



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



**SYSTÉMOVÁ PODPORA SOCIÁLNÍ PRÁCE
V OBCÍCH
PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA**

SYSTÉMOVÁ PODPORA SOCIÁLNÍ PRÁCE V OBCÍCH PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

Projekt je financován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu.
Registrační číslo projektu CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_017/0003527

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	5
ÚVOD	7
1.1 Předmět evaluace	7
2. METODIKA EVALUACE	8
2.1 Evaluační přístup	9
2.2 Desk research	9
2.3 Individuální hloubkové rozhovory (IHI)	10
2.4 Focus groups	10
2.5 Metoda CAWI	11
3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY	12
EO 2: Jak jednotliví aktéři projektu hodnotí dosavadní průběh realizace projektu?	12
EO 3.1: Jakých změn (pozitivních i negativních / zamýšlených i nezamýšlených) v kvalitě a rozsahu výkonu sociální práce v podpořených obcích bylo dosaženo díky zvýšení počtu sociálních pracovníků?.....	19
EO 3.2: Pro které cílové skupiny sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených osob (či jejich podskupiny) bylo zvýšení počtu sociálních pracovníků nejpřínosnější?.....	27
EO 3.3: Jaké jsou hlavní bariéry zařazení typových pozic sociálních pracovníků (terénní sociální pracovník, koordinátor sociální podpory) do sociálního odboru obecního úřadu?.....	30
EO 3.4: Odpovídá reálná implementace metodické podpory poskytovaná v rámci projektu jeho realizátorem jeho záměrům?	33
EO 3.5: Jaký je přínos projektu?	39
EO 3.6: Jaký je přínos projektu pro sociální pracovníky zapojených obcí?	43
EO 3.7: Jaký je přínos projektu pro účastníky akcí pořádaných v rámci projektu MPSV?	50
EQ 4: Jaký je přínos výstupu projektu (Zpravodaje sociální práce) z hlediska jeho (plánovaných) uživatelů?	63
4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	67

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura a počet respondentů focus groups.....	10
Tabulka 2: Termíny zahájení a ukončení projektů obcí.....	13
Tabulka 3: Vzdělávací aktivity realizované v rámci projektu do konce roku 2019.....	13
Tabulka 4: Termíny oblastních pravidelných měsíčních porad	15
Tabulka 5: Struktura sociálního oddělení před začátkem projektu a rozšíření úvazků sociálních pracovníků	21
Tabulka 6: Počet obyvatel na jeden úvazek sociálního pracovníka	22
Tabulka 7: Počet klientů, se kterými se v roce 2018 aktivně pracovalo na jeden úvazek SP.....	23
Tabulka 8: Nejčastější cílové skupiny sociálních pracovníků v zapojených obcích	27
Tabulka 9: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami pravidelných měsíčních pracovních porad	34
Tabulka 10: Dopad účasti na pravidelných měsíčních pracovních poradách na znalosti a dovednosti jejich účastníků	36
Tabulka 11: Dopad účasti na pravidelných měsíčních pracovních poradách na pracovní činnost	37
Tabulka 12: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami Zahraničních pracovních cest	45
Tabulka 13: Dopad účasti na Zahraničních pracovních cestách na znalosti a dovednosti jejich účastníků	48
Tabulka 14: Dopad účasti na Zahraničních pracovních cestách na pracovní činnost	49
Tabulka 15: Struktura respondentů dotazníkového šetření MPSV	50
Tabulka 16: Preferovaná témata vzdělávacích aktivit projektu	51
Tabulka 17: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami Workshopů	55
Tabulka 18: Dopad účasti na Workshopech na znalosti a dovednosti jejich účastníků	57
Tabulka 19: Dopad účasti na Workshopech na pracovní činnost	58
Tabulka 20: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami metodických školení	60

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Počet nových sociálních pracovníků v obcích	19
Graf 2: Využívané preventivní nástroje v obci.....	23
Graf 3: Celková spokojenost s pravidelnými měsíčními pracovními poradami	34
Graf 4: Přínos pravidelných měsíčních pracovních porad k profesnímu rozvoji účastníků.....	35
Graf 5: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky z pravidelných měsíčních pracovních porad v praxi	35
Graf 6: Četnost supervize v zapojených obcích.....	43
Graf 7: Celková spokojenost se zahraničními pracovními cestami	45

Graf 8: Přínos Zahraničních pracovních cest k profesnímu rozvoji účastníků.....	46
Graf 9: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky ze Zahraničních pracovních cest v praxi.....	46
Graf 10: Doporučení účasti na Zahraničních cestách kolegům	49
Graf 11: Celková spokojenost s jednotlivými Workshopy.....	54
Graf 12: Přínos Workshopů k profesnímu rozvoji účastníků.....	55
Graf 13: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky z Workshopů v praxi.....	56
Graf 14: Doporučení účasti na Workshopech kolegům	59
Graf 15: Zájem o účast na navazujícím Workshopu prohlubujícím nabyté poznatky.....	59
Graf 16: Celková spokojenost s metodickými školeními.....	60
Graf 17: Přínos účasti na Mezinárodní konferenci.....	61
Graf 18: Spokojenost s jednotlivými organizačními charakteristikami Mezinárodní konference	62
Graf 19: Spokojenost s programem Mezinárodní konference.....	62
Graf 20: Zaznamenání Zpravodajů sociální práce v rámci projektu/Hodnocení jednotlivých charakteristik Zpravodajů sociální práce.....	64

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci pravidelných měsíčních pracovních porad (celkový souhrn za všechny pravidelné měsíční pracovní porady)	36
Obrázek 2: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci Zahraničních pracovních cest (celkový souhrn za všechny Zahraniční pracovní cesty)	47
Obrázek 3: Spontánně uvedená témata preferovaná pro další vzdělávací akce v rámci projektu Systémová podpora sociální práce v obcích	52
Obrázek 4: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci Workshopů (celkový souhrn za všechny Workshopy)	56

SEZNAM ZKRATEK

CAWI	online dotazníkové šetření (Computer Assisted Web Interviewing)
CS	cílová skupina
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DR	desk research
EO	evaluační otázka (evaluační úkol)
FG	focus group
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (General Data Protection Regulation)
IHI	individuální hloubkový rozhovor
KA	klíčová aktivita
KÚ	krajský úřad
MěÚ	městský úřad
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NNO	Nestátní nezisková organizace
ORP	obec s rozšířenou působností
OSPOD	oddělení sociálně právní ochrany dětí
ÚP	Úřad práce ČR

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

Cílem této průběžné evaluační zprávy je hodnocení dosavadního průběhu projektu 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 a identifikace dosažených změn a přínosů do konce roku 2019. Tato Průběžná zpráva dále popisuje změny realizované na jednotlivých obecních úřadech a průběh projektů jednotlivých 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). Současně se evaluace snaží posoudit přínos vzdělávacích akcí realizovaných v rámci projektu a výstupů projektů (konkrétně Zpravodajů sociální práce) pro cílové skupiny. Další součástí procesní evaluace jsou doporučení směřující ke zlepšení způsobu realizace projektu v jeho dalších fázích, případně v rámci pokračujících či navazujících projektů.

Evaluační přístup kombinuje práci s existujícími daty a sběr primárních dat. V rámci evaluace bylo realizováno celkem 49 hloubkových rozhovorů se zástupci podpořených obcí (45) a se členy realizačního týmu (4). V listopadu 2019 bylo realizováno on-line dotazníkové šetření (CAWI). Cílem tohoto šetření bylo posoudit přínos vzdělávacích akcí realizovaných v rámci projektu. V prosinci 2019 proběhly dvě fokusní skupiny s cílem vyhodnotit přínos Zpravodajů sociální práce pro sociální pracovníky obecních a krajských úřadů a sociální pracovníky kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Těchto fokusních skupin se účastnilo celkem 19 osob.

Průběh projektu „Systémová podpora sociální práce v obcích“ odpovídá z hlediska realizace vzdělávacích aktivit a výstupů projektu projektovému plánu. Ve sledovaném období byly ukončeny všechny projekty zapojených obcí a bylo realizováno 28 vzdělávacích akcí. Oproti původnímu plánu byly v roce 2019 realizovány dvě vzdělávací akce navíc. Na základě zájmu cílové skupiny byl odborný workshop s tématem dluhové problematiky zorganizován dvakrát namísto původně plánovaného jednoho. Navíc byla na základě poptávky účastníků v rámci krajských oblastních kanceláří v Hradci Králové a v Olomouci uspořádána Tematická setkání navazující na pravidelné měsíční í porady, které byly v rámci projektu organizovány společně se zapojenými obcemi z výzvy 03_16_128 od dubna 2017 do srpna 2019. Tematická setkání sociálních pracovníků z veřejné správy započala při oblastní kanceláři v Hradci Králové od září 2019, v listopadu 2019 se přidala oblastní kancelář v Olomouci. Tyto setkání jsou uskutečňována pro všechny sociální pracovníky z veřejné správy. Nejedná se pouze o původní zapojené obce z výzvy 03_16_128. Zapojené obce hodnotily kladně především realizaci metodických školení a tematických setkání, případně pravidelných měsíčních porad, v rámci kterých měli možnost konzultovat se zástupci MPSV a diskutovat s kolegy z ostatních zapojených obcí. Díky projektům obcí byla ve všech obcích alespoň do určité míry posílena spolupráce mezi sociálními pracovníky obecního úřadu a dalšími zainteresovanými stranami (ÚP ČR, neziskovými organizacemi, ostatními obcemi v rámci ORP).

Přínos projektu byl v této Průběžné evaluační zprávě hodnocen z několika úhlů pohledu. Z hlediska zapojených obcí bylo jako největší přínos projektu hodnoceno navýšení počtu sociálních pracovníků v jednotlivých zapojených obcích. Díky příchodu nových zaměstnanců došlo k nárůstu terénní sociální práce v zapojených obcích, sociální pracovníci měli větší prostor realizovat depistáž a navštěvovat klienty v jejich

přirozeném prostředí. Z toho důvodu byl nárůst počtu sociálních pracovníků významný především pro cílové skupiny klientů, kteří by z různých důvodů sami na úřad nepřišli. Vzhledem k tomu, že u těchto klientů se často kumulují sociálně problematické jevy (např. ohrožení ztrátou bydlení, rizikový způsob života, závislosti apod.), nelze je jednoznačně zařadit pod jednu cílovou skupinu sociální práce.

Významným přínosem bylo nastavení multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce, kterou noví pracovníci navázali s dalšími aktéry v rámci ORP. Vznikl tak prostor pro síťování a sdílení dobré praxe. Tuto skutečnost hodnotí sociální pracovníci jako pozitivní změnu a přínos projektu vedoucí ke zlepšení a zefektivnění sociální práce s klienty.

Noví sociální pracovníci zapojených obcí byli do projektu nabíráni na jednu ze dvou typových pozic – pozici terénního sociálního pracovníka a pozici koordinátora sociální podpory. Ověření nastavení těchto typových pozic bylo jedním z cílů projektu. Využití těchto typových pozic se na obecních úřadech spíše neosvědčilo, a to ze dvou důvodů. Prvním je nedostatečný počet sociálních pracovníků na jednotlivých obcích, kdy rozdělení náplně práce mezi více osob není proveditelné. Druhým pak potřeba budování vztahu mezi sociálním pracovníkem a klientem. Klienti mohou odmítat spolupráci s jiným sociálním pracovníkem než s tím, se kterým komunikují od začátku.

