné ve chvíli, kdy jsou na sociálním oddělení méně než tři pracovníci, a to jak z důvodu nutnosti jejich zastupitelnosti v případě nemoci či dovolených, tak v případě, že jsou pracovníci v požadované chvíli na šetření v terénu. Potenciální bariérou je kromě malého počtu sociálních pracovníků v obci také skutečnost, že v obcích dochází v určité míře ke kumulaci funkcí sociálních pracovníků (doloženo Tabulkou 4, kdy ve velké části obcí není počet úvazků sociálních pracovníků roven celému číslu).

3. BUDOVÁNÍ DŮVĚRY S KLIENTY

V rámci průběžné evaluace byly realizovány hloubkové rozhovory se sociálními pracovníky, kteří tyto typové pozice zastávali. Ve většině případů byly tyto pozice hodnoceny jako nevhodné, a to především kvůli tomu, že si klient se sociálním pracovníkem vytvoří určitý důvěrný vztah a je tedy problematické ho v rámci řešení jeho situace předávat jiným sociálním pracovníkům.

R: „Rozdělení se nám moc neosvědčilo, spíš to mělo být zaměřeno tak, že terénní pracovník vyhledává osoby a potom je předá tomu koordinátorovi, který by se měl zaměřit na další speciální zvláštní práci, užší práci, s tím klientem. Tady to spíš probíhalo tak, že každý z nás měl své klienty a měl ty klienty od začátku do konce.“

R: „Nám se opravdu osvědčuje, když si případ děláte od začátku do konce. Zvláště v otázce klientovy důvěry, kdy není dobré, když klient musí jednat s pracovníky, které nezná. Máme tu třeba případy, kdy klient odmítá spolupracovat s novým sociálním pracovníkem a my ho z hlediska sociální práce ztrácíme.“

4. OBECNÝ POPIS KOMPETENCÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA NASTAVENÝ LEGISLATIVOU

V praxi jsou sociální pracovníci v rámci oddělení/odboru na stejné úrovni a zastávají stejnou pracovní činnost, v některých obcích se však do určité míry osvědčilo zaměření či určitá specializace sociálních pracovníků především podle jednotlivých cílových skupin klientů. Vyjasnění a stanovení kompetencí sociálního pracovníka s popisem dané pozice pevně zakotveného v legislativě by reálnému výkonu činnosti pomohlo.

R: „Tím, že nás tady není až tolik, tak když tady někdo zaklepe, tak je nutné, aby tady byl člověk, který je schopen vyřídit toho, kdo stojí za těmi dveřmi.“

Ve většině obcí byla vnímána ve větší míře pozitivněji pozice terénních pracovníků než pozice koordinátora sociální podpory. Zmapování terénu a depistáž byla pro řadu obcí důležitým cílem, což odpovídalo pracovní náplni pracovníků. Tato pozice byla oceňována i z toho důvodu, že terénní pracovníci byli v menší míře svázáni úředními hodinami, což je významné například při doprovázení klienta na úřad – úřední hodiny jsou na většině úřadů i na sociálních odděleních ve stejný den.

R: „My jsme to změnili v tom, že už nejsou jmenovitě jako terénní pracovník a koordinátor, ale v podstatě to, co dělali, tak to zůstalo úplně to samé. My jsme spíš rozšířili ty cílové skupiny, nebo respektive ta poptávka byla taková, že my to tady máme všichni kumulované, jenom jedna z kolegyně má celý úvazek na rodiny s dětmi plus dostupné bydlení. V podstatě kolegyně, co tady zůstaly, tak tam stále zůstala ta terénní práce a ubytovny v rámci ORP a pak má seniory. Koordinátorce zůstali ti zdravotně postižení, osoby pečující a byli jí předáni jednotlivci.“

EO 5. 4 – ODPOVÍDÁ REÁLNÁ IMPLEMENTACE METODICKÉ PODPORY OD REALIZÁTORA PROJEKTU VŮČI OBCNÍM ÚŘADŮM ZÁMĚRU PROJEKTU?

V rámci této evaluační otázky jsou vyhodnoceny všechny definované aktivity realizátora vůči obecním úřadům, které byly v průběhu projektu realizovány. Metodická podpora MPSV se realizovala prostřednictvím aktivit oblastních kanceláří, sociálně právního poradenství, supervizí členů realizačního týmu, vzděláváním realizačního týmu, zahraničními cestami pro realizační tým a zúčastněné obce, formou odborných workshopů a konferencí, informační a osvětovou činností MPSV, metodickou podporou sociálním pracovníkům, kazuistickými semináři a v plánu je také tvorba vzdělávacího programu, který je podmíněn schválením prodloužení projektu. Na základě vyhodnocení v rámci závěrečné evaluace, které čerpalo z rozhovorů s realizačním týmem a z hloubkových rozhovorů se sociálními pracovníky v zapojených obcích, bylo zjištěno, že se metodickou podporu MPSV podařilo implementovat částečně. Implementace se zdařila především díky práci metodiků v jednotlivých krajských metodických kancelářích a realizovaným vzdělávacím aktivitám. Oproti tomu sociálně právní poradenství poskytované v rámci projektu nebylo významným způsobem využíváno, případně bylo hodnoceno mírně negativně.

KRAJSKÉ METODICKÉ KANCELÁŘE

V rámci projektu byly zřízeny tři krajské metodické kanceláře, v nichž působili metodičtí pracovníci – Praha, Hradec Králové a Olomouc. V Praze se v průběhu projektu na pozicích vystřídal několik metodiků, v Olomouci i v Hradci Králové zůstávaly pozice v dlouhodobém horizontu realizace projektu obsazené stabilněji. Metodici aktivně spolupracovali s realizačním týmem MPSV na organizaci metodických seminářů, zahraničních cest, průběžných workshopů, konferencí, později i kazuistických seminářů a dalších aktivit projektu. Na těchto akcích měli roli facilitátorů, koordinovali zástupce jednotlivých obcí a zpracovávali výstupy z realizovaných akcí, a to včetně zpracování zpětnovazebních formulářů.

Po skončení projektů jednotlivých obcí se metodici snažili zapojit do projektu i sociální pracovníky z jiných obecních úřadů, krajských úřadů či kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. V olomoucké oblasti byla navázána užší spolupráce se sociálními pracovníky obcí Veselíčko, Prostějov, Kyjov, Brno, Vyškov i s pracovníky dalších obcí. V pražské oblasti došlo k navázání spolupráce se sociálními pracovníky v Praze a s obcemi ve Středočeském a Karlovarském kraji. V rámci oblastní kanceláře v Hradci Králové probíhaly pravidelné měsíční porady obcí až do srpna 2019. V září na tyto porady navázala tematická setkání, na která byli zváni zástupci obcí z celého Královéhradeckého a Pardubického kraje, případně z jiných dobře dostupných oblastí. Stejný průběh se uskutečnil v listopadu 2019 také v olomoucké oblasti, kde byli na tematická setkání zváni sociální pracovníci ze čtyř krajů – Moravskoslezského, Olomouckého, Zlínského a Jihomoravského. V rámci prvního metodického školení byli zváni i sociální pracovníci z veřejné správy z celého Moravskoslezského kraje. Spolupracujícím obcím je v projektu i nadále nabízeno sociálně právní poradenství a konzultace s odbornými metodiky, přičemž tato nabídka platí doposud pro všechny obce v celé ČR.

V současné době je hlavní náplní činnosti metodiků organizace kazuistických seminářů a tvorba finálních výstupů projektu. Od ledna 2020, kdy začal postupný útlum vzdělávacích aktivit vzhledem k pandemii Covid-19, bylo nutné přejít ve větší míře do online prostředí, což významným způsobem ovlivnilo realizaci aktivit projektu. Některé kazuistické semináře se uskutečnily v online formě, jiné plánované vzdělávací aktivity a semináře byly zcela zrušeny a již nyní je pravděpodobné, že se v projektu ani při plánovaném prodloužení nezrealizují. Plánované ukončení činnosti oblastních kanceláří v Praze a Olomouci se datuje ke 30. 4. 2021, v Hradci králové k 31. 3. 2020.

SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ PORADENSTVÍ

Pozice odborníka se sociálně právním zaměřením byla obsazena od počátku projektu především jako poradenská pozice pro pracovníky obcí. Na této pozici se v průběhu projektu rovněž vystřídal více odborníků, kteří obcím zprostředkovali sociálně-právní poradenství, nejčastěji v rámci případové sociální práce, a to formou telefonických i osobních konzultací, zpracovávali podněty sociálních pracovníků z jejich praxe a identifikovali limity sociální práce v obcích legislativní i nelegislativní povahy. Vzhledem k ukončení projektů zapojených obcí v 1. čtvrtletí 2019 nebyla tato pozice dále obsazena. Pracovníci obcí využívali toto poradenství sporadicky – většina respondentů uvedla, že se jim dařilo zvládnout případné legislativní nejasnosti v rámci odboru, případně vše řešili konzultacemi v rámci metodických měsíčních setkávání. Několik respondentů uvedlo i negativní zkušenost se sociálně právním poradcem.

R:“Ze začátku ano, to jsme využívali a musím říct, že tam jsme s jejími odpověďmi nebyli spokojeni. My jsme ji to řekli, že ta odpověď nebyla v pořádku na ten náš dotaz, protože se neopírala o legislativu, tam to bylo v rozporu s legislativou, jak jsme později zjistili. Protože jsme vznesli dotaz a některé věci ještě dohledali, než přišla odpověď nebo se nás ptali nějakým způsobem. Ona odpověděla, že neodpovídá, nekontroluje právní základ, ale odpovídá na dotaz, takže vyjadřuje právní názor na náš dotaz. Což mi nepotřebujeme, my potřebujeme oporu v zákonech, takže to jsme na té hradecké sekci připomínkovali a nám se to stalo ve dvou případech a opravdu jsme s tím nebyli spokojeni, protože jsme už v té době neměli právníka.“

SUPERVIZE REALIZAČNÍHO TÝMU

Supervize realizačního týmu začala probíhat v září 2018 a byla ukončena v prosinci 2020. Cílem bylo poskytování supervize realizačnímu týmu projektu se zaměřením na reflexi jejich práce a odborných postupů, rozvoj odborných kompetencí, zkvalitnění a zefektivnění práce, řešení vzniklých problematických otázek a na prevenci profesního vyhoření. Členové týmu měli možnost kromě skupinové týmové supervize čerpat také individuální supervizi v maximálním rozsahu 15 hodin, kterou většinou využili. Tým na každém skupinovém setkání řešil vlastní zvolené téma, supervizor následně pomohl společně stanovit cíl, ke kterému měl tým dojít a nabídl členům skupiny prostor k vyjádření potřeb a řešení. Realizační tým se v průběžné evaluaci kolektivně shodl na potřebnosti supervize. I přes to však v současné době již supervize v projektu nepokračuje.

VZDĚLÁVÁNÍ REALIZAČNÍHO TÝMU

Vzdělávání realizačního týmu probíhalo průběžně v rámci projektu. Tematické zaměření kurzů bylo nastaveno podle potřeb pracovníků a dá se rozdělit na kurzy odborné a kurzy měkkých dovedností. Mezi odborné kurzy patřily například kurzy zaměřené na finanční gramotnost či správní řád. Kurzy měkkých dovedností pak například na facilitaci či obranu proti manipulaci. Z výpovědí účastníků těchto kurzů vyplynulo, že vzdělávání splnilo svůj účel, kterým bylo zvýšit znalosti, dovednosti a kompetence členů realizačního týmu v oblasti výkonu činností sociální práce na obci a činností vykonávaných v rámci projektu. Dovednosti a znalosti z kurzů využili členové realizačního týmu například při facilitaci odborných workshopů. Vzdělávání členů realizačního týmu v roce 2020 z důvodu bezpečnostních opatření vydaných vládním nařízením v souvislosti s epidemií Covid-19 probíhá v omezené formě – účast na konferenci Asociace poskytovatelů sociálních služeb, školení k nepojistné sociální dávce pomoci v hmotné nouzi – mimořádná okamžitá pomoc COVID, zákon o veřejných zakázkách.

ZAHRANIČNÍ CESTY PRO REALIZAČNÍ TÝM A ZAPOJENÉ OBCE

Realizační tým se zúčastnil několika zahraničních cest s cílem získat v oblasti sociální práce mezinárodní zkušenost. Z hlediska problematiky sociální práce byl přínosem těchto cest zejména náhled do systému sociálního zabezpečení (včetně základních principů subsidiarity) navštívených zemí, nabídky jednotlivých sociálních služeb a realitu jejich poskytování. Všechny navštívené sociální služby byly přizpůsobeny svou nabídkou činností, služeb a personálem jednotlivým klientům s jejich specifickými potřebami. Inspirací bylo i velmi úzké a fungující propojení zdravotní a sociální péče. Dále účastníci pozorovali tendenci přizpůsobit služby také menším cílovým skupinám se speciálními potřebami, které v českých službách obtížně hledají uplatnění (například lidé s hraniční poruchou osobnosti, senioři s demencí). Zaměstnanci MPSV si odvezli zajímavé informace a podněty k další činnosti – dle zpětné vazby od účastníků byla cesta inspirací pro jejich profesní působení. Výstupy ze zahraničních cest byly předány prostřednictvím konference se zahraniční účastí a rovněž publikovány v rámci projektu v Příručce praxe sociální práce v obcích.