Hlavním cílem projektu MPSV je ověření a koordinace metodické role MPSV k výkonu činností sociální práce na obecních úřadech v rámci přenesené působnosti. Toto se dařilo plnit mj. díky pravidelným měsíčním poradám se zástupci spolupracujících obcí, v jejichž rámci byla obcím ze strany MPSV poskytována metodická podpora a aktuální informace, ale také prostor pro sdílení dobré praxe. Tyto porady byly účastníky hodnoceny pozitivně jak z organizačního, tak i z obsahového hlediska. Metodická podpora byla pozitivně vnímána i ve vztahu k přípravě publikačních výstupů jednotlivých projektů; došlo ke sjednocení používané terminologie a k identifikaci potřeb sociálních pracovníků obecních úřadů.

Vzdělávací akce organizované v rámci projektu byly hodnoceny jako přínosné jak ze strany sociálních pracovníků zapojených obcí, tak ze strany ostatních účastníků těchto akcí. Sociální pracovníci zapojených obcí vnímali velice pozitivně možnost účastnit se pravidelných měsíčních porad v rámci jednotlivých oblastních kanceláří. Dále byla pozitivně hodnocena možnost účastnit se zahraničních pracovních cest. I další vzdělávací akce organizované v rámci projektu byly hodnoceny účastníky kladně. O zájmu sociálních pracovníků účastnit se vzdělávacích akcí svědčí i to, že na základě jejich poptávky byly v roce 2019 oproti plánu organizovány dvě vzdělávací akce navíc.

V rámci klíčové aktivity projektu bylo publikováno sedm Zpravodajů sociální práce, které jsou využívány především sociálními pracovníky na obecních úřadech. Ti je také hodnotili v největší míře jako využitelné z hlediska prezentovaných témat. Zpravodaje jsou hodnoceny jako srozumitelné a vhodné pro využití sociálními pracovníky. Za největší přínos vydání Zpravodajů je možné označit podnět, impuls k diskusi k jednotlivým tématům, která se v sedmi vydáních objevila, a zprostředkování běžné praxe jednotlivých obecních úřadů.

ÚVOD

1.1 PŘEDMĚT EVALUACE

Předmětem plnění je evaluace procesní, která má za cíl zhodnotit nastavení procesu realizace a implementace realizovaných aktivit a dále dopadová, jež se zaměří 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, dále má také identifikovat možnosti metodické spolupráce na úrovni MPSV a ÚP ČR v oblasti výkonu sociální práce v obci.

Cíle projektu:

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

Dílčí cíle:

- zmapování aktuálních vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků obecních úřadů, následný návrh na vytvoření vzdělávacího programu a jeho následné pilotní ověření,
- identifikace kritérií a obsahové náplně pro stanovení minimálního standardu 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,
- projekt pomůže specifikovat činnosti, na které a za jakých podmínek bude poskytována dotace na výkon sociální práce v přenesené působnosti v dalších letech a zároveň přispěje i k aktualizaci stanovení optimálního počtu soc. pracovníků v obcích.

2. METODIKA EVALUACE

Na základě zadání je evaluace kombinací evaluace procesní a dopadové. Evaluace procesu se využívá k získání informací o průběhu projektu a zaměřuje se na způsob realizace jednotlivých klíčových aktivit projektu, na vybrané okolnosti implementace dílčích opatření a na hlavní problémy, které se vyskytly v průběhu realizace projektu. Obecným cílem takto koncipované evaluace procesu je zjištění, zda byl projekt realizován podle plánu, resp. vyhodnotit, zda projekt probíhal tak, jak bylo původně zamýšleno. Pomocí procesní evaluace lze také identifikovat, proč konkrétní elementy projektu byly či nebyly funkční (resp. jestli a jak přispěly k celkovému výsledku posuzovaného projektu). Evaluace procesu se v neposlední řadě zaměřuje na popis struktury účastníků projektu a na vyhodnocení jejich informovanosti.

Dopadová evaluace se zaměřuje na identifikaci a případnou sumarizaci dosažených výsledků a krátkodobých dopadů. V jejím rámci se provádí posouzení rozsahu, ve kterém byly dosaženy zamýšlené výsledky. Tato evaluace se zajímá o to, jaké jsou přínosy realizovaného projektu pro konkrétní skupiny, na které byl zacílen. V tomto případě bude pozornost zaměřena zejména na posouzení relevance cílů projektu a na hodnocení přínosů projektu ze strany jednotlivých zapojených obcí.

Celkový metodologický přístup kombinuje práci s existujícími daty a informacemi (desk research) se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky. Konkrétně je část výzkumného designu týkající se desk research založena na rešerši dokumentů souvisejících s obsahovou náplní posuzovaného projektu (zejm. žádost o podporu a další relevantní materiály) a na obsahové analýze dalších informačních pramenů, například strategických dokumentů jednotlivých zapojených obcí, výstupů projektu či webové stránky projektu¹. Pro účely hodnocení vzdělávacích akcí je využit Kirkpatrickův model evaluace vzdělávání, který je zaměřen jak na hodnocení spokojenosti se vzdělávacími aktivitami, tak i na hodnocení dopadů a přínosů vzdělávání na profesní rozvoj a chod organizace.

Sběr primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky byl proveden pomocí kombinace kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod. Mezi konkrétní využití patří desk research, hloubkové rozhovory se zástupci zapojených obcí a realizačního týmu, online dotazníkové šetření (CAWI) a focus group (FG). Navržená kombinace výzkumných postupů byla zpracovatelem navržena tak, aby bylo možné získat potřebný rozsah dat nezbytných k naplnění cílů dané veřejné zakázky; kombinace uvedených výzkumných metod navíc umožní triangulovat klíčová zjištění a dosáhnout tak větší robustnosti, spolehlivosti a přesnosti získávané evidence.

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

- Evaluační úkol 2: Zpětná vazba na průběh realizace projektu
- Evaluační úkol 3: Dosažené změny
- Evaluační úkol 4: Hodnocení přínosů výstupu projektu – Zpravodaje sociální práce

¹ <https://www.mpsv.cz/systemova-podpora-socialni-prace-v-obcich>

2.1 EVALUAČNÍ PŘÍSTUP

Celkový metodologický přístup kombinuje práci s existujícími daty a informacemi (desk research) se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky. Konkrétně je výzkumný design založen na rešerši dokumentů týkajících se náplně evaluovaných klíčových aktivit, na obsahové analýze dalších relevantních informačních zdrojů, které mohou být identifikovány během provádění evaluace (využití teoretických konceptů), na sběru kvalitativních informací pomocí individuálních hloubkových rozhovorů a na sběru kvantitativních dat pomocí CAWI. V rámci průběžné evaluace byly využity následující výzkumné metody:

- Desk research
- Individuální hloubkové rozhovory (IHI)
- Focus groups (FG)
- On-line dotazníkové šetření (Computer Assisted Web Interviewing – CAWI)

Evaluační přístup a jednotlivé metody jsou ve větším detailu popsány v rámci technické zprávy.

2.2 DESK RESEARCH

Desk research v rámci řešení zakázky představuje základní metodu, s jejíž pomocí jsou zpracovány podklady dokumentující cíle projektu a data o výsledcích a výstupech jeho realizace. Zjištění a závěry plynoucí z desk research poskytují potřebné informace pro vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek a zároveň jsou podkladem pro nastavení dalších výzkumných šetření.

Desk research byl využit v rámci řešení všech evaluačních úkolů. Byly využity následující zdroje dat:

- projektová žádost evaluovaného projektu,
- zprávy o realizaci projektu včetně příloh,
- projektové žádosti 15 zapojených obcí v rámci výzvy 03_16_128,
- metodika výběru obcí k výzvě OPZ – č. 128,
- analýza vstupních dotazníků zasílaných obcím Zadavatelem,
- evaluační dotazníky realizovaných vzdělávacích aktivit,
- statistické údaje od jednotlivých obcí,
- metodické materiály pro obce,
- Zpravodaje sociální práce,
- Příručka praxe sociální práce,
- výstupy a výsledky jednotlivých aktivit projektu,
- strategické dokumenty zapojených obcí,
- a další veřejně dostupné strategické a metodické dokumenty,
- webová prezentace projektu²,
- evidence realizátorů projektu (zápisy z porad),

² <https://www.mpsv.cz/systemova-podpora-socialni-prace-v-obcich>

- evidence účastníků projektu (zapojených obcí),
- relevantní odborná literatura (česká i zahraniční).

2.3 INDIVIDUÁLNÍ HLOUBKOVÉ ROZHOVORY (IHI)

Individuální hloubkový rozhovor (IHI) je kvalitativní metoda zkoumání ve formě rozhovorů vedených vyškolenými tazateli podle předem daného scénáře. Tato forma umožňuje tazatelům flexibilně reagovat podle individuálních zkušeností respondentů a podle jejich přístupu ke zkoumané problematice. Tato metoda zprostředkovává konkrétní zkušenosti jednotlivých respondentů, umožňuje získat potřebný vhled do zkoumané problematiky a přispívá k explikaci nesamozřejmých souvislostí v rámci dané problematiky.

IHI byly v průběžné evaluaci využity v rámci evaluačních úkolů 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 a 3.7.

V rámci průběžné evaluace bylo realizováno celkem 49 rozhovorů. 45 rozhovorů bylo provedeno s pracovníky sociálních odborů a se sociálními pracovníky obecních úřadů. 4 rozhovory pak byly realizovány se členy projektového týmu.

2.4 FOCUS GROUPS

FG chápe realizační tým výzkumu jako kvalitativní metodu zkoumání ve formě moderované skupinové diskuze, která zahrnuje progresivní sdílení a propracování pohledů a myšlenek účastníků, a umožňuje proniknout do podstaty zkoumaného problému. FG skýtají významnou výhodu v možnosti zapojit do konverzace najednou více účastníků najednou, kteří se zároveň vzájemně ovlivňují skrze skupinovou dynamiku, kterou tato metoda vytváří. FG tak mají potenciál získat větší rozsah informací, jež jsou navíc prověřeny díky konfrontaci pohledů všech účastníků.

FG byly v průběžné evaluaci využity v rámci evaluační otázky 4.

Pro potřeby průběžné evaluace byly v průběhu prosince 2019 realizovány dvě fokusní skupiny s celkem 19 účastníky (viz tabulka 1).

Tabulka 1: Struktura a počet respondentů focus groups

FG	Respondent	Počet respondentů	Evaluační úkol
1	Zástupci sociálních odborů obecních úřadů obcí s rozšířenou působností a s pověřeným obecním úřadem	8	4
2	Zástupci ÚP ČR, KÚ a nezapojených obcí do 03_16_128	11	4
	CELKEM	19	

Zdroj: INESAN, 2019

V rámci každé FG bylo celkem cca 50 % účastníků z obcí, které nebyly zapojeny do projektu. Všem účastníkům bylo v předstihu emailem zasláno všech sedm Zpravodajů sociální práce a byli vyzváni k jejich prostudování.

Moderovaná diskuse skupiny se vždy odvíjela podle předem schváleného scénáře, na jehož základě účastníci volně rozvíjeli nadnesená témata a diskutovali o přínosech jednotlivých vydání v souladu s jejich praxí.

2.5 METODA CAWI

V rámci realizace zakázky byla dále použita metoda CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). 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 3.4, 3.6, 3.7 a 4.

CAWI bylo realizováno v listopadu 2019.

Celkem bylo osloveno 554 účastníků vzdělávacích akcí a dalších aktivit projektu. Vrátilo se 221 dotazníků, celková návratnost byla tedy 40 %.

3. ODPOVĚDI NA EVALUAČNÍ OTÁZKY

EO 2: JAK JEDNOTLIVÍ AKTÉŘI PROJEKTU HODNOTÍ DOSAVADNÍ PRŮBĚH REALIZACE PROJEKTU?

V současné době je projekt realizován v souladu s projektovým harmonogramem. Do konce roku 2019 byly ukončeny všechny projekty zapojených obcí a bylo zorganizováno celkem 28 vzdělávacích aktivit, což je o dvě aktivity více, než bylo původně plánováno. Spolupráce mezi jednotlivými aktéry projektu byla hodnocena převážně pozitivně, zapojené obce hodnotily kladně především realizaci metodických setkání a pravidelných měsíčních pracovních porad, kde bylo možné navrhnout aktuální témata sociální činnosti a diskutovat o nich společně s kolegy z jiných obcí. Dále ocenili možnost konzultace s krajskými metodiky a se zástupci MPSV, kteří fungovali v roli organizátora a facilitátora diskusí a workshopů. V rámci projektů jednotlivých obcí byla prohloubena spolupráce především s Úřadem práce ČR (ÚP ČR), dalšími obcemi v rámci ORP, neziskovými organizacemi, případně s Městskou policií a lékaři. V projektu byla patrná personální fluktuace, především na pozicích v realizátorském týmu, ale i v projektech některých obcí. Část zástupců obcí vnímala jako určitou bariéru realizace Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), které znesnadnilo výměnu informací týkajících se klientů s dalšími zainteresovanými stranami. Administrativní zátěž spojená s projektem však jako bariéra zástupci obcí vnímána nebyla.

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. Do dubna 2017 bylo postupně zahájeno 14 projektů obcí. Největší problém se zahájením mělo město Kolín, kde nebylo možné v požadovaném termínu najmout nové pracovníky, realizace se tedy posunula za září 2017.

Ke konci roku 2018, či v průběhu roku 2019 všechny projekty zapojených obcí skončily. U některých projektů došlo k jejich prodloužení oproti plánovanému harmonogramu, a to především z důvodu nenaplnění monitorovacích indikátorů, které bylo způsobeno primárně komplikacemi s personálním obsazením projektů. Snahou obcí v takovýchto případech bylo naplnění monitorovacích indikátorů a využití finančních prostředků pro zachování pracovních pozic sociálních pracovníků. V olomoucké oblasti došlo u obcí Bučovice a Valašské Meziříčí k prodloužení projektu o tři měsíce (projekty měly původně končit 31. 12. 2018 a byly prodlouženy do 31. 3. 2019). V hradecké oblasti došlo k prodloužení o tři měsíce u projektů Hradce Králové a Chrudimi, o pět měsíců u projektu Kolína a o šest měsíců u projektu Jilemnice.

Tabulka 2: 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. Celkem bylo do konce roku 2019 v rámci projektu zorganizováno 28 vzdělávacích aktivit, což je o dvě vzdělávací aktivity více, než bylo původně plánováno.

Workshop Dluhová problematika II. byl realizován na základě úspěchu a atraktivity tématu workshopu Dluhová problematika. Ústecký kraj projevil na základě workshopu iniciativu o uspořádání aktivity s touto tematikou. Workshop Dluhová problematika II. byl tedy realizátorským týmem projektu uspořádán 19. 9. 2019 v Ústí nad Labem ve spolupráci s Ústeckým krajem a byl velmi pozitivně hodnocen.

Nad rámec projektu byla také uspořádána, na popud zapojených obcí, tematická setkání sociálních pracovníků z veřejné správy v Hradci Králové a v Olomouci, která navazovala na pravidelné měsíční porady.

Tabulka 3: Vzdělávací aktivity realizované v rámci projektu do konce roku 2019

Název	Druh aktivity	Datum realizace
Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků obecních úřadů a Úřadu práce ČR	Workshop	15. 6. 2017
Zahraniční pracovní cesta do Bratislavy	Zahraniční cesta	10.–12. 10. 2017
Sociální šetření	Workshop	2. 10. 2017
Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Workshop	1. 2. 2018
Zahraniční pracovní cesta do Krakova	Zahraniční cesta	17.–19. 4. 2018
Zahraniční pracovní cesta do Berlína	Zahraniční cesta	22.–24. 5. 2018
Standardy sociální práce	Workshop	12. 6. 2018
Facilitační dovednosti	Vzdělávací kurz	24. 9. a 26. 9. 2018
Dokumentace sociálního pracovníka	Workshop	2. 10. 2018
Zahraniční pracovní cesta do Vídně	Zahraniční cesta	29.–31. 10. 2018
Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce	Workshop	7. 2. 2019

sociálního pracovníka obecního úřadu		
Kurz „Kazuistický seminář pro tým v Praze	Vzdělávací kurz	29 - 31. 5. 2019
První kazuistický seminář v Praze	Kazuistický seminář	11. 6. 2019
Dluhová problematika Brno	Workshop	14. 6. 2019
První kazuistický seminář v Hradci Králové	Kazuistický seminář	20. 6. 2019
První kazuistický seminář v Olomouci	Kazuistický seminář	25. 6. 2019
Druhý kazuistický seminář v Praze	Kazuistický seminář	12. 9. 2019
Druhý kazuistický seminář v Hradci Králové	Kazuistický seminář	27. 9. 2019
Dluhová problematika II. v Ústí nad Labem	Workshop	19. 9. 2019
Druhý kazuistický seminář v Olomouci	Kazuistický seminář	24. 9. 2019
Kazuistický seminář Praha MHMP	Kazuistický seminář	27. 9. 2019
Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním	Workshop	3. 10. 2019
Tematické setkání v Hradci Králové	Tematické setkání	8. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Praha	Metodické školení	10. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Plzeň	Metodické školení	22. 10. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Olomouc	Metodické školení	30. 10. 2019
Tematické setkání v Olomouci	Tematické setkání	1. 11. 2019
Dotace na výkon činností SP v přenesené působnosti – Hradec Králové	Metodické školení	7. 11. 2019
Mezinárodní konference	Konference	18. – 19. 11. 2019
Třetí kazuistický seminář v Olomouci	Kazuistický seminář	21. 11. 2019
Třetí kazuistický seminář v Hradci Králové	Kazuistický seminář	26. 11. 2019
Třetí kazuistický seminář v Praze	Kazuistický seminář	5. 12. 2019

Zdroj: Zprávy o realizaci projektu

Spolupráce mezi zapojenými aktéry

Řízení projektu ze strany MPSV je zajištěno spoluprací mezi odborem 35 (manažeri projektu) a odborem 22 (odborní referenti projektu, metodici projektu a odborný koordinátor projektu). Mezi těmito aktéry probíhá pravidelná spolupráce a komunikace. Na tomto způsobu sestavení projektového týmu byl v dílčích oblastech zapojených do projektu pozorován jistý nedostatek – někteří členové realizačního týmu vnímali pozice projektového a finančního manažera jako odtržené od reálných potřeb zbylých projektových pracovníků a spíše by uvítali jejich zapojení přímo do týmu konkrétního projektu.

Napříč manažery projektu a věcnými zástupci projektu probíhala pravidelná komunikace a uskutečnila se řada schůzek a jednání. Bariérou realizace projektu byly časté personální změny v rámci realizačního týmu, především personální fluktuace na pozici metodiků pražské oblasti a odborných referentů v Praze. Tyto změny se projevovaly na motivaci a atmosféře celého projektu. Vzhledem k délce projektů jednotlivých obcí nebylo často možné navázání kvalitnějšího komunikačního vztahu, jemuž především na menších obcích přikládají značnou důležitost.

Na jaře 2017 zahájily činnost tři oblastní kanceláře projektu. V lednu 2017 byla otevřena kancelář v Praze v prostorách MPSV na adrese Podskalská 19, v únoru kancelář v Olomouci na adrese Jeremenkova 1263/17 a v březnu také kancelář v Hradci Králové na adrese Habrmanova 154/18.

V těchto kancelářích jsou zaměstnání odborní metodici pro obce. Podle původního záměru měli být v začátku projektu zaměstnání v rámci oblastních kanceláří také právníci. V Hradci Králové a v Olomouci byla tato pozice delší dobu neobsazena, proto byla žádost o změnu nahrazena pozicí Odborný metodik pro obce, který se zaměřil na sběr kazuistik, dat od obcí a vyhodnocování poptávky klientů. Vzhledem k tomu, že toto nastavení (tedy pozice dvou metodiků namísto jednoho metodika a jednoho právníka) bylo z hlediska průběhu projektu vyhodnoceno jako vhodné, byly do konce roku 2017 pozice právníků změněny na pozici Odborných metodiků pro obce i v Praze. S právníkem dále projekt spolupracuje pouze externě na DPČ, což se ukázalo jako optimální varianta, vzhledem k tomu, že právní poradenství většina zapojených obcí nevyužila. Větší část obcí měla již před projektem navázanou spolupráci s místní občanskou poradnou či právníkem přímo v rámci úřadu, na kterého byli zástupci těchto obcí zvyklí se obracet.

V rámci těchto kanceláří byly sbírány podklady a data pro výstupy projektu a byla poskytována metodická podpora zapojeným obcím. MPSV průběžně dostávalo zpětnou vazbu k hodnocení výkonu sociální práce na obcích týkající se typových pozic, minimálního standardu sociální práce v obci a aktuálních témat k plánování vzdělávacích akcí projektu.

I v rámci oblastních kanceláří docházelo k personálním změnám, a to především v pražské kanceláři, kde se vystřídal celkem čtyři odborné metodičky pro obce. I přes tyto personální změny však byly realizovány projektové aktivity v souladu s plánovaným harmonogramem. Příprava projektových výstupů probíhala také podle plánu.

Zapojené obce každý měsíc dojížděly na pravidelné měsíční porady organizované oblastními kancelářemi. Tyto porady probíhaly od dubna 2017 do první poloviny roku 2019.

Tabulka 4: 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.

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 jak dotazy týkající se jak plánovaných projektových aktivit, tak průběhů projektů na daných obcích, ale také konzultovat záležitosti konkrétních klientů.

Dále proběhla přibližně dvakrát ročně metodická setkání na jednotlivých obcích a informační setkání na MPSV. Jako součást těchto setkání byla také zástupci obcí hodnocena spolupráce mezi MPSV a zapojenými obcemi. Většina zúčastněných na těchto setkáních hodnotila spolupráci s MPSV pozitivně.

Ze strany obcí byl pozitivně hodnocen způsob komunikace ze strany MPSV i jednotlivých krajských kanceláří. Především odborní metodici reagovali podle zástupců obcí rychle a bezproblémově.

R: „Ta komunikace s nimi probíhala všemi úrovněmi, nebyl tam vůbec žádný problém, protože když jsme zavolali, tak buď to zrovna zvedli, nebo když byli na poradě, tak zavolali zpátky, nikdy nebyl problém, mailem vůbec nebyl problém.“

Velice pozitivně byla chápána přítomnost zástupců MPSV na setkáních s obcemi a spolupráce s nimi. Na základě toho se MPSV do určité míry mohlo obcím přiblížit.

R: „Pro nás najednou to ministerstvo nebylo něco 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 něco trošičku ovlivnit.“

Odborní metodici podle řady obcí neměli rozsáhlé zkušenosti se sociální prací na obecních úřadech, i přesto však byla spolupráce s nimi hodnocena převážně pozitivně, a to především díky dobrým organizačním schopnostem a otevřenosti.

R: „S těmi metodičkami byla úžasná spolupráce. Myslím si, že jejich úkolem ani nebylo, aby oni nám přesně zodpovídaly všechny dotazy, ale ony dokázaly stmelit ten kolektiv a uměly navodit atmosféru důvěry, takže my jsme tam fakt řešili opravdu všechno, a když jsme něco potřebovali na ministerstvu, tak to dokázaly vyřídit nebo dokázaly nám sehnat odpověď, i když samotné neměly bohatou praxi, na úřadě z nich žádná nepracovala, ale ta vstřícnost a schopnost pracovat s tímhle týmem si myslím, že byla velmi dobrá.“

Všechny zapojené obce již před realizací projektu nějakým způsobem spolupracovaly s Úřadem práce ČR. Velká část obcí (67 %) na základě projektu vnímá zlepšení a prohloubení této spolupráce. Ve dvou obcích byly díky projektu zavedeny tzv. Frýdlantské dny, kdy je sociální práce jednou měsíčně na ÚP ČR prezentována klientům a sociální pracovníci přímo na úřadě odpovídají na případné dotazy.