INFORMAČNÍ A OSVĚTOVÁ ČINNOST MPSV

Významnou metodickou roli v projektu měl tým metodiků při tvorbě výstupů projektu. V první fázi zpracovávali prezentační výstupy jednotlivých zástupců obcí a oslovených odborníků a tvořili podpurný materiál do sedmi čísel Zpravodajů sociální práce. Každé číslo bylo zaměřeno na teoretické i praktické uchopení tématu a doplněné vyjádřením odborníka na související legislativní řešení. K odborným textům byly připojeny konkrétní případové studie a navrhované řešení, které bylo předtím projednáno na workshopech účastníky projektu. Metodici měli za úkol přenést a zpracovat témata tak, aby byla uchopitelná a aplikovatelná do praxe pro sociální pracovníky. Následně měli na starosti distribuci do cílových míst dopadu, tedy na KÚ, kontaktní pracoviště ÚP ČR a samotné obce. Metodická činnost dále spočívá ve zpracování ostatních výstupů projektu, a to především koncepce draftu publikace Příručka praxe sociální práce a vzdělávacího programu, který má vzhledem k neúspěšným veřejným zakázkám na dodavatele zpoždění šest měsíců.

METODICKÁ PODPORA SOCIÁLNÍM PRACOVNÍKŮM

Za největší přínos metodické podpory označili respondenti možnost setkávat se v pravidelných skupinách, které se postupně rozšířily i o pracovníky jiných subjektů činných v sociální práci. Metodici tak zprostředkovali sociálním pracovníkům možnost se rozvinout nejen v oblasti odbornosti v rámci nových poznatků, ale i díky možnosti sdílet s ostatními sociálními pracovníky různé typy případů dobré či mnohdy komplikované praxe. To posílilo spolupráci jednotlivých subjektů a vzájemné sdílení přístupů k řešení v jednotlivých činnostech sociální práce.

R: „Jednání bylo vstřícné, dostačující, když bylo potřeba zjistit nějaké informace, tak mně metodička dávala zpětnou vazbu, i když jsme to nestihly probrat při tom osobním setkávání, takže ještě telefonicky mně informace doplnila.“

R: „Ano, spolupracovali jsme. My jsme se potkávali na těch metodických setkáních, našich porad v rámci té naší oblasti v Olomouci, takže to jsme spolupracovali, pokud jsme potřebovali poradit, nějaké dobrozdání jsme dostali, nebo v těch případech s ÚP, tam nám radili, i v rámci našich výjezdních akcí se spousta věcí probrala, takže vždycky nějaké doporučení ze strany MPSV bylo.“

Někteří respondenti hloubkových rozhovorů na zapojených obcích uvedli, že původně od metodické podpory MPSV očekávali ve větší míře přenos konkrétní metodiky, nastavení legislativních pravidel a určitých standardů ve výkonu činností sociální práce.

R: „Na ty porady jsem první část jezdívala já, ale tam jsem nějakou metodickou podporu nedostala, tam jsme spíš řešili nějaké technické věci, někdy se tam řešily i věci na monitorovačky, ale metodické vedení ne. Možná nám někdy poslali něco z těch Zpravodajů, materiály, které se distribuovaly všem, a ty výstupy z těch workshopů, ale ty jsou v podstatě v těch Zpravodajích. Ale jinak že bych nevěděla, jak řešit nějakou věc v rámci vedení té sociální práce, tak to ne.“

V projektu vznikly různé pracovní skupiny, které měly za cíl metodicky podpořit konkrétní témata v sociální práci. Jednou z těchto skupin byla například pracovní skupina vedená specializovaným metodikem, která cílila na sjednocení standardů pro sociální práci v obcích. Tyto pracovní skupiny považovali respondenti hloubkových rozhovorů v jednotlivých zapojených obcích jako potenciálně velmi přínosné. V několika zpětných vazbách obce uvedly, že by v této činnosti dále rády vyvíjely svou iniciativu, neboť dané téma je pro ně zásadní, podobně jako téma typových pozic. Metodická podpora pokračovala v systému nastavení typových pozic sociálních pracovníků v obci, nastavení odborných projektových aktivit týkající se sociální práce, sledování poptávky klienta, identifikace limitů sociální práce na obci, spolupráce s Úřadem práce ČR a jinými aktéry a při dalších otázkách vztahujících se k výkonu činností sociální práce na obci. Dále byly projednávány jednotlivé kazuistiky a byl konzultován postup sociálních pracovníků u jednotlivých klientů a jejich nepříznivých životních situací. Obce se rovněž aktivně podílely na přípravě workshopů, představily své příspěvky v odpoledních částech workshopů a přinášely nové podněty a témata ke zpracování. Oblastní metodici tak průběžně získávají zpětnou vazbu k hodnocení výkonu činností sociální práce na obci či k identifikaci jejich limitů.

KAZUISTICKÉ SEMINÁŘE

Součástí metodické podpory bylo také organizování kazuistických seminářů. Organizovány byly krajskými metodiky, kteří se ujali i role facilitátorů. Účastnili se jich zástupci MPSV, sociální pracovníci či zástupci příbuzných profesí za účelem sdílení dobré praxe sociálních pracovníků v obcích. Tyto semináře byly respondenty z řad účastníků hodnoceny jako velmi přínosné (viz EO 5.6).

V původním plánu projektu bylo uspořádáno celkem 30 seminářů v rámci projektu – každá krajská kancelář deset seminářů (2019 – tři, 2020 – pět, 2021 – dva). V době závěrečné evaluace projektu se uskutečnilo celkem 21 kazuistických seminářů v každé oblasti po sedmi.

EO 5.5 – JAKÝ BYL PŘÍNOS PROJEKTU PRO JEDNOTLIVÉ ZAPOJENÉ OBCE?

Přínosy projektu pro jednotlivé obce byly hodnoceny na základě hloubkových rozhovorů s pracovníky zapojených obcí a s realizačním týmem a je možné je shrnout do tří základních kategorií. Těmi jsou konkrétně přínosy pro obec jako takovou, přínosy pro sociální pracovníky a přínosy pro klienty. Na úrovni obce jde o přínos obecného rozvoje sociálních služeb, řešení situací v sociálně vyloučených lokalitách i s klienty ohrožených sociálním vyloučením, zlepšení práce s cílovými skupinami sociální práce, které projekt prokazatelně podpořil, možnost navýšení počtu sociálních pracovníků v obci, které vedlo vytvoření nových typových pozic v rámci obecních úřadů a tím i ke zvýšení výkonu činnosti sociální práce, na vyšší úrovni obce pak ke zlepšení multidisciplinární spolupráce. Hlavní přínosy pro sociální pracovníky jsou v oblasti jejich profesního rozvoje, a to prostřednictvím vzdělávacích aktivit, supervize, intervize a možnosti se účastnit společných setkávání s kolegy z jiných obcí, vzájemně se podpořit v řešení témat sociální práce a sdílet zkušenosti z vlastní praxe, což potvrzují i výpovědi realizačního týmu. Další kategorií přínosu jsou přínosy pro klienty z jednotlivých cílových skupin sociální práce. Ve všech obcích došlo k rozvoji depistáže a práce v terénu, která měla dosah i ke klientům, kteří doposud z vlastní iniciativy i přes svou potřebu sociální odbor nekontaktovali. V obecní úrovni se dá přínos projektu označit za klíčový v sociální práci, neboť komplexně zasáhl a zvýšil úroveň sociální práce v zapojených obcích.

HLAVNÍ PŘÍNOSY PRO ZAPOJENÉ OBCE

Jak vyplynulo s hloubkových rozhovorů s pracovníky jednotlivých obcí, nejvýznamnějšími přínosy pro jednotlivé zapojené obce byl rozvoj terénní práce v těchto obcích spojený se zvětšením rozsahu depistáže a dále pravidelná setkávání sociálních pracovníků z krajských kanceláří – tyto přínosy uvedli respondenti ve všech zapojených obcích. Ve většině zapojených obcí dále došlo ke zlepšení situace související s výskytem osob bez domova (především na základě již zmíněné depistáže a rozvoje terénní sociální práce) a k navázání či rozvoji spolupráce v multidisciplinárních/interdisciplinárních týmech. V pěti zapojených obcích došlo na základě projektu ke změně náhledu na sociální práci, a to především na základě přenosu dobré praxe. (viz Tabulka 10)

Tabulka 10: Přínosy pro zapojené obce

Obec	Zaměření na terénní sociální práci	Depistáž (větší rozsah)	Setkávání v rámci krajských kanceláří	Zlepšení situace související s výskytem osob bez domova	Navázání spolupráce v multidisciplinárních /interdisciplinárních týmech	Prohloubení náhledu na sociální práci v obci
Hradec Králové	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kladno	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Most	✓	✓	✓	✓	✓	
Kolín	✓	✓	✓	✓	✓	
Písek	✓	✓	✓		✓	
Hodonín	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Litvínov	✓	✓	✓	✓	✓	
Havlíčkův Brod	✓	✓	✓			
Chrudim	✓	✓	✓		✓	
Valašské Meziříčí	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Holešov	✓	✓	✓	✓	✓	
Lovosice	✓	✓	✓	✓	✓	
Bučovice	✓	✓	✓	✓		
Jilemnice	✓	✓	✓		✓	✓
Moravský Beroun	✓	✓	✓	✓	✓	

Zdroj: INESAN

Všechny obce v projektu zařadily nové sociální pracovníky na jednu ze dvou typových pozic, čímž prostor pro rozvoj terénní práce vzhledem k tomu, že jednou z typových pozic byl terénní sociální pracovník. V rámci terénní sociální práce se obce zaměřily na depistáž a zjišťování nepříznivé sociální situace na klienty v jejich přirozeném prostředí. Zároveň mělo navýšení pracovníků vliv na komplexnost prováděných služeb a větší časová dotace umožnila řešit situaci klientů systematicky.

R: „My jsme mohli díky tomu jít víc do těch vesnic, do toho terénu, protože najednou tady byly dvě pracovní pozice, které jsme mohli plně využít. Určitě jsme zrychlili, když nás oslovila domovní a bytová správa, Úřad práce, mohli jsme být taková ochotnější, víc do toho terénu jít a i zrychlit ty lhůty. Bohužel tím, jak nebyla udržitelnost nebo návaznost, tak si zvykly ty organizace, že na podnět reagujeme a jsme schopni to řešit v rámci té krizové intervence třeba ten den nebo druhý den, do týdne i na těch vesnicích.“

Ve všech obcích došlo v souvislosti s rozvojem terénní práce k rozvoji depistáže. Je nutné zdůraznit, že každý sociální pracovník vnímal tento pojem na začátku projektu jinak a v rámci metodických setkání bylo třeba sjednotit terminologii. Projekt má za cíl mimo jiné sjednotit pojmy, jako je tento, ve významu pro sociální pracovníky, což se podařilo prostřednictvím Příručky praxe sociální práce. V mnohých případech nastala tzv. bezbariérová intervence, což v praxi znamená, že sociální pracovníci nahradili do určité míry základní klientskou zodpovědnost.

R: „Ti klienti po tu dobu dvou let měli už dost vysoké nároky, čtyři lidé se jim hodně věnovali. Někdy až moc. Což bohužel teď už není tolik možné, tam byly hodně dělané doprovody, k lékaři, ... v tomto obsazení už to nejde.“

Metodici v jednotlivých oblastech přinesli významnou možnost zprostředkování informací z MPSV směrem k obcím. Metodici v Praze, v Hradci Králové a v Olomouci se plně věnovali organizaci vzdělávacích akcí a setkávání obcí, sbírali materiály a prezentace, které následně převáděli do tištěné podoby výstupů. Většina obcí označila jejich podporu za důležitý metodický přínos, v některých obcích však uvedli, že měli od této spolupráce vyšší očekávání především z hlediska odbornosti krajských metodiků. Tyto akce byly velmi pozitivně hodnoceny, a to zejména méně zkušenými sociálními pracovníky.

R: „Já jsem se jako vedoucí v té oblasti moc neposunula. Na ty porady jsem první část jezdila já, ale tam jsem nějakou metodickou podporu nedostala, tam jsme spíš řešili nějaké technické věci, někdy se tam řešily i věci na monitorovačky, ale metodické vedení ne. Možná nám někdy poslali něco z těch Zpravodajů, materiály, které se distribuovaly všem, a ty výstupy z těch workshopů, ale ty jsou v podstatě v těch zpravodajích. Ale jinak že bych nevěděla, jak řešit nějakou věc v rámci vedení té sociální práce, tak to ne.“

Některé obce zapojené do projektu deklarovaly cíle, které se zabývaly otázkou řešení sociálního bydlení a bezdomovectví. V důsledku navýšení pracovních míst a rozvoje práce v terénu došlo ke zlepšení situace ve všech obcích, které tyto cíle deklarovaly, v obci Bučovice se pak podařilo bezdomovectví prakticky eliminovat.