R: „Opravdu můžu říct, že dodneška je s Úřadem práce ČR úžasná spolupráce, že cokoliv se děje, tak si voláme. Za mnou někdo přijde, zavolá a řekne, co potřebuje.“

Na základě projektu se také ve všech obcích výrazně zlepšila spolupráce s Městskou policií. Toto zlepšení bylo dáno zejména rozšířením terénní sociální práce.

Prostřednictvím projektu se u naprosté většiny obcí zlepšila i spolupráce s dalšími obcemi v rámci ORP, především se starosty těchto obcí. Díky rozšíření terénní práce bylo možné zajíždět za klienty i do vzdálenějších obcí i tyto klienty aktivně vyhledávat.

Rozvojem multidisciplinární spolupráce pak byla v některých obcích prohloubena spolupráce s lékaři. U lékařů někdy však spolupráci brání jejich vytížená kapacita, což platí především u psychiatrů.

Dále byla na základě společného setkávání prohloubena spolupráce s neziskovými organizacemi působícími v ORP. Neziskové organizace nyní na základě kontaktů navázaných v průběhu projektu ve větší míře kontaktují sociální pracovníky obce ohledně potřeb jejich klientů či s prosbou o radu.

R: „Na základě pravidelných setkání si myslím, že jsme se všechny organizace víc stmelily, semkly a asi jsme se naučily spolu komunikovat ještě víc.“

Většina obcí však u spolupráce s dalšími aktéry vnímá jako bariéru Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (angl. General Data Protection Regulation neboli GDPR). Především lékaři a neziskové organizace se na základě tohoto nařízení bojí sdílet informace o klientech. U některých obcí se povedlo tuto bariéru překonat, v některých případech však na základě tohoto nařízení spolupráce přestala či se výrazně omezila.

R: „Ze začátku to byla rozhodně bariéra, protože služby měly pocit, že nemůžou říct vůbec nic, než jsme si teda ujasnili, že zdravotní stav nebo jméno klienta nepotřebujeme. U řešení dotace či řešení konkrétní situace klienta se to však bez toho neobejde.“

R: „My jsme také pár těchto sezení měli a zjistili jsme, že jsme měli stejné klienty jak my, tak i oni a dohodli jsme se, že se budeme scházet jednou za tři měsíce, protože klienti obcházejí ty instituce a my všichni děláme to stejné. Když začalo fungovat GDPR, tak jsme přestali, protože informace neziskovým organizacím předávat nemůžeme, nemělo to ten efekt.“

Po skončení projektů jednotlivých obcí se realizační tým snažil zapojit do projektu i další sociální pracovníky z jiných obecních úřadů, krajských úřadů či Úřadu práce ČR. V olomoucké oblasti byla navázána užší spolupráce se sociálními pracovníky obcí Veselíčko, Prostějov, Kyjov, Brno a Vyškov. V Pražské oblasti došlo k navázání spolupráce se sociálními pracovníky v Praze, 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. To samé vzniklo od listopadu 2019 také v olomoucké oblasti, kdy byli na tematická setkání zváni sociální pracovníci ze tří krajů – 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. Tato nabídka platí pro všechny obce v celé ČR.

Bariéry realizace

Z hlediska realizace projektů jednotlivých obcí se řada obcí nevyhnula problémům s výběrovými řízeními na nové pracovníky. U některých obcí byl dlouhodobý problém s obsazením pozic v projektu. Toto může být dáno tím, že vzhledem k nastavení projektu byli pracovníci přijímáni na dobu určitou. V některých obcích je pak nedostatek sociálních pracovníků na trhu práce s dostatečnou kvalifikací sociálního pracovníka v souladu se zákonem o sociálních službách.

V prvních přibližně šesti měsících realizace projektu část obcí vnímala jako problematické požadavky oblastních kanceláří týkající se vyplňování monitorovacích tabulek klientů zapojených do projektu. To může být dáno jak tím, že na části obcí nastoupili sociální pracovníci bez větší praxe, tak personálními změnami v oblastních kancelářích. Tyto problémy se následně vyřešily v průběhu pravidelných měsíčních porad.

Vzhledem k tomu, že do projektu byli často přijímáni pracovníci bez větších zkušeností, případně z jiného odvětví sociální práce, mírnou bariérou byla také nutnost jejich zaškolení. Pracovníci obcí by na základě toho často ocenili možnost delšího trvání projektu.

R: „Ze začátku trvalo, než se to rozjelo, než někdo začal vnímat, že tady jsou nové kolegyně, než navázaly s klienty vztah. Já bych to dala těch 2 a půl roku, aby byl půl rok na ten rozjezd a pak 2 roky opravdu fakt projekt. To je opravdu jediné, co vnímám jako mínus takové menší.“

Bariérou realizace projektu byla pro velkou část obcí také nejistá udržitelnost financování sociálních pracovníků, a to především z důvodu malé nebo nejisté podpory sociální práce ze strany vedení obce, a tedy obava z toho, co se stane s novými klienty, kteří v oblasti přibudou v průběhu projektu.

R: „Akorát to financování nás trápí. Když je to dané, tak člověk má větší jistotu. Letos jsem nevěděla, kolik bude ta dotace na výkon sociální práce. My jsme dostali polovinu toho, co jsme dostali minulý rok. Teď nás tedy dofinancovali, což bylo příjemné, ale člověk je pořád v takovém napětí. v dnešní době člověk asi nemůže nikde očekávat žádné jistoty.“

Administrativní zátěž

Většina obcí hodnotila administrativu spojenou s projektem jako náročnou, ale zvládnutelnou. Takto míru administrativní zátěže hodnotili především sociální pracovníci placení z projektu, kteří kromě standardní dokumentace vyplňovali navíc speciální monitorovací tabulku, kterou následně vykazovali na pravidelných měsíčních poradách. Na tyto porady také připravovali kazuistiky a zpracovávali další určená témata. Komplikace v tomto ohledu byly podle respondentů způsobeny především počáteční nejistotou, jakým způsobem mají být tabulky vyplňovány, a tím, že se v prvních několika měsících projektu formát tabulek několikrát změnil. Jakmile se vyřešily tyto drobné počáteční problémy, administrativní zátěž se snížila.

V některých obcích bylo pak zpracování administrativy chápáno pozitivně, protože na základě něho bylo možné prokázat dopady projektu.

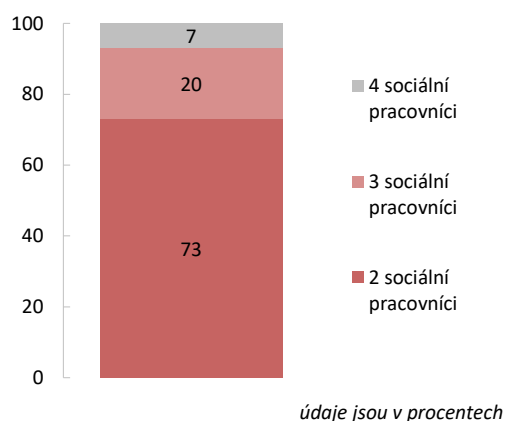
R: „Měnili jsme hlavně tu dokumentaci, která si myslím, že nám to pomohla, protože samozřejmě kolegyně vedly záznamy v OK systému, ale i když jsme vždycky nadávali na projekt a výkazy, že je těch papírů strašně moc, tak teď v závěru už to беру strašně pozitivně. Fakt nám to ukázalo ta čísla, intervence, pro mě pozitivní navýšení té klientely. Ač jsme nadávali na dokumentaci, tak pak jsme za to skutečně byli rádi.“

EO 3.1: JAKÝCH ZMĚN (POZITIVNÍCH I NEGATIVNÍCH / ZAMÝŠLENÝCH I NEZAMÝŠLENÝCH) V KVALITĚ A ROZSAHU VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE V PODPOŘENÝCH OBCÍCH BYLO DOSAŽENO DÍKY ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ?

Jednotlivé obce v rámci realizace projektu rozšířily na sociálních odborech pracovní pozice o nové sociální pracovníky. Průměrný počet nových zaměstnanců byl v projektu 2,3 úvazku. Společně s nárůstem klientů, na které byly navázány monitorovací indikátory, se jedná o nejvýraznější změnu v projektu. Akvizice nových klientů se pohybovala mezi 40 a 60 klienty na jednoho pracovníka a samotná činnost byla monitorovaná hodinovými ukazateli činnosti s klientem. Mezi další změny lze zařadit i změnu pracovního režimu sociálních pracovníků, kteří měli možnost realizovat depistáž a věnovat se v terénu více i stávajícím klientům či navštěvovat klienty v jejich přirozeném prostředí. Jde tedy o změnu kvalitativní. Výkon sociální práce se z úřadu přenesl více do terénu, ačkoliv drtivá většina obcí uvádí, že od typových pozic, vzhledem k organizaci celého oddělení a typu klientů, upustily a pokračovaly v režimu univerzálního rozvrstvení sociální činnosti na jednotlivé pracovníky. Výraznou kvalitativní změnou byla i možnost pořízení služebního automobilu, který byl projektovými pracovníky využíván k činnosti v terénu. Další zásadní změnou bylo nastavení multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce, kterou navázali v rámci sociální práce pracovníci odboru s ostatními aktéry, ať už to bylo v přímé činnosti s klientem nebo v rámci zavedení pravidelných porad. Tuto skutečnost hodnotí sociální pracovníci jako pozitivní změnu a přínos projektu vedoucí ke zlepšení a zefektivnění práce s klienty. Došlo také k výraznému zlepšení v oblasti evidence klientských případů a záznamů vedených o konkrétních činnostech s klienty, na které bylo možné konstruktivněji navázat a vést přesnější data o intervenci sociálních pracovníků.

Navýšení počtu sociálních pracovníků představovalo pro veškeré obce zapojené do projektu jeden ze základních předem stanovených cílů. Většina z měst (73,3 %; 11 z 15 zapojených) účastnících se projektu plánovala navýšení stavu svého sociálního oddělení o dva nové sociální pracovníky. Tři ze zapojených měst (20 %) počítaly s náborem tří nových sociálních pracovníků a jedno město (6,7 %) avizovalo příchod čtyř nových zaměstnanců.

Graf 1: Počet nových sociálních pracovníků v obcích



Zdroj: Projektové žádosti zapojených obcí

Stanovený cíl v podobě navýšení počtu sociálních pracovníků se v průběhu realizace projektu podařilo splnit všem obcím. Nutno ovšem doplnit, že v některých obcích nebyly od začátku do konce projektu naplněny veškeré avizované pracovní úvazky. Zatímco v řadě případů šlo v záležitosti fluktuace zaměstnanců mezi odchody stávajících a příchody nových o spíše kratší mezery v rozmezí 1–2 měsíců, v některých obcích byly potíže s obsazením více než jednoho sociálního pracovníka dlouhodobého rázu. Jako faktory ovlivňující tento nedostatek pracovníků, evaluátor na základě šetření definuje následující položky:

- obecně nízká míra nezaměstnanosti obyvatel a s ní spojený nedostatek kvalifikovaných sil na trhu práce,
- nízké platové ohodnocení profese v dané lokalitě,
- nedostatečná prestiž spojená s výkonem sociální práce,
- přemíra sociálních služeb ve vybrané lokalitě přispívající k nedostatku zaměstnanců,
- smlouva na dobu určitou, která byla značně diskriminujícím faktorem zejména ve druhé polovině trvání projektu na jednotlivých obcích (pokud tedy na obci skončil sociální pracovník například pět měsíců před plánovaným koncem projektu, pozice bylo na toto konkrétní období takřka nemožné obsadit).

Zapojené obce se výrazně lišily jak z hlediska velikosti, tak i z hlediska počtu sociálních pracovníků a struktury sociálního oddělení. Pro možnost souhrnného vyhodnocení byly obce rozděleny do tří skupin podle velikosti, kdy první skupinu tvoří obce s více než 50 tis. obyvateli: Most, Kladno a Hradec Králové. Druhou skupinou tvoří obce s 20 až 50 tis. obyvateli: Kolín, Písek, Hodonín, Litvínov, Havlíčkův Brod, Chrudim a Valašské Meziříčí. Třetí skupinu nejmenších obcí (pod 20 tis. obyvatel) tvoří Moravský Beroun, Jilemnice, Bučovice, Lovosice a Holešov.

Skupina největších obcí je charakteristická většími sociálními odděleními a větším rozsahem úvazků sociálních pracovníků. Z toho důvodu je u této skupiny nárůst úvazků sociálních pracovníků v důsledku projektu procentuálně nejnižší (36–43 %).

U druhé skupiny jen patrná výrazná variabilita. Počet úvazků sociálních pracovníků před projektem se pohyboval v rozmezí 2,5–5,4. Procentuálně největší nárůst úvazků v důsledku projektu lze tedy sledovat především u obcí s menšími sociálními odděleními.

U nejmenších obcí byl rozsah úvazků sociálních pracovníků menší než 2,2, procentuální nárůst v důsledku projektu je tedy u těchto obcí významně nejvyšší.

Tabulka 5: Struktura sociálního oddělení před začátkem projektu a rozšíření úvazků sociálních pracovníků

Obec	Struktura oddělení	Rozsah úvazků sociálních pracovníků v ORP 2015*	Rozsah úvazků sociálních pracovníků v ORP před projektem**	Úvazek nových sociálních pracovníků ***	Nárůst úvazků v důsledku projektu
Hradec Králové	7 sociálních pracovníků, 1 terénní pracovník obce zaměřený na problematiku etnických a národnostních menšin	4,5	5,5	2	36 %
Kladno	5 sociálních pracovníků	5	5	2	40 %
Most	11 sociálních pracovníků, vedoucí oddělení sociální práce	9	9,25	4	43 %
Kolín	4 sociální pracovníci	3,5	neuveдено	2	57 %
Písek	3 sociální pracovníci, vedoucí odboru sociálních věcí, vedoucí oddělení sociální práce a pomoci	3	3,6	2	56 %
Hodonín	6 stávajících sociálních pracovníků a vedoucí pracovník	4,9	5,4	2	37 %
Litvínov	Vedoucí oddělení sociálních věcí a školství, vedoucí oddělení sociální práce, 4 pracovníci oddělení sociální práce, pracovník odd. rodiny s dětmi na území města Litvínova, pracovník odd. rodiny s dětmi v rámci spádové oblasti, pracovník s jednotlivci, pracovník se seniory, zdravotně postiženými	3,3	3,5	2	57 %
Havlíčkův Brod	4 pracovníci úseku sociálních služeb a prevence kriminality, 10 pracovníků úseků sociálně-právní ochrany dětí, 3 pracovníci úseku školství + vedoucí odboru, celkem tedy 18 pracovníků, kteří pracují v jedné halové kanceláři	2,2	2,5	3	120 %
Chrudim	6 sociálních pracovníků, vedoucí Odboru sociálních věcí MěÚ Chrudim, vedoucí oddělení sociální prevence a pomoci MěÚ Chrudim	4,2	5,2	3	58 %****
Valašské Meziříčí	4 sociální pracovníci, vedoucí odboru, 10 pracovníků OSPOD	3,1	3,1	3	97 %
Holešov	2 sociální pracovníci, vedoucí odboru sociálních věcí a zdravotnictví, projektový sociální pracovník (MěÚ Holešov), sociální pracovník a sociální kurátor z MěÚ Holešov, sociální pracovník z Úřadu práce, pracovník dávek pro osoby v hmotné nouzi	1,5	2	2	100 %
Lovosice	3 sociální pracovníci, vedoucí Odboru sociálních věcí a zdravotnictví, samostatný referent s kumulací agend,	1,9	2,2	2	91 %
Bučovice	1 stávající sociální pracovník a vedoucí pracovník v oblasti písemného zpracování odborných textů, vedoucí odboru sociálních věcí	1	1	2	200 %
Jilemnice	1 sociální pracovník, vedoucí odboru sociálních věcí, koordinátorka Základní sítě sociálních služeb ORP Jilemnice	0,8	0,8	2	250 %
Moravský Beroun	1 sociální pracovník	0,8	0,8	2	250 %

*Zdroj: Vstupní evaluační zpráva projektu Systémová podpora sociální práce v obcích

**Zdroj: MPSV. Optimální počet sociálních pracovníků na obci. 2019

*** Zdroj. Projektové žádosti jednotlivých obcí

**** Pozn.: Hodnota vypočítána z údajů ze Vstupní evaluační zprávy

Z rozhovorů se zástupci obcí vyplynulo, že ve většině případů byl počet úvazků získaných díky projektu pro fungování sociálního oddělení ideální. Ve třech případech pak bylo zmíněno, že by stačilo o jednoho nového pracovníka méně. Toto potvrzují i zjištění z dotazníku zaměřeného na zjištění optimálního počtu sociálních pracovníků na jednotlivých obcích, který jejich zástupci vyplňovali v průběhu července 2018. Výsledky potvrdily, že úvazkové stavy v rámci projektu byly u většiny obcí spíše nezbytným minimem personálního

posílení sociálního oddělení než dosažením desirabilní hodnoty³. Tři obce pak deklarovaly, že by stačilo o jednoho nového pracovníka méně.

Optimální počet klientů je podle výstupu projektu⁴ cca 56 klientů na jednoho sociálního pracovníka v obci. Z pohledu zástupců obcí je však problematické toto číslo přesně určit, vzhledem k tomu, že lokality se významně odlišují z hlediska jejich sociodemografických charakteristik.

Z hlediska porovnání let 2015 a 2018 se u všech obcí snížil počet obyvatel na jeden úvazek sociálního pracovníka. Tyto změny jsou nejvíce patrné u nejmenších obcí, kde byl také pozorován největší procentuální nárůst úvazků SP. V této skupině obcí došlo ke snížení počtu obyvatel na jeden úvazek sociálního pracovníka o 66 %.

Tabulka 6: Počet obyvatel na jeden úvazek sociálního pracovníka

obec	Počet obyvatel na jeden úvazek SP 2015	Počet obyvatel na jeden úvazek SP 2018	% snížení
Průměr všech obcí	8388	4462	47 %
Průměr obcí 1. skupiny	13888	9075	35 %
Hradec Králové	21044	12366	41 %
Kladno	13259	9865	26 %
Most	7359	4995	32 %
Průměr obcí 2. skupiny	6946	4222	39 %
Havlíčkův Brod	10561	5762	45 %
Písek	10065	5420	46 %
Kolín	8856	3335	62 %
Litvínov	7358	4343	41 %
Valašské Meziříčí	7269	4228	42 %
Chrudim	5406	2823	48 %
Hodonín	5060	3642	28 %
Průměr obcí 3. skupiny	5916	2030	66 %
Holešov	7721	2902	62 %
Jilemnice	6954	2104	70 %
Bučovice	6502	2165	67 %
Lovosice	4584	1925	58 %
Moravský Beroun	3820	1056	72 %

Zdroj: Informace od obcí

Podle výpovědí zástupců zapojených obcí neměl ve všech obcích projekt významný vliv na počet klientů na jeden úvazek sociálního pracovníka, vzhledem k tomu, že tito pracovníci většinou nabírali nové klienty. Vzhledem k tomu, že se mezi lety 2015 a 2018 měnil způsob vyplňování výkazů na obcích, není možné takto data mezi roky porovnávat.

³ MPSV. Optimální počet sociálních pracovníků na obci. 2019

⁴ MPSV. Optimální počet sociálních pracovníků na obci. 2019

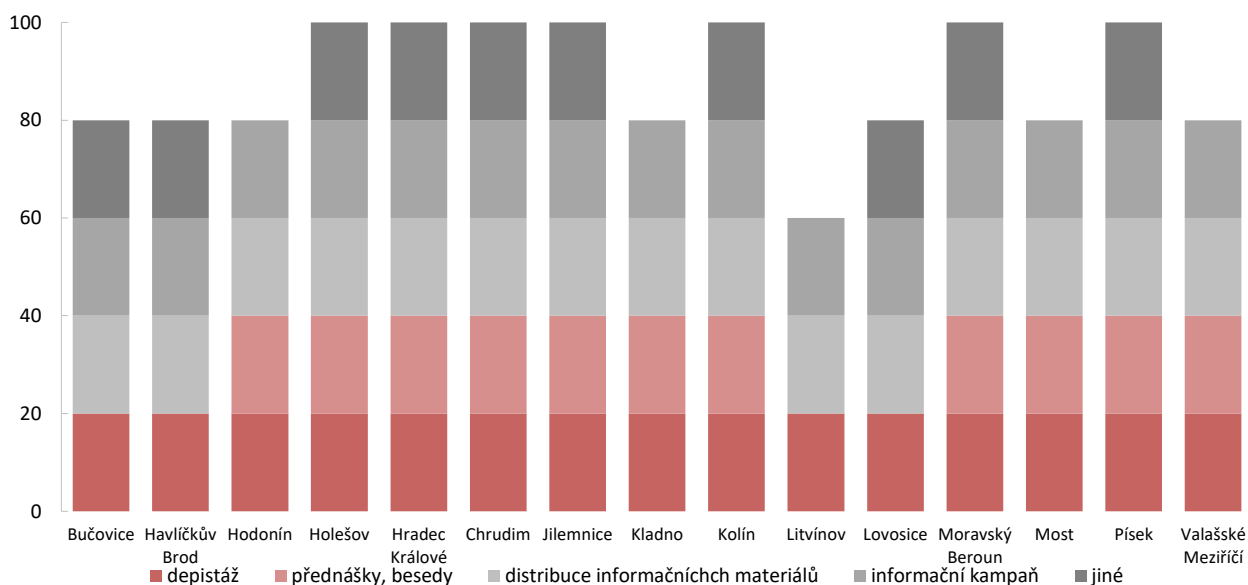
Tabulka 7: Počet klientů, se kterými se v roce 2018 aktivně pracovalo na jeden úvazek SP

obec	rozsah úvazků sociálních pracovníků v roce 2018	celkový počet klientů, se kterými se v roce 2018 aktivně pracovalo	počet klientů na 1 úvazek SP
Hradec Králové	7,5	972	130
Kladno	7	738	105
Most	13,25	1646	124
Kolín	5,5	811	147
Písek	5,6	418	75
Hodonín	7,4	915	124
Litvínov	5,5	589	107
Havlíčkův Brod	5,5	659	120
Chrudim	8,2	445	54
Valašské Meziříčí	6,1	745	122
Holešov	4	329	82
Lovosice	4,2	132	31
Bučovice	3	638	213
Jilemnice	2,8	105	38
Moravský Beroun	2,8	213	76

Zdroj: Informace od obcí

Ve všech obcích došlo k nárůstu počtu používaných preventivních opatření, vzhledem k tomu, že všechny obce v rámci projektu zavedly či rozšířily poskytovanou depistáž. Noví sociální pracovníci obcí také realizovali určité formy informačních kampaní. Zapojené obce v rámci projektu využívaly tyto preventivní nástroje (viz graf 2).