R: „Takže nám to určitě bylo hodně ku prospěchu. I co se týče tady toho bezdomovectví, tady té jiné skupiny osob, tak se nám podařilo klienty prostě někam umístit. Někam je posunout, pracovat s nimi, a na tom se podílí samozřejmě i stávající pracovníci. Klientům se věnovali projektoví sociální pracovníci a stávající sociální pracovníci jednaly se svými klienty. Takže tady ta otázka se celkem podařila. A i ze strany města, myslím si, že to bylo poznat, že se to někam posunulo. I hodnotilo to takhle jakoby vedení města, že se ta práce s těmi klienty někam posunula.“

Přínos projektů se odrazil i v podpoře multidisciplinární spolupráce. V mnoha obcích sociální pracovníci uvedli zlepšení spolupráce především s referenty kontaktních pracovišť ÚP ČR, kteří mají často z podstaty nastaveny odlišné cíle. Tato spolupráce se často zlepšila či prohloubila především díky společnému setkávání za účelem sjednocení postupu ve vztahu ke klientům. Multidisciplinární spolupráce byla dále rozvíjena prostřednictvím dalších aktivit od kazuistickými seminářů, interních tematických konferencí až po case management. Krajská spolupráce byla velmi dobře hodnocena především v Královohradecké oblasti, kde jsou organizovaná pravidelná setkávání a kde jsou pracovníci úzce propojeni při řešení různých clientských témat.

R: „My se snažíme o ten osobní kontakt, takže to je před projektem i v projektu jsme potom navštěvovali, tam to tedy mohlo být intenzivnější. Začal k nám docházet Úřad práce i na to setkání neziskovek a poskytovatelů, takže se snažíme sdílet ty informace, abychom je měli všichni stejné.“

A musím říct, že pan ředitel nás tady zve k osobnímu jednání i teď. I my vyzýváme, pokud jsou nějaké nejasnosti třeba teď ohledně vyplácení jistin, tak se snažíme vždycky jednat osobně.“

V některých obcích došlo v důsledku projektu k prohloubení náhledu na výkon činností sociální práce. Nedá se přímo říct, že by sociální práci v obcích začali vykonávat jinak, ale v důsledku nových možností a nastavení lepších personálních podmínek se jí podařilo kvalitativně zlepšit. Důležitou roli v tomto přínosu mělo prostřednictvím metodické intervence v rámci organizace vzdělávacích aktivit MPSV. Pracovníkům byla poskytnuta možnost diskutovat o tématech sociální práce a tím pádem i rozšiřovat svůj profesní status.

R: „Dostávali jsme od MPSV docela dost informací, každé to setkání měsíční začínalo jakýmsi shrnutím informací z MPSV, takže jsme byli více u zdroje a setkali jsme se i s jejich právníčkou. Takže když bylo něco potřeba, tak bylo možné to konzultovat. A i to, že jsme se potkali pracovně na různých workshopech, tak pro nás najednou to ministerstvo nebylo něco jako úplně vzdáleného a možná jenom existujícího někde virtuálně, ale byli to ti konkrétní pracovníci, kteří na těch setkáních se s námi účastnili, takže bylo možno jim nastínit, to, co nás trápí v terénu, a měli jsme pocit, že můžeme trošičku ovlivnit něco.“

HLAVNÍ PŘÍNOSY PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY OBCÍ

Respondenti z řad pracovníků všech obcí vnímali jako velký přínos projektu možnost supervizí. Ve většině obcí dále vnímali také přínos projektu daný rozšířením pracovních úvazků sociálních pracovníků, který vedl ke snížení počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka (viz EO 5.1). Díky rozšíření pracovních úvazků měli dále sociální pracovníci v obcích více času a prostoru na sdílení dobré praxe a další vzdělávací aktivity. Respondenti také pozitivně hodnotili přínos vzdělávání v rámci projektu (viz EO 5.6). (viz Tabulka 11)

Tabulka 5: Přínosy projektu pro pracovníky obcí

Obec	Supervize	Snížení počtu klientů na jednoho sociálního pracovníka	Vzdělávání	Více času na sdílení praxe, vzdělávání
Hradec Králové	✓	✓	✓	
Kladno	✓			
Most	✓	✓	✓	
Kolín	✓	✓	✓	
Písek	✓		✓	
Hodonín	✓	✓		
Litvínov	✓		✓	
Havlíčkův Brod	✓ (pouze projektoví)	✓	✓	✓
Chrudim	✓	✓	✓	✓
Valašské Meziříčí	✓	✓	✓	✓
Holešov	✓	✓	✓	✓
Lovosice	✓	✓	✓	✓
Bučovice	✓ (pouze projektoví)	✓		
Jilemnice	✓	✓	✓	
Moravský Beroun	✓	✓	✓	✓

Zdroj: INESAN

Ve všech obcích zapojených do projektu byla zavedena supervize (v některých i intervize), ve dvou projektech však pouze pro sociální pracovníky hrazené z projektu. Významně pozitivně byl hodnocen přínos supervize především v Hradci Králové, v Písku a ve Valašském Meziříčí. Ve většině obcí je supervize pozitivně přijímaná a v některých obcích zůstala i po skončení projektu jako součást vzdělávání. Respondenti uváděli, že jim supervize v mnohém usnadnila fungování celého oddělení, neboť měli příležitost vyřešit si neshody, případně různé pohledy na řešení klientských případů.

R: „Jiný pohled na práci a odlehčení, většinou se na to těšili, mohli si zmeditovat, vypnout a načerpat síly. Ne vždy máte den, kdy vám ta supervize padne. Někdy tu byl někdo, kdo řekl, že má osobní problémy, že u supervize bude, ale nebude se zapojovat. Kolegové probírali, co potřebovali, probírali osobní vztahy. Nešlo až tak o případovou práci, ale spíše o psychohygienu.“

Ve většině případů měli vedoucí pracovníci vlastní supervize a jen na vyžádání týmu se účastnili těch skupinových. V některých obcích se však i přes deklarovaný přínos někteří zaměstnanci odmítali supervizi účastnit, a to z osobních důvodů.

R: „S tím hodně bojujeme, tito čtyři lidé, kteří přišli, tak za prvé byli věkově hodně mladší než zbytek a supervize jim vůbec nevadila. Zbytek oddělení s tím má velký problém, my ještě supervizi zavedenou nemáme. Jsou tam nějaké kolegyně, které na supervize jdou, buď jsme nenašli vhodného supervizora, nebo se kolegyním do toho nechce, mají v tom nějaké zábrany.“

Z hlediska vzdělávání sociálních pracovníků byly ve velké míře pozitivně hodnoceny ty aktivity, které umožňovaly sdílení dobré praxe mezi pracovníky z různých obcí a subjektů. Velice pozitivně byla proto hodnocena metodická setkávání organizovaná krajskými metodiky. Pozitivně byly v tomto ohledu hodnoceny i praktické části workshopů a kazuistické semináře.

R: „Myslím si, že z každého jsme si něco odnesli. Já si myslím, že už jenom to, že je to místo setkávání těch lidí tak... takové to sdílení problémů a na co byl čas mimo i v práci těch skupinách na těch workshopech, tak z toho jsme si prostě odnesli, jak se to dělá jinde, a to je pro nás hodně, nebo já to tak vnímám, že vás to kolikrát obohatí více než načerpané odborné informace.“

Velice pozitivně byly respondenty z jednotlivých obcí vnímány přínosy zahraničních stáží (ve větším detailu popsáno v Průběžné evaluační zprávě). V největší míře pozitivně byla hodnocena zahraniční pracovní cesta do Polska, se kterou byli spokojeni všichni respondenti.

Pozitivně bylo dále vnímáno vzdělávání, které zapojení sociální pracovníci díky projektu absolvovali. Jeho nejvýznamnějším přínosem byla možnost pro sociální pracovníky vybrat si vzdělávací aktivity, které byly z jejich pohledu přínosné pro jejich praxi.

R: „A právě proto, že jsme byli v rámci toho projektu, tak jsme si mohli vybrat, co nás zajímalo, udělali jsme si vzdělávání na klíč, ten vyučující přijel sem, ten přednášející, a týká se to naší práce, komunikace s klienty, emoce, hranice a měli jsme i krizovou intervenci, kterou jsme potřebovali.“

PŘÍNOSY PRO KLIENTY

Projekt byl ve velké míře přínosný i pro klienty sociálních pracovníků v jednotlivých zapojených obcích. V naprosté většině obcí měli pracovníci více času na práci s klienty, což následně umožnilo pracovníkům v některých obcích pracovat s klienty dlouhodoběji než před projektem a zaměřit se na jejich potřeby komplexním způsobem. Sociální pracovníci měli také ve větší míře čas na práci s klienty v jejich přirozeném prostředí a na depistáž, skrze kterou měli možnost oslovit i ty klienty, kteří by z vlastní iniciativy jejich pomoc nevyhledali. Díky terénní práci a informačním kampaním, jež byly v rámci obcí realizované, se také v některých obcích zvýšil počet klientů, kteří sociální pracovníky sami vyhledali. To vše pak přispělo ke zvýšení kvality života některých klientů sociálních pracovníků v obcích. (viz Tabulka 12)

Tabulka 12: Přínosy pro klienty

Obec	Více času na klienty	Dlouhodobá spolupráce s klienty	Práce s klienty v jejich přirozeném prostředí	Klienti začali sami přicházet za SP	Zjevné z kvalitnějšího života klientů
Hradec Králové	✓				✓
Kladno	✓	✓	✓	✓	✓
Most	✓	✓	✓		✓
Kolín					✓
Písek	✓		✓		✓
Hodonín	✓		✓	✓	✓
Litvínov	✓	✓	✓	✓	✓
Havlíčkův Brod	✓				✓
Chrudim	✓		✓	✓	✓
Valašské Meziříčí	✓		✓		✓
Holešov	✓				✓
Lovosice	✓				✓
Bučovice	✓	✓	✓	✓	✓
Jilemnice	✓	✓		✓	✓
Moravský Beroun	✓				✓

Zdroj: INESAN

VYJÁDŘENÍ REALIZAČNÍHO TÝMU

Z pohledu realizačního týmu se v projektu obcí podařilo vytvořit prostor pro setkávání sociálních pracovníků v rámci workshopů a setkávání, které má zásadní dopad na výkon činností sociální práce v obcích. Pracovníci získali možnost vzájemně sdílet poznatky ze své praxe a propojit se v pracovních skupinách, což v mnoha obcích změnilo pohled na samotný výkon. Bylo doporučeno udržet dobrou praxi kazuistických seminářů, kde mají pracovníci možnost sdílet a konzultovat kroky vedoucí k úspěšnému řešení situace klientů.

Ve všech obcích se podařilo zvýšit kvalitu depistáže, rozvinula se terénní práce, čímž se zvýšil počet klientů. Výrazně se zlepšila informovanost o sociálních službách v ORP a v sociálně vyloučených lokalitách se snížil

počet klientů bez domova. Sociální pracovníci měli více času na řešení situace klientů, kteří začali služby vyhledávat vlastní iniciativou.

V rámci koordinace sociálních služeb se podařilo částečně sjednotit spisovou dokumentaci a zápisy do OK Systému. Za pozitivní výstup projektu označuje projektový tým i rozšíření supervize/intervize na obcích, která vedla k profesionálnějšímu výkonu sociálních pracovníků a zlepšila vztahy na pracovištích.

Dle vyjádření členů projektového týmu se v projektech podařilo nastavit multidisciplinární spolupráci, která se plně rozvinula právě v mimořádné situaci, kdy bylo nutné spolupracovat v rámci koordinace sociálních činností v souvislosti s bezpečnostními opatřeními souvisejícími s pandemií Covid-19.

EO 5.6 – JAKÝ JE PŘÍNOS VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT PROJEKTU PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY?

V rámci této evaluační otázky jsou vyhodnoceny přínosy vzdělávacích aktivit projektu, které byly realizovány i v roce 2020. Jedná se konkrétně o přínosy odborných workshopů, kazuistických seminářů a tematických setkání. Tyto projektové aktivity byly vyhodnoceny pomocí dotazníkového šetření CAWI rozeslaného všem účastníkům těchto aktivit a dále pomocí hloubkových rozhovorů s účastníky kazuistických seminářů. Vzdělávací aktivity projektu, které byly realizovány dříve, byly již vyhodnoceny v rámci průběžné evaluační zprávy, přičemž všechny tyto vzdělávací aktivity byly účastníky vnímány ve velké míře pozitivně. Mezi nejčastěji uváděné přínosy patří posílení odborných kompetencí sociálních pracovníků a možnost sdílení zkušeností s pracovníky z jiných obcí. Ty následně vedly ke změně přístupu a metod práce s klienty. Vzdělávací aktivity také měly dopad na zvýšení efektivity práce a na nastavení nových postupů a procesů v organizaci, což dokládají i výsledky hloubkových rozhovorů, v jejichž rámci byla zmiňována především změna osobního přístupu, zlepšení komunikace a předávání informací ostatním spolupracovníkům, ale i zavádění nových metod v organizaci (jako například supervize).