Graf 2: Využívané preventivní nástroje v obci



Zdroj: dotazníky obcí

Očekávané změny v důsledku nábory nových sociálních pracovníků

U jednotlivých zapojených obcí se lišily očekávané změny, které nábor nových pracovníků přinese. Z projektových žádostí a vstupních dotazníků zapojených obcí je však možné identifikovat očekávané změny platné buď pro všechny, nebo alespoň pro většinu zapojených obcí.

Jejich platnost, stejně jako možnost splnění, je přitom dána zdánlivou vágností jejich formulace umožňující dosažení změny širokým spektrem možných způsobů. Konkrétními požadovanými změnami, k jejichž vyhodnocení dojde v této evaluační otázce, jsou:

- zvýšení kvality poskytované sociální práce,
- zvýšení dostupnosti výkonu sociální práce klientům,
- rozvoj multidisciplinární spolupráce (lepší komunikace s jinými organizacemi),
- sociální práce poskytovaná v přirozeném prostředí klientů,
- efektivnější práce s klienty.

Za rozhodující faktor stojící za **zvýšením kvality poskytování sociální práce** lze jednoznačně považovat nárůst času, který mohli noví i stávající sociální pracovníci věnovat výkonu terénní sociální práce. Vyplývá jak z dostupných písemných materiálů, tak z vyjádření zástupců obcí. Typickým příkladem činnosti, kterou obcím umožnilo navýšení pracovních úvazků zaměstnanců oddělení sociální práce, byl doprovod klientů primárně na různé úřady, např. k vyřízení sociálních dávek, změny adresy trvalého bydliště apod. V některých zapojených městech byl pro doprovázení klientů vytyčen konkrétní sociální pracovník, čímž se zároveň dařilo plnit projektovou aktivitu v podobě ověřování typových pozic.

S nárůstem času veškerým sociálním pracovníkům na vybraných obcích narostla taktéž možnost mobility. Tu v řadě případů způsobilo pořízení nového automobilu hrazeného z prostředků poskytnutých projektem, ale mnohdy jen pouhé vytvoření prostoru, zejména právě časového, na jiný typ sociální práce, než jakým je ta poskytovaná přímo z konkrétního pracoviště. **Zvýšení dostupnosti výkonu sociální práce klientům** se tak událo primárně zavedením či posílením depistáže, k němuž s nástupem projektu došlo ve všech obcích, což jejich zástupci potvrzovali jak při hloubkových rozhovorech, tak při průběžných konzultacích s odbornými metodiky. Jak je podrobněji popsáno níže v evaluační otázce č. 3.2, díky zavedení nebo posílení depistáže se sociální pracovníci dozvěděli o klientech, s jejichž existencí mnohdy nebyli vůbec seznámeni nebo na jejichž vyhledávání a oslovování jednoduše neměli prostor. Díky tomu se ve všech obcích zvýšil počet klientů sociálních pracovníků. Tuto situaci, stejně jako výčet faktorů, s nimiž je zvýšení dostupnosti výkonu sociální práce klientům spojeno, dokumentuje následující vyjádření jedné ze sociálních pracovníků nejmenované obce:

R: „Rozhodně se dá říci, že bylo více prostoru na přímou sociální práci. Vznikl nový prostor na depistáž, kterou jsme třeba před projektem vůbec nedělali. Jedna sociální pracovníce s úvazkem na 0,7 byla ráda, že zvládla klienty, kteří přišli, a maximálně byla schopná zajet na nějaká nezbytná šetření do terénu. To bylo víceméně všechno, co byla v pracovní době schopná zvládnout. Určitě tam existoval také prostor na oslovení starostů a celkově zkrátka bylo více času na klienty, s nimiž tak bylo najednou možné někam chodit, ale například je také navštěvovat přímo u nich doma, a řešit s nimi tak jejich životní situaci přímo u nich. Stejně tak byl čas na spolupráci s OSPODem, která probíhala, i když si v daných případech řešili své věci jak pracovník OSPODu, tak sociální pracovník obce.“

Mezi další zásadní milníky dosažené s významným přispěním projektu potažmo nově přijatých sociálních pracovníků byl **rozvoj multidisciplinární a v řadě obcí také interdisciplinární spolupráce**. Noví i stávající sociální pracovníci v první řadě prohloubili spolupráci se subjekty, s nimiž sociální oddělení daných obcí spolupracovala již dříve, např. s Městskou policií, místní pobočkou Úřadu práce ČR, oblastní Charitou nebo OSPODem. Za signifikantnější je nicméně možné označit především nově navázané spolupráce, které mnohdy zprostředkovali právě nově angažovaní sociální pracovníci. I pro ty však byly vytvořeny předpoklady shora uvedenými aspekty, tedy nárůstem času na terénní sociální práci (rozložením počtu stávajících a nových klientů mezi více sociálních pracovníků) a s ním spojeným prostorem pro mapování oblasti ORP. Typickým výsledkem tohoto počínání na úrovni rozvoje multidisciplinární spolupráce je rozvoj kooperace se starosty obcí spadajících do dané ORP. Získané kontakty a navázaná spolupráce s těmito institucemi i dalšími sociálními službami nacházejícími se na území ORP byly významné například při organizaci případových konferencí či společných setkávání. Tato spolupráce se ukázala být natolik přínosná, že v řadě obcí, potažmo celých ORP stáli o jejich pokračování i po skončení projektu. V neposlední řadě potom přispíval rozvoj multidisciplinární spolupráce ke kvalitnější kooperaci v rámci komunitního plánování.

Podíl na tomto nárůstu kvality spolupráce měla v některých případech také odbornost a zkušenosti nově angažovaných sociálních pracovníků projektu. Někteří nově zaměstnaní sociální pracovníci měli zkušenosti, ať už přímé či nepřímé, s mnoha sociálními službami v daných oblastech, a osobní kontakty na jejich zaměstnance, což se ve výsledku promítalo v otevřenější komunikaci vedoucí ku prospěchu klientů.

Vzhledem k posílení terénní sociální práce, v rámci které mohli sociální pracovníci navštěvovat i dříve hůře přístupná místa, se rozšířila možnost poskytovat **sociální práci v přirozeném prostředí klientů**. Ta nicméně, jak je blíže popsáno v následující evaluační otázce 3.2, vyvolávala jistý paradox. Mezi dvě z nejčastějších cílových skupin klientů totiž patřili senioři a lidé na hranici bezdomovství. Konkrétně první z nich nebylo ovšem možné vykazovat do bagatelní podpory, a tedy monitorovacího ukazatele projektu, a práce se seniory tak nezřídka připadala na sociální pracovníky působící na obci před začátkem projektu.

Efektivnější práce s klienty byla způsobena kombinací výše zmíněných faktorů. Díky posílení sociálních oddělení vznikl větší časový prostor, který umožnil řešit problémy klientů i preventivně, ne až v případě, kdy vzniknou. V některých obcích mohlo dojít také k rozdělení pozic a sociálních pracovníků, a každý se tak mohl soustředit na vybranou činnost. Efektivitě sociální práce v zapojených lokalitách potom přispělo také cílené vyhledávání klientů a následná pomoc buďto přímo od sociálních pracovníků, nebo od jiných subjektů, s nimiž sociální pracovníci v průběhu projektu navázali spolupráci.

Neočekávané změny způsobené nábořem nových sociálních pracovníků

U některých zapojených obcí mělo zvýšení počtu sociálních pracovníků vliv na vnímání sociální práce v rámci ORP. To bylo způsobeno především díky aktivnímu zapojení starostů ostatních obcí z ORP, případně vedení obce do aktivit projektu či prezentací výsledků projektu vedení města.

Většina obcí se snažila o udržení úvazků sociálních pracovníků a multidisciplinární či interdisciplinární spolupráce i po skončení projektu. v osmi zapojených obcích se toto alespoň částečně podařilo. Pracovníci však ve většině případů byli převeleni do jiné pozice, případně do jiného projektu.

Některé z obcí potom nárůst kvality poskytované sociální práce na jejich území přiměl ke snaze navýšit platovou třídu místních sociálních pracovníků, což se také v části případů setkalo s úspěchem. Sociálním pracovníkům tak přibyla motivace k setrvání na stávající pozici a práci na udržení stávající kvality poskytované péče.

Změnou spíše negativního charakteru byl tlak na řešení neuspokojivé situace vybrané cílové skupiny (lidé bez domova) v jedné ze zapojených obcí vyvinutý na místní sociální pracovníky ze strany občanů, kteří tuto nespokojenost zhmotnili do formy petice. Součástí uvedené cílové skupiny byli takoví obyvatelé obce, jimž jejich životní styl vyhovoval a odmítali pomoc ze strany sociálních pracovníků i sociální dávky. Tato skutečnost se následně setkala s nepochopením občanů města a následným řešením. Tlak veřejnosti na vyšší kvalitu nebo signifikantnější změnu chování cílových skupin sociální práce v rámci vybraných obcí v důsledku navýšení počtu sociálních pracovníků lze nicméně označit za možný negativní dopad projektu, který se potencionálně mohl projevit ve více obcích, byť v menší míře. V obdobných případech je nicméně nezbytné vyhodnocovat relevanci podobného tlaku.

EO 3.2: PRO KTERÉ CÍLOVÉ SKUPINY SOCIÁLNĚ VYLOUČENÝCH A SOCIÁLNÍM VYLOUČENÍM OHROŽENÝCH OSOB (ČI JEJICH PODSKUPINY) BYLO ZVÝŠENÍ POČTU SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ NEJPŘÍNOSNĚJŠÍ?

V projektu došlo k potvrzení původně předpokládaných cílových skupin s největší potřebou intervence. Nejčastějšími klienty sociálních pracovníků byly osoby ohrožené ztrátou bydlení nebo bez možnosti bydlení, osoby ohrožené sociálním vyloučením a senioři ve věku 65 let a výše. Největší přínos pro cílové skupiny spočíval zejména v rozsáhlé depistáži, jejímž prostřednictvím se sociálním pracovníkům podařilo nalézt zcela nové klienty, často takové, o nichž předtím na vybraných obcích nevěděli. Nezřídka potom platilo, že sociální pracovníci poskytovali pomoc takovým 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).

Cílovou skupinou byly pro všechny obce zapojené do projektu dle jejich projektových žádostí osoby ohrožené ztrátou bydlení nebo bez možnosti bydlení, osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním a osoby sociálně vyloučené a osoby sociálním vyloučením ohrožené. Co se však napříč projektovými žádostmi různilo, byla diverzifikace dalších cílových skupin na základě lokálních specifik dané oblasti. Jak ovšem vyplývá z níže uvedené přehledové tabulky (Tabulka 6), mnohé z cílových skupin byly společné pro řadu ze zapojených měst. Kromě uvedených skupin byly v popisu zmiňovány také různé formy materiální a finanční deprivace osob, jimž poskytují své služby sociální pracovníci daných obcí (např. nezaměstnaní, pobíratelé dávek apod.).

Tabulka 8: Nejčastější cílové skupiny sociálních pracovníků v zapojených obcích

Cílová skupina	Počet výskytů
Osoby ohrožené ztrátou bydlení nebo bez možnosti bydlení*	10
Osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním	10**
Osoby ohrožené sociálním vyloučením	10
Senioři (65 let a výše)	7
Osoby ohrožené rizikovým způsobem života (např. osoby závislé na drogách nebo alkoholu)	6
Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	6
Osoby propuštěné z výkonu trestu	5
Osoby, které se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení	4
Rodiny s dětmi	4
Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí	4
Osoby před omezením a osoby s různým stupněm omezení/způsobivosti k právní úkonů	4

Zdroj: Projektové žádosti jednotlivých obcí; v projektových žádostech se kromě níže uvedených výrazů vyskytují pro danou cílovou skupinu i jiné, které se sice liší slovně, významově však položky spadají k příslušné cílové skupině.

* často uvedeny jako „osoby bez přístřeší“

** včetně osob s psychiatrickou diagnózou

Největším přínosem pro všechny tyto skupiny bylo rozšíření terénní sociální práce a depistáže. Ta byla umožněna jednak nárůstem počtu úvazků sociálních pracovníků a s ním spojeným vzniklým prostorem pro depistážní činnost, a jednak v řadě obcí pořízením služebního automobilu. Díky automobilu se sociální práci v rámci ORP dostali i do míst, k nimž předtím z důvodu nedostatečného dopravního spojení městskou hromadnou dopravou měli pouze limitovaný přístup. Zde potom byli schopni pomoci i takovým klientům, na jejichž existenci byli upozorněni například místními starosty, s nimiž navázali spolupráci. Viz například:

R: „Neřekla bych, že bychom zaznamenali příliš nějaké konkrétní skupiny. Nicméně se domnívám, že prostřednictvím výjezdů kolegyň i do těch nejzapadlejších vísek, z nichž obdržely podnět, že tam osamocně žije stará paní, která nemá nikoho, došlo i ke změně pohledu zbylých obyvatel této vesnici. Ti se na nás poté sami začali obracet. Více se nám tak daří pokrývat oblast celé ORP a není to už pouze naše obec, v níž jsme působili doposud.“

Dalším pozitivním dopadem depistáže byl větší fokus na cílovou skupinu lidí bez domova, tzn. dle terminologie ze shora uvedené tabulky osob ohrožených ztrátou bydlení nebo bez možnosti bydlení. Řadě obcí se podařilo vytvořit časový prostor pro cílené vyhledávání těchto obyvatel a následně poskytování pomoci v takovém rozsahu, jaký si žádala jejich aktuální situace. Při mapování a vyhledávání lidí bez domova se obcím osvědčovala také multidisciplinární spolupráce s městskou policií, jejíž příslušníci se sociálními pracovníky vyjížděli do problematičtějších oblastí nacházejících se na území jednotlivých měst. Zkvalitnění života příslušníků této cílové skupiny lze demonstrovat například níže uvedenou citací z rozhovoru se sociálním pracovníkem jedné z obcí:

R: „Lidé nás aktuálně kontaktují nebo my se o nich dovídáme ještě v době, kdy se ten případ dá zvládnout. Už to není tak, že by k nám chodili lidé s igelitovou taškou, abychom se o ně postarali. Teď se to dozvídáme v době, kdy třeba někde bydlí, ale hrozí tam ta ztráta, což platí pro jednotlivce, rodiny i seniory.“

Početně velmi zastoupenou cílovou skupinou, jejíž přítomnost se ovšem ukázala být problematickou z hlediska vykazování v projektu (nemožnost počítat tyto osoby do bagatelní podpory), byli senioři nad 65 let věku. Terénní pracovníci hrazení z projektu tyto klienty nemohli vykazovat v rámci projektu i přes to, že jim byla sociální práce poskytnuta. V praxi toto řešili tím, že se o tyto klienty starali ve větší míře stávající sociální pracovníci. Ti však neměli tolik času na terénní práci. Jedna ze sociálních pracovníček působících v konkrétní obci již před začátkem projektu, situaci popsala následujícím způsobem:

R: „Naráželi jsme na to, že sociální pracovníčky přijaté v rámci projektu nemohou mít klienta nad 65 let. Nemohly si vzít klienta z ústavu, byť se tam nacházelo hodně starších lidí. Sociální pracovníčky si je ale nemohly vzít, protože tam byla ta věková bariéra, takže mně klientů nebylo.“

Za zjištění relevantní pro tuto evaluační otázku lze označit též obtížnou zařaditelnost klientů k jedné konkrétní cílové skupině. Nezřídka zmiňovaným jevem při uskutečnění kvalitativního šetření totiž byla kumulace potřeb a problémů klientů, s nimiž byla zahájena sociální práce, a také kumulace sociálně patologických jevů. Typickým příkladem klientů, u nichž se kumulují sociálně patologické jevy, jsou klienti ze sociálně vyloučených lokalit často vyžadující dlouhodobou sociální práci přispívající k postupné eliminaci těchto jevů. Situaci s kumulací potřeb a problémů klientů patrně nejlépe vystihuje toto tvrzení sociálního pracovníka jedné z obcí zapojených do projektu:

R: „Nazývat cílové skupiny jakýmkoliv označením je velmi obtížné, protože člověk sem přijde s problémem, který si nějak pojmenuje, a my poté máme pocit, že jeho hlavní potíží je skutečně například fakt, že je nezaměstnaný. Postupně ale odkrýváme jeho životní situaci a zjistíme, že problémů má daleko více, a následně nevíme, kam jej zařadit. Řekla bych, že nejčastěji k nám chodí právě nezaměstnaní lidé, což s sebou ale nezřídka přináší i potíže s bydlením, takže – vzhledem k tomu, že spravujeme i městskou ubytovnu – se na nás často obracejí i s žádostmi o obstarání bydlení. Ve výsledku mě dost překvapilo, že když jsem psala výkazy o provedené sociální práci, téměř u každého jsem uváděla jinou cílovou skupinu.“

Významnou skupinou jsou dále klienti mezi 55 a 65 lety, kteří jsou příliš mladí na to, aby mohli být umístěni do pobytového zařízení pro seniory, zároveň by však takovou péči již potřebovali. Umístit je do klasických pobytových zařízení však z kapacitních důvodů není možné. Neméně početnou skupinu, tvořící zároveň jednu ze skupin obtížněji zvladatelných, jsou klienti s psychiatrickým onemocněním, které v některých městech není kam umístit.

Souhrnně pak lze říci, že cílové skupiny nejčastěji zmiňované sociálními pracovníky při uskutečněném šetření, stejně jako ty, jimž bylo věnováno nejvíce prostoru při oblastních poradách, odpovídají počátečním předpokladům formulovaným v Tabulce

6. Na tyto skupiny mělo největší dopad rozšíření poskytování terénní sociální práce.

EO 3.3: JAKÉ JSOU HLAVNÍ BARIÉRY ZAŘAZENÍ TYPOVÝCH POZIC SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ (TERÉNNÍ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK, KOORDINÁTOR SOCIÁLNÍ PODPORY) DO SOCIÁLNÍHO ODBORU OBECNÍHO ÚŘADU?

Jedním z cílů projektu bylo pilotní ověření typových pozic koordinátora a terénního pracovníka. V souladu s tímto cílem obce nabíraly kandidáty na základě vhodného profilu pro typ pozice. Mezi stěžejní zjištění této evaluační otázky nicméně patří, že využití typových pozic se na obcích spíše neosvědčilo, za čímž stojí především dva zásadní faktory. Prvním z nich je nedostatečný počet sociálních pracovníků na jednotlivých obcích (často 1–2) na to, aby bylo možné nebo praktické tyto pozice členit. Druhým je potom potřeba vybudování důvěry mezi sociálním pracovníkem a klientem, která je pro mnoho klientů zásadním pilířem úspěšné intervence. Klienti pak často odmítají spolupráci s jiným sociálním pracovníkem než s tím, se kterým komunikují od začátku. Zařazení těchto pozic brání rovněž nepodporování kumulace funkcí ze strany MPSV, ačkoliv realita na mnoha obcích je, často právě kvůli nízkému počtu sociálních pracovníků, odlišná.

V projektech jednotlivých obcí byly ověřovány dvě typové pozice sociálních pracovníků v obci, a to pozice terénního sociálního pracovníka a koordinátora sociální podpory. Zapojené obce poskytovaly průběžnou zpětnou vazbu k nastavení a pracovní náplni těchto typových pozic již v rámci pravidelných měsíčních setkávání. V únoru 2018⁵ byly obce požádány o zhodnocení výhod a nevýhod nastavení typových pozic sociálních pracovníků, fungování sociální práce a jednotlivé činnosti sociálních pracovníků na typových pozicích. Naprostou většinou obcí bylo toto hodnoceno v roce 2018 jako nevhodné, a to ze dvou důvodů:

1. Prvním důvodem je to, že na části především menších obcí není ani vyčleněný samostatný sociální odbor a působí tam jeden či dva sociální pracovníci, z podstaty věci tedy není možné, aby fungovalo rozdělení typových pozic sociálních pracovníků. V případě, že na obcích působí větší počet sociálních pracovníků, zavedení typových pozic fakticky možné bylo.
2. Druhým důvodem je narušování již nastaveného důvěrného vztahu mezi klientem a sociálním pracovníkem. Zvláště v případě, že sociální pracovník naváže s klientem vztah v jeho přirozeném prostředí, je následně problematické ho v rámci řešení jeho situace předávat jiným sociálním pracovníkům.

Toto hodnocení se nezměnilo ani s postupem času, jak potvrzují závěry rozhovorů realizovaných v rámci průběžné evaluace se sociálními pracovníky, kteří tyto typové pozice zastávali:

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.“

Z rozhovorů vyplynulo, že především některé cílové skupiny nereagují na výměnu sociálního pracovníky příznivě (jedná se především o seniory, osoby s psychiatrickou diagnózou apod.).

⁵ 7. Zpráva o realizaci projektu

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.“

Nastavení typových pozic nebylo hodnoceno negativně per se. Rozdělení činností někteří pracovníci 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, ale také v případě, že jsou zrovna na šetření v terénu.

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.“

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 těchto 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, vzhledem k tomu, že úřední hodiny jsou na většině úřadů i na sociálních odděleních ve stejný den.

R: „Bylo tady, že 60 % té pracovní doby měla terénní sociální pracovníce strávit v terénu a 40 % tady v kanceláři. Takže bylo žádoucí, aby víc jak polovinu pracovní doby trávila mezi těmi klienty v tom jejich přirozeném prostředí, což je zásadní pro klienty bez domova a na ubytovnách. Plno jich ještě ubytovaných je.“

R: „Tak mně třeba přijde teď zpětně přínosnější pozice toho terénního pracovníka, protože se rychleji dostane v rámci té depistáže k těm lidem, kteří potřebují pomoci.“

V praxi jsou sociální pracovníci v rámci oddělení 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.

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 předání jednotlivci.“

Potenciální bariérou typových pozic je kromě malého počtu sociálních pracovníků v obci také skutečnost, že MPSV nepodporuje jakoukoli kumulaci funkcí sociálních pracovníků, realita na obcích je ovšem odlišná. Z pohledu sociálních pracovníků pak kumulace funkcí nemusí být vždy na škodu.

R: „Pořád si myslím, že to tady trošku funguje v tom, že ten pracovník se obrátí na toho svého kolegu a zeptá se ho, ten má třeba přehled o tom, kam umístitovat nízkopříjmové třeba i na vozíku, s nějakým zdravotním problémem. Pak je tu i člověk, který se více pohybuje v oblasti seniorů, takže zná tu problematiku tam. Pak jsou tady sociální pracovníci a tím, že mají kumulaci s tím veřejným opatrovnictvím tak zase jsou schopni znát tu oblast více.“

EO 3.4: ODPOVÍDÁ REÁLNÁ IMPLEMENTACE METODICKÉ PODPORY POSKYTOVANÁ V RÁMCI PROJEKTU JEHO REALIZÁTOREM JEHO ZÁMĚRŮM?

Metodická podpora spočívala v systému nastavení a ověření typových pozic, nastavení odborných projektových aktivit (sledování poptávek klientů, identifikace limitů sociální práce v obci, spolupráce s dalšími subjekty v obci). Dále probíhalo mapování dopadů zapojení obcí do projektu. To probíhalo především v rámci pravidelných měsíčních pracovních porad v oblastních kancelářích. Tyto porady byly účastníky hodnoceny pozitivně jak z organizačního, tak i z obsahového hlediska. Součástí metodické podpory bylo i vzdělávání a supervize realizačního týmu. Rozšiřování kompetencí realizačního týmu bylo přínosné především ve vztahu k organizovaným projektovým aktivitám, v rámci kterých byly nově nabyté kompetence využívány. Supervize pak byla přínosná především vzhledem k personální fluktuaci v rámci realizátorského týmu.