V rámci této kapitoly byly vyhodnoceny aktivity, které byly v projektu realizovány od ledna 2020 do listopadu 2020. Aby bylo možné tyto aktivity adekvátně vyhodnotit, byly porovnány s hodnocením typově podobných aktivit, které byly realizovány v minulých letech projektu. Ostatní vzdělávací aktivity se hodnotily v rámci průběžné evaluační zprávy.

ODBORNÉ WORKSHOPY

V rámci projektu bylo dosud realizováno deset odborných workshopů. Respondenti z řad účastníků byli ve velké míře s těmito workshopy spokojeni, v největší míře pak byli spokojeni účastníci odborného workshopu „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“, s nímž bylo velmi spokojeno 75 % respondentů. Všechny odborné workshopy však byly respondenty hodnoceny převážně pozitivně. (viz Graf 2)

Graf 2: Spokojenost s odbornými workshopy



Zdroj: INESAN (N=8/12/11/23/11/11/12/22/18/24)

Z hlediska organizace workshopů byli všichni respondenti spokojeni s komunikací s organizátory a téměř všichni respondenti byli spokojeni s odborností lektorů. Naprostá většina charakteristik všech workshopů byla pozitivně hodnocena více než devíti z deseti respondentů. Z hlediska organizačních charakteristik byli všichni respondenti spokojeni se zajištěním odborných workshopů „Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu“ a „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“. (viz Tabulka 13)

Tabulka 6: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami workshopů

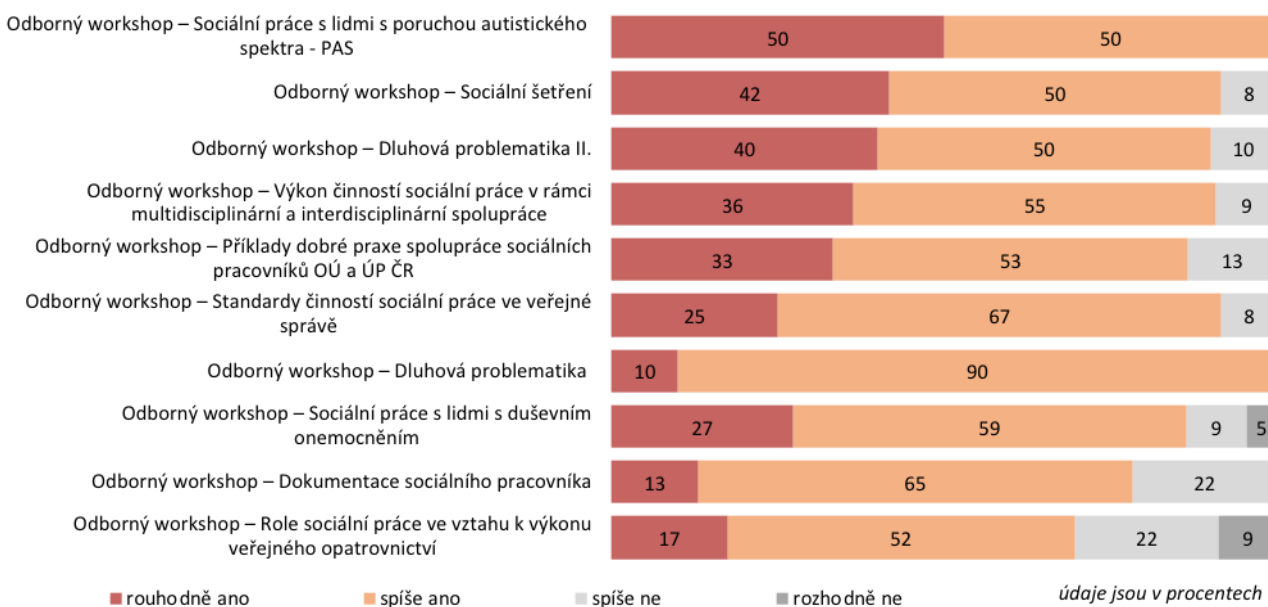
	Odborný workshop – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR	Odborný workshop – Sociální šetření	Odborný workshop – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Odborný workshop – Standardy činností sociální práce ve veřejné správě	Odborný workshop – Dokumentace sociálního pracovníka	Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární	Odborný workshop – Dluhová problematika	Odborný workshop – Dluhová problematika II.	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra
předávání informací od organizátora před workshopem	100 %	92 %	96 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	82 %	100 %
množství nových informací a dovedností	93 %	100 %	87 %	100 %	91 %	100 %	100 %	90 %	95 %	100 %
odbornost lektorů	100 %	100 %	96 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	91 %	100 %
formát akce (teorie/cvičení/disk use)	93 %	100 %	96 %	100 %	96 %	100 %	100 %	100 %	91 %	100 %
témata prezentovaná na akci	93 %	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %	100 %
rozsah akce (počet hodin)	100 %	100 %	100 %	100 %	96 %	100 %	100 %	90 %	86 %	100 %
dostupnost místa konání akce	100 %	92 %	74 %	83 %	87 %	100 %	90 %	90 %	77 %	100 %
předávání informací od organizátora při realizaci workshopu	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %	100 %
termín konání akce	100 %	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	70 %	100 %	100 %	100 %
Počet respondentů	15	12	23	12	23	11	10	10	22	8

Zdroj: INESAN

Pozn.: Procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a.

Z hlediska přínosu odborných workshopů k profesnímu rozvoji byly všemi respondenty pozitivně hodnoceny odborné workshopy „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“ a „Dluhová problematika“. V nejmenší míře pozitivně (69 % respondentů) byl takto hodnocen odborný workshop „Role sociální práce ve vztahu k veřejnému opatrovnictví“. (viz Graf 3)

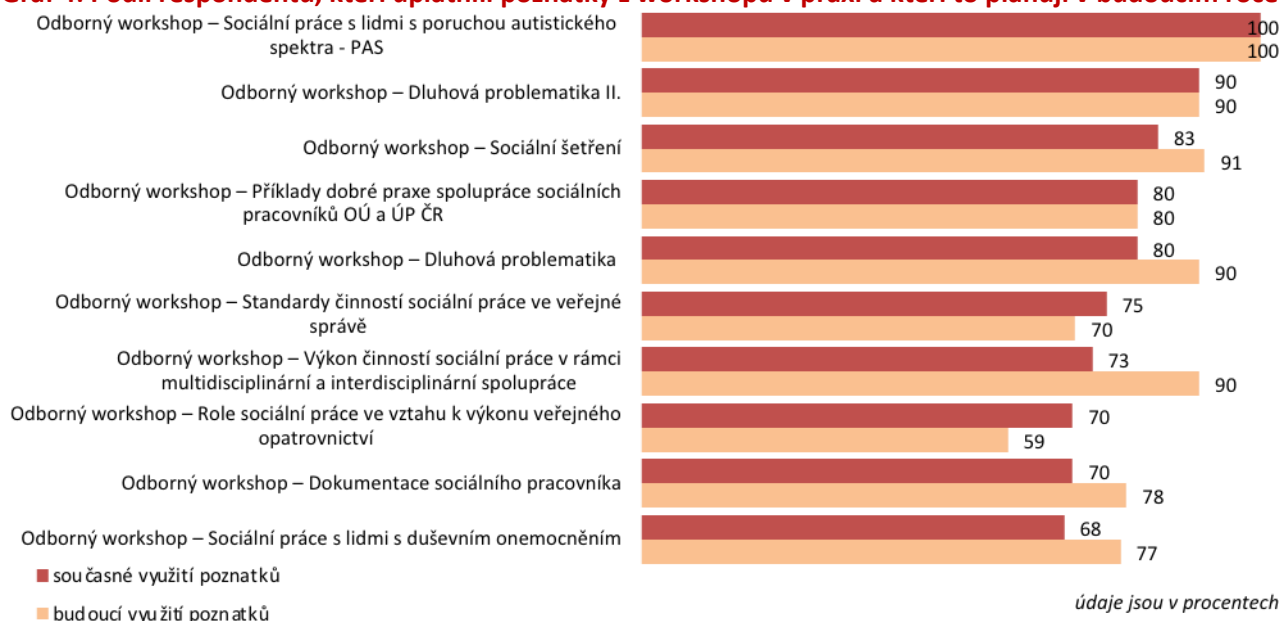
Graf 3: Přínos workshopů k profesnímu rozvoji účastníků



Zdroj: INESAN (N=8/12/10/11/15/12/10/22/23/23)

Využitelnost dovedností a znalostí nabytých na odborných workshopech „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“ a „Dluhová problematika“ rovněž dokládá, že téměř všichni respondenti, kteří se těchto dvou workshopů zúčastnili, již nabyté poznatky využili v praxi. Poznatky ze všech realizovaných workshopů je však možné označit za velmi využitelné vzhledem k tomu, že minimálně 70 % respondentů již tyto poznatky uplatnilo. Velká část respondentů (minimálně 59 %) pak plánuje získané poznatky využívat i nadále. (viz Graf 4)

Graf 4: Podíl respondentů, kteří uplatnili poznatky z workshopů v praxi a kteří to plánují v budoucím roce



Zdroj: INESAN (N=8/12/10/11/15/12/10/22/23/23)

Respondenti se díky workshopům ve velké míře dozvěděli o věcech, které je zajímají a získali nové znalosti a informace. Průměrně největší dopad na znalosti a dovednosti účastníků měly odborné workshopy „Sociální šetření“, „Standardy činností sociální práce ve veřejné správě“ „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“ a „Dluhová problematika“. (viz Tabulka 14)

Tabulka 7: Dopad účasti na workshopech na znalosti a dovednosti jejich účastníků

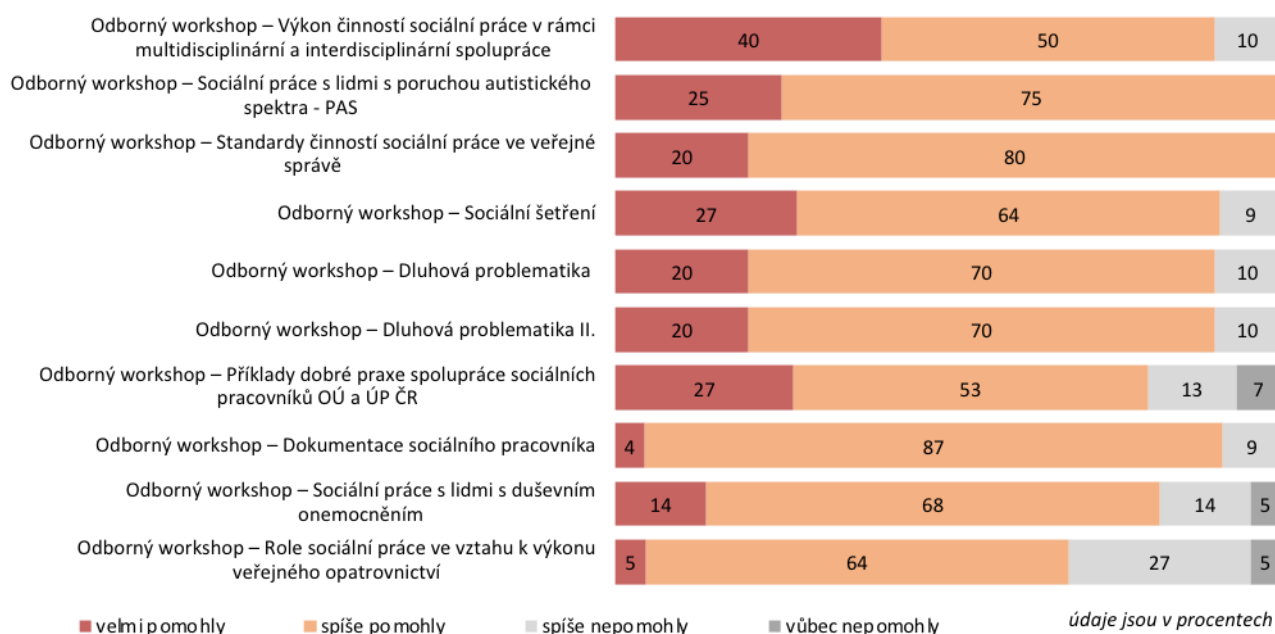
	Odborný workshop – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR	Odborný workshop – Sociální šetření	Odborný workshop – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Odborný workshop – Standardy činností sociální práce ve veřejné správě	Odborný workshop – Dokumentace sociálního pracovníka	Odborný workshop – Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce	Odborný workshop – Dluhová problematika	Odborný workshop – Dluhová problematika II.	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra - PAS
získal/a jsem nové dovednosti	67%	82%	43%	70%	48%	70%	60%	40%	43%	86%
získal/a jsem nové znalosti/informace	73%	91%	67%	100%	91%	100%	100%	90%	95%	100%
lépe rozumím své práci	60%	73%	48%	50%	35%	50%	70%	40%	43%	75%
získal/a jsem užitečné kontakty	73%	82%	86%	90%	30%	80%	80%	90%	86%	88%
dozvěděl/a jsem se o věcech, které mě zajímají	80%	100%	91%	100%	100%	90%	100%	90%	95%	100%
Počet respondentů	15	11	21	10	23	10	10	10	21	8

Zdroj: INESAN

Pozn.: Procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a.

V souladu s těmito zjištěními je i fakt, že respondenti ve velké míře hodnotili získané poznatky jako nápomocné pro jejich pracovní činnosti. Lze tedy prohlásit, že využívání nabytých poznatků respondenty není ojedinělé. (viz Graf 5)

Graf 5: Podíl respondentů, pro které byly poznatky z workshopů nápomocné v případě jejich pracovní činnosti



Zdroj: INESAN (N=10/8/10/11/10/10/15/23/22/22)

Poznatky z workshopů respondenti využívali především při práci s klienty, případně v rámci komunikace s dalšími sociálními pracovníky či se zapojenými institucemi. Dále si respondenti rozšířili svou odbornost v daných tématech.

Z hlediska konkrétních dopadů na změny v pracovní činnosti díky absolvování odborných workshopů respondenti v největší míře dělají některé činnosti ve své práci lépe. V největší míře pozitivně hodnotili respondenti z řad účastníků workshopů zaměřených na osoby s poruchou autistického spektra a na sociální šetření. Tyto dva workshopy byly oproti ostatním z hlediska dopadu na změny v pracovních činnostech respondentů hodnoceny v největší míře pozitivně. (viz Tabulka 15)

Tabulka 8: Dopad účasti na workshopech na pracovní činnost

	Odborný workshop – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR	Odborný workshop – Sociální šetření	Odborný workshop – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Odborný workshop – Standardy činnosti sociální práce ve veřejné správě	Odborný workshop – Dokumentace sociálního pracovníka	Odborný workshop – Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce	Odborný workshop – Dluhová problematika	Odborný workshop – Dluhová problematika II.	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra - PAS
dělám některé věci ve své práci jinak/lépe	60%	82%	43%	70%	65%	70%	70%	60%	33%	88%
dělám ve své práci jiné činnosti	47%	55%	29%	30%	35%	30%	40%	20%	24%	50%
jsem více motivován/a ke své práci	40%	64%	24%	50%	39%	40%	30%	20%	38%	63%
zvládám náročnější pracovní úkoly	27%	64%	24%	20%	30%	20%	20%	20%	19%	57%
mám vyšší pracovní výkon	20%	46%	10%	10%	22%	20%	20%	10%	0%	43%
mám ze své práce vyšší uspokojení	27%	73%	24%	60%	26%	60%	20%	40%	33%	75%
zvládám své pracovní úkoly rychleji	27%	55%	14%	20%	30%	10%	30%	10%	14%	43%
Počet respondentů	15	11	21	10	23	10	10	10	21	8

Zdroj: INESAN

Pozn.: Procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a.

V několika případech měla účast respondentů na workshopech dopad dokonce na celý chod organizace. Třetina respondentů, kteří absolvovali workshop „Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra“ vnímá, že si jich na základě této aktivity jejich nadřízený více váží. Na základě informací z workshopů „Sociální šetření“ a „Standardy sociální práce ve veřejné správě“ pak více než polovina respondentů uvedla posílení efektivnějšího využívání zdrojů v organizaci. (viz Tabulka 16)

Tabulka 9: Dopad účasti na workshopech na změny v organizaci

	Odborný workshop – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR	Odborný workshop – Sociální šetření	Odborný workshop – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Odborný workshop – Standardy činnosti sociální práce ve veřejné správě	Odborný workshop – Dokumentace sociálního pracovníka	Odborný workshop – Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce	Odborný workshop – Dluhová problematika	Odborný workshop – Dluhová problematika II.	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	Odborný workshop – Sociální práce s lidmi s poruchou autistického spektra - PAS
Činůj přímý nadřízený si mě více váží	7%	9%	10%	10%	0%	20%	0%	10%	0%	33%
Přispěl/a jsem k tomu, že naše organizace využívá své zdroje efektivněji	7%	55%	14%	60%	30%	30%	20%	10%	19%	16%
Počet respondentů	15	11	21	10	23	10	10	10	21	8

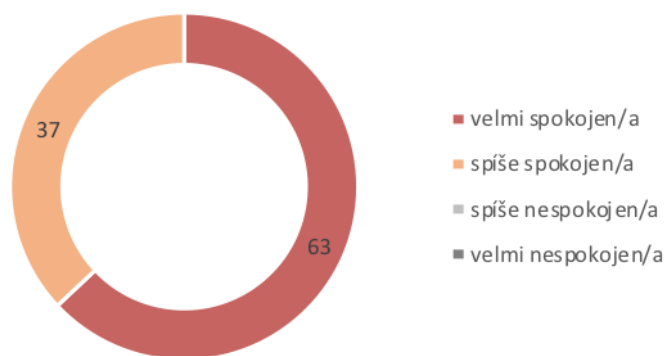
Zdroj: INESAN

Pozn.: Procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a.

KAZUISTICKÉ SEMINÁŘE

V průběhu projektu bylo v roce 2019 a 2020 realizováno celkem 21 kazuistických seminářů, z čehož jich bylo v každé oblasti (v Praze, Olomouci a Hradci Králově) organizováno sedm. Téměř dvě třetiny respondentů z řad účastníků kazuistických seminářů bylo s těmito semináři spokojeno. (viz Graf 6)

Graf 6: Spokojenost s kazuistickými semináři



Zdroj: INESAN (N=24)

Respondenti byli především spokojeni s možností sdílet své zkušenosti s dalšími sociálními pracovníky z jiných ORP, dále s aktuálností prezentovaných informací a rozsahem probíraných témat. Pozitivně byla také hodnocena zkušenost a odbornost přednášejících.

Organizační charakteristiky byly respondenty v naprosté většině také hodnoceny pozitivně. V největší míře pozitivně byla hodnocena dostupnost konání seminářů a jejich časový rozsah. (viz Graf 7)

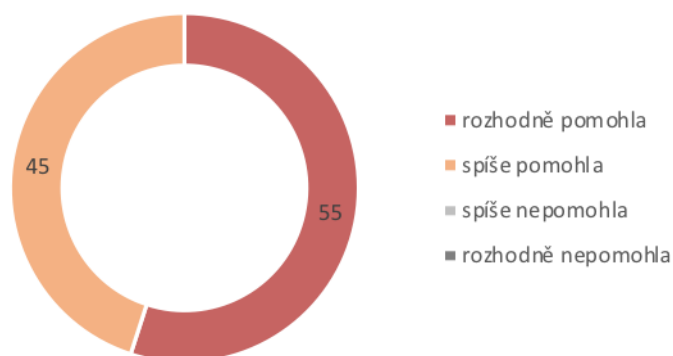
Graf 7: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami kazuistických seminářů



Zdroj: INESAN (N=24)

Z hlediska přínosů seminářů pro profesní rozvoj hodnotili všichni respondenti svou účast na kazuistických seminářích jako přínosnou. (viz Graf 8)

Graf 8: Přínos účasti na kazuistických seminářích pro pracovní činnost

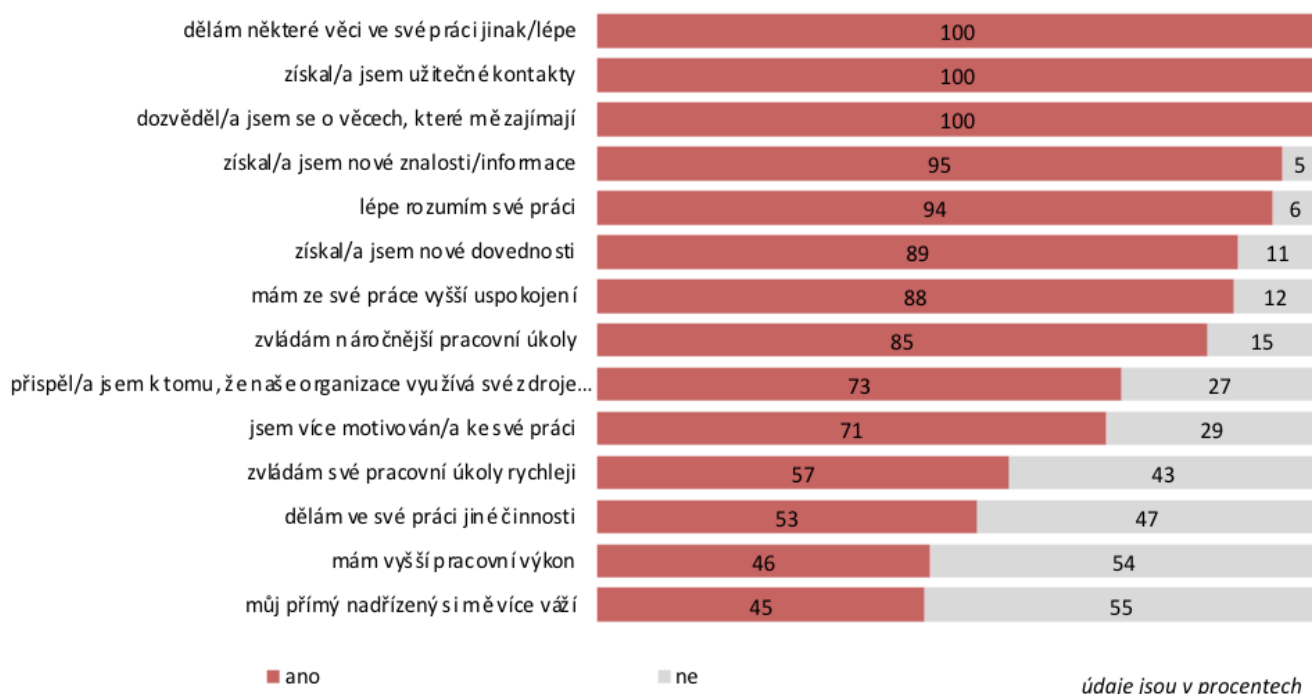


Zdroj: INESAN (N=24)

Konkrétně vnímali respondenti z řad účastníků kazuistických seminářů pozitivně předávání zkušeností mezi jednotlivými obcemi a od služebně starších kolegů, lepší porozumění konkrétní řešené problematice, ověření nastavených postupů, lepší organizace práce a vyjasnění problémů s administrativou. Z hlediska sdílení praxe dále respondenti hodnotili pozitivně i možnost sdílet příklady tzv. „špatné praxe“, kdy u některých klientů poskytované intervence přese všechny snahy sociálních pracovníků nevedly ke změně stavu klienta. Díky sdílení i těchto příkladů cítili respondenti podporu a pochopení ze strany ostatních účastníků.

Na základě účasti na kazuistických seminářích všichni respondenti uvedli, že se dozvěděli o věcech, které je zajímají a na základě toho některé věci dělají jinak či lépe a že získali užitečné kontakty. Naprostá většina respondentů se nak dozvěděla nové informace a vnímá, že lépe rozumí své práci. (viz Graf 9)

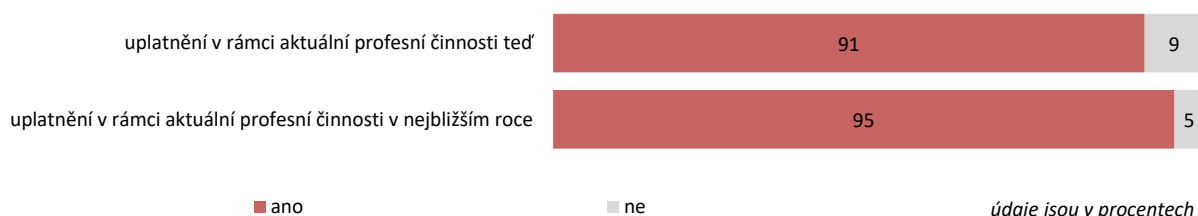
Graf 9: Přínosy účasti na kazuistických seminářích



Zdroj: INESAN (N=24)

Více než devět z deseti respondentů uvedlo, že získané poznatky již využili v rámci své pracovní činnosti a 95 % respondentů uvedlo, že nabyté poznatky plánují v blízké budoucnosti využít. Mezi bariéry, které znesnadňují využívání získaných poznatků respondenti uváděli především nedostatečnou finanční a personální podporu. (viz Graf 10)

Graf 10: Uplatnění poznatků z kazuistických seminářů



Zdroj: INESAN (N=24)

Více než třetina (35 %) respondentů deklarovala, že se na základě poznatků z kazuistických seminářů změnil způsob práce na jejich pracovišti. To bylo dáno především možností využít postupy funkční v jiných obcích a skrze využívání prezentovaných příkladů dobré praxe.

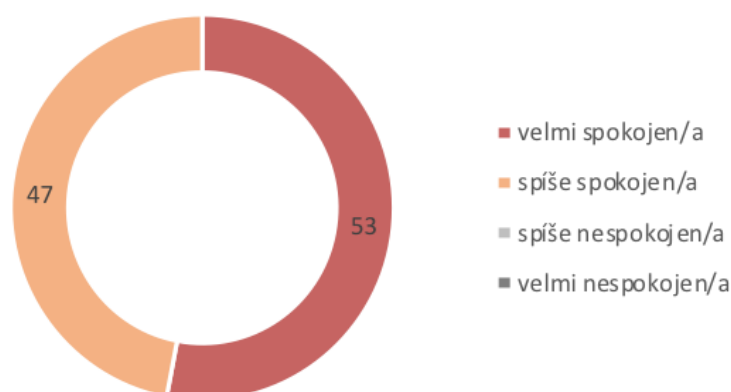
Naprostá většina účastníků by se chtěla účastnit navazujících aktivit a doporučili by je i svým kolegům. V rámci dalších seminářů by ocenili především tato témata:

- depistáž,
- sociální bydlení a bytové otázky,
- opatrovnictví,
- kuratela,
- standardy sociální práce,
- práce s duševně nemocnými,
- hospitalizace klientů,
- administrativní témata (OK Nouze, administrativa, předávání informací mezi zainteresovanými subjekty).

TEMATICKÁ SETKÁNÍ

V rámci projektu bylo realizováno celkem šest tematických setkání, která navazovala na pravidelné pracovní porady. Tato setkání byla realizována na popud zapojených obcí a všichni respondenti online dotazníkového šetření, kteří se těchto setkání účastnili, s nimi byli spokojeni. (viz Graf 11)

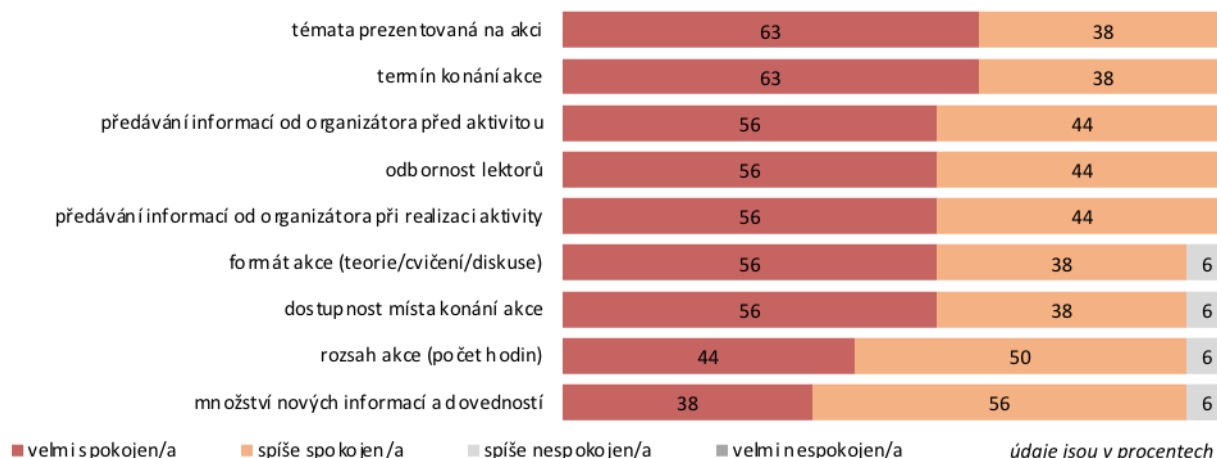
Graf 11: Spokojenost s tematickými setkáními



Zdroj: INESAN (N=17)

Jelikož byla tato setkání uspořádána na popud jejich předpokládaných účastníků, není překvapením, že všichni respondenti byli s prezentovanými tématy spokojeni. Všichni respondenti byli také spokojeni i s organizačními charakteristikami, konkrétně s komunikací s organizátorem, termínem konání akce a odborností lektorů. Všichni respondenti kromě jednoho pak byli spokojeni i s formátem akce, jejím rozsahem, dostupností místa konání i s množstvím nových informací ní prezentovaných. (viz Graf 12)

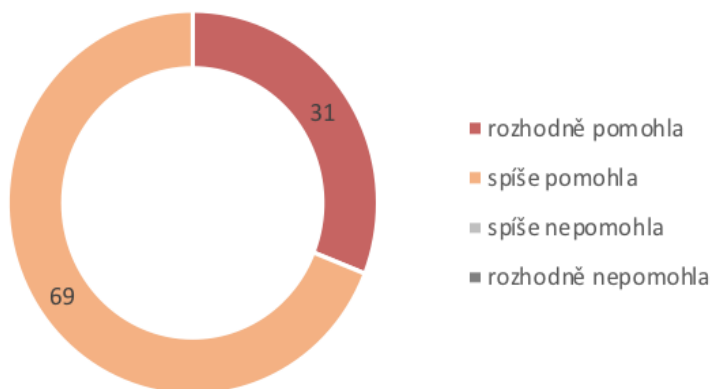
Graf 12: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami tematických setkání



Zdroj: INESAN (N=17)

Všichni respondenti z řad účastníků dále vnímají, že účast na tematických setkáních byla pro jejich pracovní činnost nápomocná. Pozitivně také hodnotili, že na tematická setkání byli přizváni i zástupci jiných subjektů než obcí, významně pozitivně byla hodnocena především účast zástupců Úřadu práce ČR. To umožnilo zasazení některých řešených témat do širšího kontextu a zjednodušilo převod získaných poznatků do praxe. (viz Graf 13)

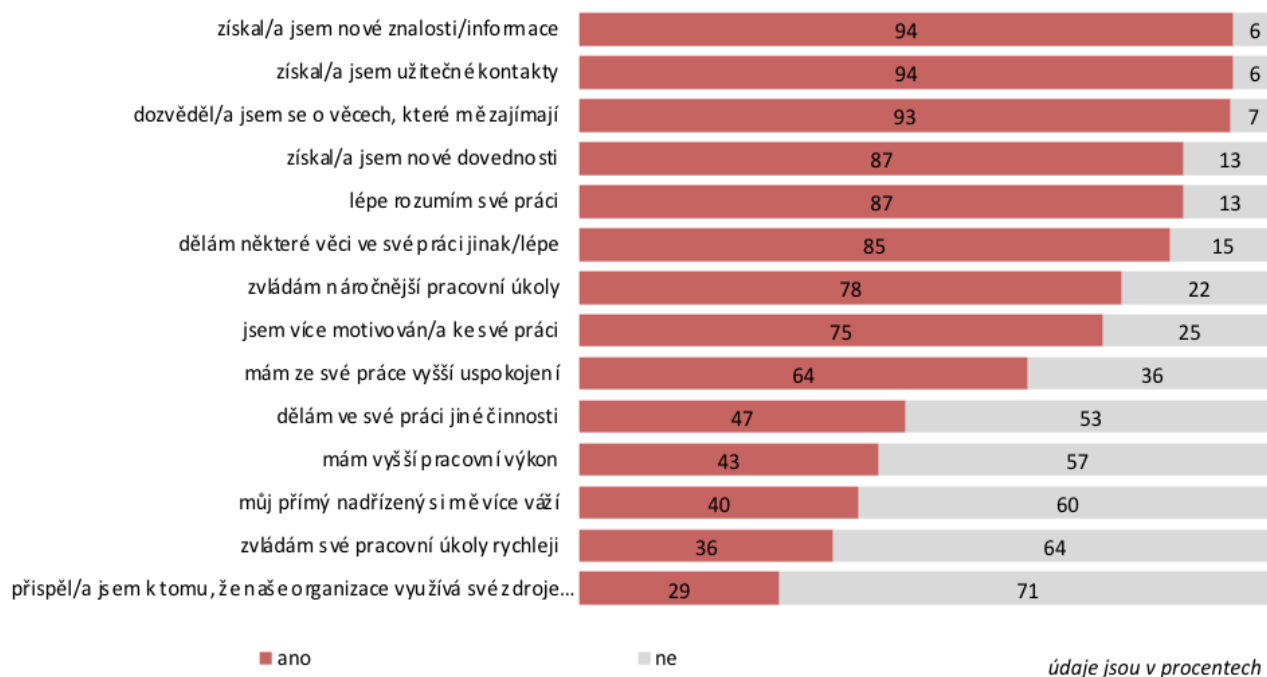
Graf 13: Přínos účasti na tematických setkáních pro pracovní činnost



Zdroj: INESAN (N=17)

Naprostá většina respondentů uvedla, že si z tematických setkání odnesla nové znalosti či informace, získala užitečné kontakty a dozvěděla se o věcech, které je zajímají. Více než tři čtvrtiny respondentů pak uvedlo, že díky setkání získali nové dovednosti, lépe rozumí své práci a dělají některé věci jinak či lépe, zvládají náročnější pracovní úkoly a jsou více motivovaní. (viz Graf 14)

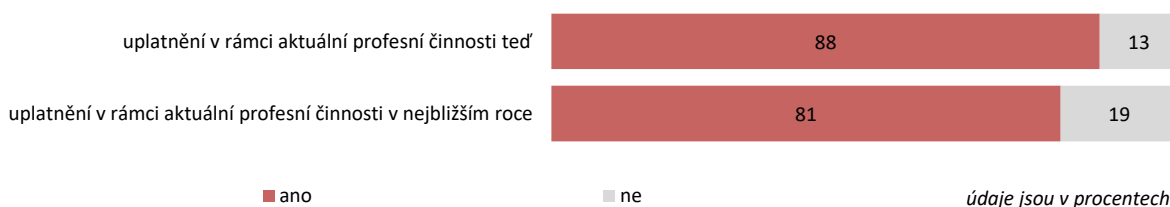
Graf 14: Přínosy účasti na tematických setkáních



Zdroj: INESAN (N=17)

Většina dotazovaných nabyté poznatky již aktivně využívá ve své praxi (88 %) a plánuje v tomto pokračovat i v průběhu dalšího roku (81 %). (viz Graf 15)

Graf 15: Uplatnění poznatků z tematických setkání



Zdroj: INESAN (N=17)

Více než 30 % respondentů vnímá, že se na základě účasti na těchto setkáních změnil způsob práce na jejich pracovišti. Tato změna spočívá především ve sjednocení postupů a prohloubení znalostí a dovedností pracovníků. Pokud by to bylo možné, naprostá většina respondentů by se chtěla účastnit podobných aktivit i v budoucnu.

EO 6 – JAKÝ JE PŘÍNOS VÝSTUPU PROJEKTU – PŘÍRUČKA PRAXE SOCIÁLNÍ PRÁCE – Z HLEDISKA JEHO PLÁNOVANÝCH UŽIVATELŮ?

Příručka praxe sociální práce je koncipována jako celková zpráva o realizaci projektu. Odpovědi na tuto evaluační otázku přinesly dvě fokusní skupiny realizované v listopadu 2020. Z pohledu respondentů fokusních skupin byla v současné podobě hodnocena kladně, témata byla hodnocena jako relevantní a odborně popsaná. Účastníci fokusních skupin kladně hodnotili, že je příručka rozdělena do jednotlivých kapitol, ve kterých je srozumitelnou formou popsán obsah daných témat včetně popisu teoretické roviny a příkladů z praxe. Většinou shodli na tom, že draft příručky má validní metodickou hodnotu pro sociální pracovníky a je pro jejich praxi užitečná. Uvedli, že kapitoly jsou dostatečně obsáhlé popisem metodických postupů a doplněním praktických zkušeností z projektu. Základní doporučené postupy pro běžné situace v rámci výkonu činností sociální práce jsou aplikovatelné v praxi a lze se podle nich řídit.

Z hlediska přehlednosti a struktury publikace účastníci kladně hodnotili, že je příručka rozdělena do jednotlivých kapitol, ve kterých je srozumitelnou formou popsán obsah daných témat včetně popisu teoretické roviny a příkladů z praxe. Někteří účastníci uvedli, že by jim lépe vyhovovalo, kdyby na začátku každé kapitoly byla uvedena obsahová struktura, která by byla v ideálním případě pro všechny kapitoly stejná.

Z hlediska budoucí grafické úpravy publikace by respondenti ocenili piktogramy a obrázky ilustrující jednotlivé kapitoly a grafické rozčlenění jednotlivých kapitol tak, aby napomáhalo orientaci v příručce. Z diskuse vzešlo několik dotazů na zdroje grafů, které jsou publikovány a nejsou v textu zdůvodněny. Účastníci diskuse uvedli, že popis zdroje by výrazně zlepšil porozumění po grafické stránce.

Témata v draftu příručky hodnotili účastníci fokusních skupin jako relevantní a odborně popsaná. U některých kapitol by uvítali hlubší doplnění přístupů či aktérů, což je uvedeno níže v textu doporučení k jednotlivým kapitolám. Část účastníků diskuse uvedla, že se informace v některých kapitolách opakují a že by bylo praktické je na začátku uvést jako celek a postupně rozvíjet tematicky až k užitečným tipům pro sociální pracovníky, které by uvítali prakticky všichni účastníci. Ojedinele zazněly názory, že by témata mohla být uchopena více populárně, tedy méně formálně a použitý jazyk by mohl více odpovídat běžnému vyjadřování.

Dále bylo v rámci fokusních skupin zmíněno, že by respondenti ocenili, aby se první kapitola příručky věnovala standardům sociální práce. Tyto standardy by z pohledu respondentů měly být dále dílčím způsobem zmíněny u každého prezentovaného tématu.

R: „Myslím si, že standardizace je téma, které by mělo být nad tím vším. Je velká škoda, že se ten proces ve skupině nedokončil, že ta definice by všem hodně pomohla. Je to prostě téma, se kterým si nikdo nevěděl moc rady, jak to uchopit, až z toho nakonec nic nezbylo.“

V průběhu diskuse rovněž zaznělo, že by kapitoly měly alespoň okrajově popisovat legislativní možnosti a postupy dalších aktérů v sociální práci, například zcela chybí zmíněna spolupráce s neziskovými

organizacemi. Spolupráce by podle účastníků měla být vymezena kompetencemi sociálních pracovníků, které by měly být pevně zakotveny ve standardech nebo v zákonu o sociálních službách.

R: „Rozhodně bych v každé kapitole uvedla možnosti spolupráce. To, jak na sebe můžou jednotlivé organizace navazovat a v čem se můžou podpořit. Mnohdy dochází k dublování činnosti a mnohdy není informovanost tam, kde ji očekáváte. Navíc klienti se často nepřiznají, které služby doposud využili a zkoušejí kdeco.“

Respondenti dále uvedli, že pro některé sociální pracovníky mohou být texty v jednotlivých kapitolách popisujících průběh projektu Systémová podpora sociální práce zbytečné a nemusejí rozumět jejich smyslu.

Účastníci se většinou shodli na tom, že draft Příručky má validní metodickou hodnotu pro sociální pracovníky a je pro jejich praxi užitečná. Uvedli, že kapitoly jsou dostatečně obsáhlé popisem metodických postupů a doplněnými praktickými zkušenostmi z projektu. Základní doporučené postupy pro běžné situace v rámci výkonu činností sociální práce jsou aplikovatelné v praxi a lze se podle nich řídit. V rámci fokusních skupin zaznělo doporučení k doplnění kapitol, které budou prezentovat přehledný „návod“, jak v určitých případech postupovat. Tento „návod“ by pak mohl být dále doplněn o informaci, čeho se v těchto situacích naopak vyvarovat. Doplnění těchto informací by bylo přínosné především pro méně zkušené sociální pracovníky.

R: „Některé specifické situace si žádají jisté spektrum řešení, které si každý sociální úřad řeší po své ose. Ale lze se chytit určitého mustru, něčeho podobného, jako je deset kroků k řešení, které když uděláte, tak víte, že jste poskytli alespoň minimum. To by tam mělo být uvedeno.“

Shrnutí doporučení pro jednotlivé kapitoly Příručky praxe sociální práce, které vyšly z fokusních skupin z řad vedoucích sociálních odborů a sociálních pracovníků:

1. SOCIÁLNÍ ŠETŘENÍ:

V této kapitole je příliš rozsáhlá definice pojmů, která může být nesrozumitelná, doporučení je krátce, bodově popsat jednotlivé fáze: jasně opsat proces sociálního šetření; metody sociálního šetření přehledně rozdělit a popsat standardizovaný záznam, který se uvádí do OK Systému; doplnit metodiku udílení sociálních dávek a popis kompetence sociálního pracovníka v tomto procesu; uvést povinnost spolupráce s obcí a rozvést problematiku duplicity sociálních služeb; podrobný popis upravit do schématu, které na sebe bude navazovat tak, aby šlo o přehledný text.

2. DEPISTÁŽ:

Doporučení spočívá v doplnění toho, jak se konkrétně depistáž provádí v terénu, popis metody depistáže v různých oblastech a doporučení pro sociální pracovníky na rizika s ní spojená: poukázat v několika bodech na hlavní rozdíl mezi depistáží a sociálním šetřením. V obecném doporučení na rozšíření kapitoly zazněla inspirace z publikace Depistáž v sociální práci na obecních úřadech Olgy Hubíkové vydané VÚPSV, ze které někteří čerpají v nastavení výkonu dané služby. Mimo jiné zaznělo, že by depistáž opět měla být ošetřena standardy.

3. INTERDISCIPLINÁRNÍ A MULTIDISCIPLINÁRNÍ SPOLUPRÁCE:

Účastníci by ocenili příklady konkrétních situací, které vyžadují interdisciplinární spolupráci a následně ty, kde je potřeba zapojit další aktéry v multidisciplinárním týmu. Někteří účastníci by preferovali strukturovanou formu, která by v jednoznačných bodech obsahovala doporučení pro spolupráci v určitých situacích vycházející z praxe. Dále by účastníci doporučovali uvést situace, ve kterých je kompetentní vedoucí sociálního odboru a ty, ve kterých by měl jednat sociální pracovník samostatně.

4. KUMULACE FUNKCÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA:

Účastníci u této kapitoly uvedli, že je v ní vše podstatné obsaženo, některé informace se však často opakují. Dva účastníci diskuse by uvítali lepší specifikaci a definici kompetencí sociálních pracovníků, kurátorů a obecně popis agendy jejich práce, která by definovala daný úvazek. Podle účastníků by mělo být součástí této kapitoly i vymezení role sociálního pracovníka s výkonem činnosti referenta na ÚP ČR.

5. OPTIMÁLNÍ POČET SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NA OBECNÍM ÚŘADĚ:

Tuto kapitolu hodnotí účastníci jako dobře popsanou, líbily se jim popsané přínosy i přehledné grafy. Upozornili na skutečnost, že uvedené výpočty počtu sociálních pracovníků nelze aplikovat na všechny úřady vzhledem k rozmanitosti jejich činností a způsobům financování.

6. TYPOVÉ POZICE:

Účastníci hodnotili dobře zpracované příklady z praxe. V této kapitole by dále uvítali změnu terminologie a jasnější uchopení pojmů typových pozic, dále detailní popis činností jednotlivých pozic a jejich provázanost s obecním úřadem. Doporučují uvést, jak s typovými pozicemi pracovat v menší obci a jaké jsou koordinační podmínky na úřadech s větším počtem sociálních pracovníků.

7. LIMITY SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCI:

V této kapitole se účastníci diskuse věnovali především limitům, které oni sami pociťují ve své práci. Chybí jim informace o tom, jak mohou limity eliminovat a také popis toho, jak má vypadat struktura práce na obecním úřadě v obecné rovině. Shodli se na tom, že dlouhodobě chybí novela zákona o sociálních službách a uvedli i absenci jasné aplikace standardizace sociální práce v obci. Účastníci vnímali limity především v nejasně daných kompetencích a také v různém přístupu jednotlivých obecních úřadů, které vnímají sociální práci odlišně. Dalším vnímaným limitem pak byla nejednotnost financování sociální práce.

EO 7 – JAKÉ FAKTORY HRAJÍ ROLI V TOM, ABY BYLY VÝSTUPY A VÝSLEDKY PROJEKTU UDRŽITELNÉ? JAKÉ JSOU HLAVNÍ BARIÉRY UDRŽITELNOSTI?

Vyhodnocení faktorů udržitelnosti výstupů a výsledků projektu a mapování hlavních bariér této udržitelnosti proběhlo ve dvou etapách. V první etapě proběhlo hodnocení ze strany pracovníků obecních úřadů zapojených obcí pomocí hloubkových rozhovorů, ve druhé etapě se k těmto tématům prostřednictvím hloubkových rozhovorů vyjádřili členové realizačního týmu MPSV. V mnoha ohledech se tyto názory shodují a za hlavní faktor udržitelnosti označují nastavení financování sociální práce v ČR s ohledem na posílení počtu sociálních pracovníků na úrovni jednotlivých obcí. Dále je důležitým akcentovaným tématem z hlediska udržitelnosti výstupů projektu legislativní nastavení sociální práce a míra sjednocení standardů pro tuto oblast a provázanost jednotlivých úrovní sociální práce (MPSV, kraje a obce) spojená s výměnou informací a vzdělávání sociálních pracovníků.

Zmiňované faktory udržitelnosti výstupů a výsledků projektu je možné rozdělit do tří hlavních oblastí: finanční a personální zázemí, sjednocení postupů a provázanost teorie a praxe a vzdělávání sociálních pracovníků.

1. FINANČNÍ A PERSONÁLNÍ ZÁZEMÍ

První oblast se týká nastavení stabilního systémového financování sociálních služeb, které zajistí trvalá pracovní místa sociálním pracovníkům a poskytnou jistotu v dlouhodobém horizontu v oblasti práce s klienty. Tuto oblast vnímali všichni dotazovaní jako velmi významnou.

R: „Peníze, to je prostě jediné. Kdyby bývala ta dotace přišla na začátku taková, jaká je v celkové výši teď, tak bychom tady úplně na pohodu 1. července pokračovali v tom stavu, v jakém jsme byli, a nic by se tady pro nás nezměnilo. My jsme 1. července ty lidi pustili, a když přišla ta dotace druhá, ten doplatek a věděli jsme, že těch peněz máme dost, že ještě nějakého pracovníka můžeme zaplatit, tak ta paní říkala, tak si je vezměte zase zpátky. Ti lidé už jsou pryč, věděli, že se tady stahují mračna, že ten konec je tady jistý.“

Se zajištěním kontinuity financování výkonu činností sociální práce v přenesené působnosti vyplývá i potřeba dostatečného personálního zajištění sociálních odborů/oddělení. Faktorem udržitelnosti je v tomto ohledu stabilní personální zázemí, kdy jsou sociální pracovníci v dostatečném zastoupení vůči klientům a jejich služby umožňují zachovat standard minimální úrovně sociální práce v obci.

R: „Posílení sociální práce je pouze po dobu projektu, pokud získáme dotaci z jiných zdrojů, tak ano, ale jinak kontinuita po ukončení projektu zajištěna není. Věříme, že se nám podaří získat další dotaci. Pak jsme tam měli za cíl sociální práce spolupráci s odborníky, to bylo zahájeno, a kdybychom neměli personální problémy, pravděpodobně to bude lépe naplněno.“

Jako jeden z hlavních faktorů udržitelnosti se dále ukázala podpora obce jako takové a především podmínky finanční podpory sociální práce, které obec nastaví. V obcích, kde je trvalá aktivní podpora sociální práce

se snáze realizují služby pro klienty, a dosahuje se lepších výsledků v samotném výkonu činností sociální práce.

R: „Já si myslím, že není problém to udržet, ale jak říkám, já už zase neovlivním to, jestli mi třeba za rok řeknou, že jim stačí jeden pracovník. To je přesně ten úřad, tady nikdy nevíte, co nastane, nenastane. Toho já se trochu obávám. Teď si třeba troufám říct, že tohle nenastane, že vidí tu efektivitu, vidí tu práci, ač v rámci projektu, tak prostě pokračuje.“

2. SJEDNOCENÍ POSTUPŮ A PROVÁZANOST TEORIE A PRAXE

Udržitelnost je do značné míry závislá na informovanosti a výměně zkušeností mezi jednotlivými subjekty činnými v sociální práci. V rámci projektu byly mimo jiné nastaveny komunikační kanály umožňující výměnu informací mezi MPSV, kraji a jednotlivými obcemi. Podstatným faktorem udržitelnosti je tyto komunikační kanály zachovat i v budoucnu. Nastavení krajských metodiků by mělo odpovídat potřebám sociálních pracovníků v obcích a měli by mít schopnost přenést informace z praxe směrem k MPSV a naopak. Jde o provázaný systém, kdy praxe a teorie fungují v rovnováze.

R: „Pokud to má být k něčemu, tak to nemůže být hluboká teorie a musí to vycházet z toho, jaké jsou možnosti. Je to odtržené od té praxe. Já jsem několik dnů v týdnu na krajích a vidím všechny věci, a když ti teoretici o tom neví, tak pak jsou všichni překvapení.“

V tomto ohledu je také podstatným faktorem udržitelnosti sjednocení postupů a standardizace činností sociální práce v obci.

R: „Já bych to vzal u nás systémově. Systémově by si měli sednout všichni, co o tom rozhodují, to může pomoci moc. Dává se na to hodně peněz a všichni na tom pracují, ale nemáme pravidla na sociální práci. Všichni říkají, jak to dělají ti druzí, a to si bez konceptu moc nepomůžeme. Takže spíš revitalizovat celý ten systém a dát mu pravidla. Reformovat ho, aby ta kvalita tam byla.“

Spolupráce jednotlivých obcí se v projektu postupně rozvinula skrze společná témata. V mnoha obcích se ladily standardy výkonu činností sociální práce a jiné obce byly v tomto ohledu inspirativními zdroji. Stejně tak bylo například téma opatrovnictví tématem, kde obce navázaly spolupráci na odborné úrovni. Všichni respondenti se shodují, že trvalá podpora příležitostí výměny zkušeností a postupů je jedna z podmínek udržitelnosti výstupů projektu.

R: „Aby se to nezastavilo. Aby to vzdělávání bylo takové fakt propojení s tou praxí, aby to ministerstvo a obce věděly o našich problémech a my ať víme, co se tam chystá. To by bylo fakt takové dobré propojení. Já jsem třeba jela na poradu na kraj, protože tam máme krajské metodiky v rámci kraje a ty informace jsem musela hledat. My si rozumíme, ale člověk měl pocit, že na něčem se podílel.“

3. VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Důležitou podmínkou udržitelnosti je podpora vzdělávání sociálních pracovníků na všech úrovních státní správy. Vzdělávací plán by měl odpovídat potřebám sociálních pracovníků a jejich vedoucích. Nabídka vzdělávacích aktivit by měla reflektovat aktuální potřeby celého oddělení v návaznosti na cílovou skupinu klientů a na případy řešené v praxi.

R: „To znamená, že do té doby, než byl projekt, tak jsme se sociální práci naučili dělat, ale projekt mně ukázal, že jsme to nedělali nejlépe, prostor pro zlepšení tu byl, a to v tom, že klient za vámi na úřad nepřijde, je potřeba si ho najít v terénu. Zdá se mi, že spousta sociálních pracovníků přemýšlí v té intenci těch sociálních dávek, kdy to myšlení je trochu jiné než k tomu klientovi z pohledu sociální práce. A na to jsme přišli až postupem času prostřednictvím seminářů a setkávání.“

Dalším z bodů udržitelnosti je schopnost vytvořit funkční tým sociálních pracovníků s dostatečnými kompetencemi, kteří umí spolupracovat. Jedním z prostředků podpory spolupráce je supervize, kdy mají pracovníci možnost potkat se mimo pracovní výkon a podpořit řízenou komunikační rovinu ve skupině.

AKTUÁLNÍ BARIÉRY REALIZACE PROJEKTU

Z realizované evaluace vyplynulo, že nejvýznamnějšími bariérami realizace projektu jsou v současné době situace spojená s pandemií Covid-19 a fluktuace pracovníků realizačního týmu.

Projekt je ve stavu žádosti o prodloužení vzhledem k mimořádné situaci v souvislosti s pandemií Covid-19, ovšem prodloužení projektu není zatím schváleno. V případném prodloužení se dokončí plánovaný Vzdělávací program a proces vydání Příručky praxe sociální práce a realizuje se závěrečná konference a případně vzdělávací aktivity, které nemohly být v souvislosti s pandemií Covid-19 realizovány.

Samotný projekt významně ovlivňuje fluktuace v realizačním týmu, která vytváří zvýšené nároky na koordinační a komunikační činnost týmu a na přerozdělení kompetencí v rámci plánovaných vydávaných výstupů. To může mít za následek mírné zpoždění v realizaci výstupů projektu.

DOPORUČENÍ REALIZAČNÍHO TÝMU PROJEKTU V RÁMCI UDRŽITELNOSTI

Mezi udržitelné aktivity, které by měly ze strany metodické podpory pokračovat a které nadále povedou ke zkvalitnění výkonu činností sociální práce a dalšímu rozvoji sociálních pracovníků patří:

- udržet informovanost sociálních pracovníků o legislativě v sociální práci;
- podpořit krajské metodiky vzdělávacím programem ve vztahu k obcím a sjednotit jejich podpůrný přístup;
- pokračovat v kazuistických seminářích, které nadále podpoří sdílení a inovativní přístup ve vztahu ke klientům a nabídnou řešení pro komplikované případy;
- zajistit pravidelné financování sociální práce na obci a udržet sociální pracovníky na obcích;

- zaměřit se na vzdělávání sociálních pracovníků na základě jejich potřeb;
- doporučit supervizi jako standardní součást vzdělávání sociálních pracovníků;
- podporovat specializované pracovní skupiny vybraných odborníků, kteří se hlouběji zaměří na rozvojová témata v oblasti výkonu činností sociální práce, např. standardizace činností sociální práce.

4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Projekt Systémová podpora sociální práce v obcích byl od počátku koncipován jako komplexní se záměrem posílit výkon činností sociální práce v přenesené působnosti na obecních úřadech. Hlavním cílem projektu MPSV bylo ověření a koordinace metodické role MPSV k výkonu činností sociální práce na obecních úřadech v rámci přenesené působnosti, což se dařilo plnit mj. díky pravidelným projektovým aktivitám a konzultacím, v jejichž rámci byla obcím ze strany MPSV poskytována metodická podpora a aktuální informace, ale také prostor pro sdílení dobré praxe. V rámci projektu bylo do listopadu 2020 zorganizováno 40 vzdělávacích aktivit, byly uspořádány celkem čtyři zahraniční pracovní cesty, deset workshopů, dva vzdělávací kurzy, šest tematických setkání, čtyři metodická školení, jedna konference a 21 kazuistických seminářů. Vzdělávací aktivity se do března 2020 realizovaly v souladu s plánem projektu a odezva sociálních pracovníků byla pozitivní. Populární byly především kazuistické semináře, které umožňují sociálním pracovníkům sdílet konkrétní kauzy a případy klientů, zabývat se společně jejich řešením, získávat tak další informace a prohlubovat tím svou profesionalitu.

Součástí tohoto projektu bylo 15 projektů obcí zapojených v rámci uzavřené výzvy „03_16_128 Pilotní ověření koncepce MPSV v oblasti sociální práce a sociálního bydlení na úrovni obcí“, přesněji jen podpory typu A – Systémová podpora sociální práce v obcích (dále jen obce z výzvy 03_16_128). Každá z obcí realizovala své vlastní definované cíle související s posílením výkonu činností sociální práce a především s personálním posílením sociální práce v terénu. Všechny obce naplnily v rámci projektů předem stanovené cíle a zdárně své projekty ukončily v průběhu roku 2019. Z evaluačního zjištění vyplývá, že se cca v polovině obcí nepodařilo udržet sociální pracovníky, kteří byli zaměstnáni v projektu, a to především z důvodu ukončení ekonomické podpory z projektu. Oproti tomu velice dobře se v rámci projektů jednotlivých obcí podařilo dobře nastavit, případně posílit oblast multidisciplinární spolupráce jednotlivých obcí, což se později intenzivně projevilo v koordinačních činnostech v rámci širší sociální intervence během období zasaženého pandemií Covid-19. Dotazovaní sociální pracovníci i vedoucí sociálních odborů uvedli jako nejdůležitější přínosy projektů organizované setkávání s ostatními obcemi a možnost sdílet s kolegy z jiných obcí případy běžné praxe. Z častých setkávání vznikly i další formy spolupráce, které přesáhly hranice projektů, měly podpůrný charakter a byly zaměřeny na rozvoj výkonu činností sociální práce v obcích.

Z realizované evaluace vyplývá, že aktivity v rámci projektu umožňovaly sociálním pracovníkům v obcích zvyšovat své znalosti a odbornost, což vede k vyšší kvalitě a efektivitě jejich práce, ale také k posílení jejich profesní identity a sebeuvědomění v rámci výkonu profese. Jako dobrou praxi si ve většině obcí udrželi i pravidelné supervize, které pomáhají v profesní praxi i v udržení dobrých vztahů v pracovních týmech. Mimo tyto přínosy poskytovaly aktivity sociálním pracovníkům také možnost navazovat profesní vztahy a vytvářet síť pro interdisciplinární podporu.

V rámci projektu vznikly výstupy, které rozšířily informace získané díky realizaci projektu k dalším aktérům sociální práce, a pomohli šířit zkušenosti z projektu. Výstup Zpravodaj sociální práce byl distribuován v plně širší spektra institucí sociálních služeb, ať už se jednalo o krajské úřady, ÚP ČR, či další obce. Příručka praxe

sociální práce je aktuálně v podobě draftu, finální verze v elektronické podobě bude dokončena do konce prosince 2020, v prvním čtvrtletí roku 2021 vznikne i její tištěná podoba.

Lze tedy prohlásit, že projekt realizoval své aktivity v souladu s možnostmi, které mu poskytuje současná situace – Projekt v současnosti naplňuje své cíle a realizační tým usiluje o prodloužení doby trvání z důvodu úspěšného naplnění realizace výběrového řízení na externího dodavatele vzdělávacího programu a také možnosti realizovat závěrečnou konferenci projektu, která je v souladu s harmonogramem naplánována na duben 2021. Vzhledem k dosavadnímu fungování klíčových aktivit se již nejeví jako přínosné provádět v projektu ve zbylém průběhu jeho realizace jakékoliv intervence významnějšího charakteru.

Evaluátor nicméně z realizovaných šetření vyvodil pět doporučení, ke kterým považuje za vhodné přihlídnout v rámci úspěšného dokončení projektu, přípravy dalších návazných aktivit a udržitelnosti dobré praxe ať už v rámci jiného obdobně zaměřeného projektu, či v případě plánování jiných koordinačních aktivit.

Doporučení č. 1: Pokračovat v rámci aktivit v síťování sociálních pracovníků.

Setkávání sociálních pracovníků se ukázalo jako jeden z největších přínosů projektu. Účastníci různých typů akcí kvitovali možnost konzultovat různé případy z praxe s kolegy z jiných obcí. Na těchto společných akcích zároveň docházelo k přirozenému síťování aktérů sociálních služeb, což obecně přinášelo a podporovalo multidisciplinární spolupráci. Evaluátor proto doporučuje vytvořit plán pravidelných setkávání sociálních pracovníků s přesahem do praxe a možností diskutovat o aktuálních tématech.

Doporučení č. 2: Zajistit přenos kompetencí a role krajských metodiků z projektu na trvalé pozice metodiků v jednotlivých krajích a zřídit na MPSV pozici koordinátora metodiků.

Role metodiků v krajských oblastech se ukázala jako důležitý prvek přenosu informací mezi MPSV a obcemi. Zároveň se dobře osvědčila jejich organizační role při různých setkáních a seminářích. Proto doporučujeme přenést tyto kompetence na krajské metodiky a podpořit je vzdělávacími aktivitami v podpůrném přístupu vůči sociálním pracovníkům.

Doporučení č. 3: Ve větší míře využívat online platformy pro sdílení aktuálních témat v sociální práci.

V současné společenské situaci, kdy dochází průběžně k omezení sociálních kontaktů, doporučuje evaluátor v rámci projektu ve větší míře využívat existující online platformy (např. <http://www.budmeprofi.cz/>) pro sociální pracovníky, kde je možné se (ať už individuálně, či ve skupině) virtuálně setkávat a kde je možné konzultovat potřebná témata s odborníky. V případě potřeby by bylo možné přesunout na nějakou z těchto platforem i některé vzdělávací aktivity.

Doporučení č. 4: Podpořit práci pracovní skupiny zaměřené na definici a přenos standardů v rámci výkonu sociálních činností na obci.

V rámci projektu vznikla skupina odborníků, kteří se zabývali tvorbou a aplikací standardů v sociální práci. V rámci evaluačního procesu se zjistilo, že jsou tyto standardy v rámci sociální práce žádoucí a

některé obce jsou v procesu tvorby inspirovány zkušenostmi z obcí, které již standardy sociální práce vytvořily. Evaluátor doporučuje podpořit práci této pracovní skupiny například pomocí zapojení dalších relevantních odborníků.

Doporučení č. 5: Zapracovat korektury vzniklé z fokusních skupin do Příručky praxe sociální práce.

V rámci realizace projektových výstupů vznikl draft publikace Příručka praxe sociální práce. Ze dvou fokusních skupin vedoucích pracovníků a sociálních pracovníků vzešlo několik podnětů k úpravě publikace před jejím finálním vydáním, které z důvodu zkvalitnění výstupu projektu doporučujeme zapracovat.

O INSTITUTU

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz) je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v Česku. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Rámec Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací, 2014/C/198/01). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Cílem INESANu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací).

Sociální analýzy jsou cílené na společenské problémy v rámci vytyčených prioritních tematických oblastí. INESANem prováděné analýzy obvykle zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit; tím se sociální analýzy odlišují od běžných výzkumů. V rámci realizace sociálních analýz se pracovníci INESANu zaměřují na zkoumání vzájemné interakce vybraného problému a jeho společenského kontextu, což umožňuje analyzované problémy detailně popsat a vyhodnotit. V oblasti sociálních analýz je realizován zejména:

- primární a sekundární výzkum,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi tematické okruhy, jejichž výzkumem se INESAN zabývá, patří eticky odpovědné chování, manažerská studia, ICT, životní prostředí a sociální témata. Díky svému zázemí v oblasti metodologie aplikovaného společenského výzkumu INESAN poskytuje také zpracování výzkumných šetření a metodologických analýz. INESAN rovněž poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, realizuje samotná evaluační šetření, podílí se na přípravě zadávací dokumentace, poskytuje peer-review jednotlivých dokumentů vztahujících se k evaluaci a k metodologii společenského výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN vydává, nejsou ovlivněny postoji donorů a zadavatelů, nýbrž obsahují nezávislý pohled expertů INESAN.



**EVALUACE PROJEKTU
SYSTÉMOVÁ PODPORA SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCÍCH
ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA**

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