Projekt se kromě jiného zaměřuje na podporu metodické role MPSV v souvislosti s výkonem sociální práce na obcích. Tato metodická role se uskutečňuje prostřednictvím dvou klíčových aktivit. V první z nich (KA02; Identifikace, koordinace a ověření metodické role MPSV) dochází k nastavení subordinace na obcích, krajích a MPSV. Členům realizačního týmu je rovněž poskytnuta supervize ke zvýšení kvality a zefektivnění práce. Druhá z těchto klíčových aktivit (KA03; Spolupráce MPSV a obcí) cílí na kooperaci MPSV a obcí při tvorbě podkladů pro koncepční a metodickou činnost MPSV, zejména příručky sociální práce, která je hlavním souhrnným písemným výstupem projektu.

KA02 a KA03 byly zahájeny ve druhé polovině roku 2016. Zpočátku se pozornost zaměřila na přípravu projektů jednotlivých obcí, které byly zpracovávány v průběhu září, října a listopadu 2016. Obcím byly průběžně poskytovány telefonické nebo osobní konzultace, byly zodpovídaný emailové dotazy. Byl také konzultován obsah náplně práce dvou typových pozic a obcím byla poskytována metodická podpora v nastavení těchto pozic u nových zaměstnanců.

Od začátku projektů jednotlivých obcí metodičtí pracovníci v krajských kancelářích prováděli průběžnou konzultační a metodickou činnost zaměřenou především na sociální práci v zapojených obcích. Dále komunikovali se sociálními pracovníky obcí v rámci získávání zpětné vazby a průběžně zpracovávali výsledky jednotlivých aktivit a pomáhali s přípravou těchto výstupů i zástupcům zapojených obcí.

Součástí těchto klíčových aktivit byly i pravidelné oblastní měsíční porady realizované při oblastních kancelářích. Tyto porady byly tematicky zaměřeny především na aktuální témata sociální práce v obci, jakými jsou například depistáž, sociální šetření, dokumentace sociálního pracovníka apod.

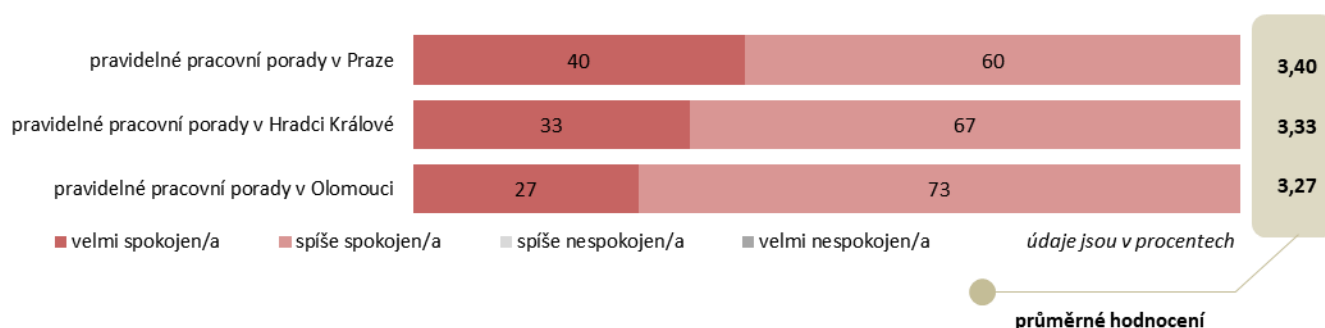
Součástí těchto porad bylo představení plánovaných aktivit v rámci projektu a novinek z MPSV. Sociální pracovníci hrazení z projektu pravidelně vyplňovali a odevzdávali před každou poradou krajským metodikům tabulky, do kterých zapisovali potřeby svých klientů a poskytnutou intervenci. V rámci těchto tabulek byla také sledována přímá a nepřímá podpora klientů. Další sledování ukázalo, že každý pracovník vyplňuje tabulky jiným způsobem, od května 2018 tedy psali sociální pracovníci také kazuistiky, které měly ukázat, jak konkrétně s klienty pracovali. Téma kazuistik se každý měsíc měnilo a vždy ho prezentovala na poradě jedna zapojená obec. Tyto kazuistiky byly následně diskutovány s cílem sdílení dobré praxe. Na poradách byla řešena i spolupráce v rámci obecních a krajských úřadů a spolupráce s Úřadem práce ČR.

Sociální pracovníci dále připravovali a na poradách diskutovali podklady pro identifikaci potřeb sociálních pracovníků na obecních úřadech vztahujících se k výkonu jejich odborné činnosti a pro zjištění aktuálního stavu v oblasti stanovení minimálního standardu sociální práce v obci, modelového návrhu typových pozic, stanovení optimálního počtu sociálních pracovníků na obci, limitů výkonu sociální práce na obci, multidisciplinární spolupráce a spolupráce s ÚP či NNO. Tato data sloužila jako podklady pro přípravu výstupů klíčových aktivit projektu.

Pravidelných oblastních porad se účastnili zástupci projektu MPSV, případně kolegové z jiné oblasti MPSV či jiní odborníci, zástupci zapojených obcí (10–15 osob) a v některých případech i zástupci Úřadu práce ČR a zástupci krajských úřadů.

Všichni účastníci pravidelných měsíčních porad byli s touto aktivitou velmi či spíše spokojeni. V největší míře byli spokojeni účastníci porad v Praze.

Graf 3: Celková spokojenost s pravidelnými měsíčními pracovními poradami



Zdroj: INESAN (2019, N=10/24/11)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=velmi nespokojen/a, 4=velmi spokojen/a

Z hlediska organizační stránky pravidelných měsíčních pracovních porad, tedy předávání informací od organizátora, rozsah a četnost porad a dostupnost místa konání, byli v největší míře spokojeni také účastníci porad v Praze. Ti byli zároveň spokojeni i s prezentovanými tématy a jejich množstvím. Se všemi těmito charakteristikami byla spokojena i naprostá většina účastníků porad v Hradci Králové a Olomouci.

Tabulka 9: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami pravidelných měsíčních pracovních porad

	pravidelné pracovní porady v Hradci Králové	pravidelné pracovní porady v Olomouci	pravidelné pracovní porady v Praze
předávání informací od organizátora	100 %	91 %	100 %
množství nových informací a dovedností	100 %	73 %	100 %
témata prezentovaná na poradě	100 %	91 %	100 %
rozsah porad (počet hodin)	100 %	91 %	100 %
dostupnost místa konání porad	92 %	82 %	100 %
četnost konání porad	96 %	91 %	100 %

Zdroj: INESAN (2019, N=24/11/10)

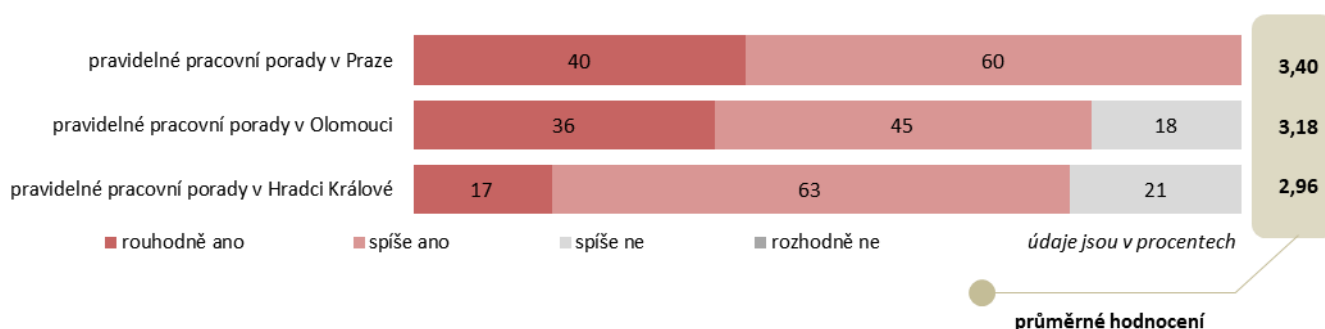
Pozn.: procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a

Z realizovaných rozhovorů pak vyplynulo, že měsíční četnost konání porad je pro některé obce nejkratší možná, ale preferovali by spíše setkání jednou za dva nebo tři měsíce:

R: „Pro nás frekvence setkání jednou za dva týdny je moc, jednou za měsíc je až dost a klidně by stačilo jednou za dva měsíce, ale oni měli v rámci projektu nastavené měsíční porady, ale z pohledu nás, té praxe, ta frekvence stačí jednou za tři měsíce.“

Účast na pravidelných měsíčních pracovních poradách podle většiny respondentů přispěla k jejich profesnímu rozvoji. To může být z části podpořeno tím, že jako projektoví pracovníci byli často přijímáni lidé bez větších profesních zkušeností, které mohli i výměnou informací v rámci porad získat.

Graf 4: Přínos pravidelných měsíčních pracovních porad k profesnímu rozvoji účastníků



Zdroj: INESAN (2019, N=10/11/24)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

S přínosem pravidelných pracovních porad je spojeno i to, že naprostá většina respondentů se již pokusila nabyté poznatky uplatnit v rámci své praxe.

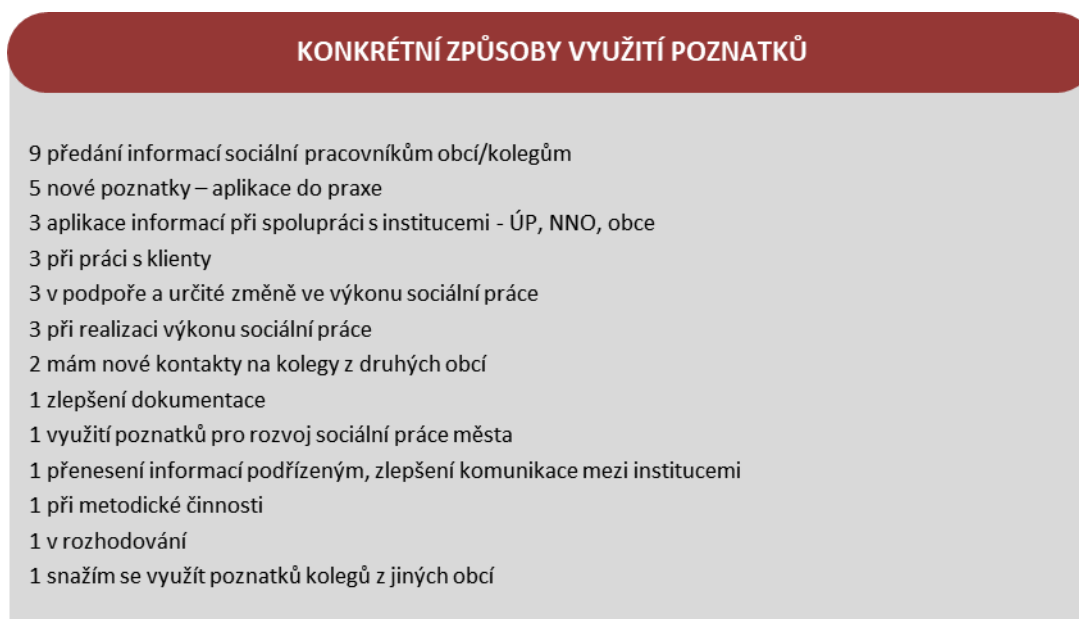
Graf 5: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky z pravidelných měsíčních pracovních porad v praxi



Zdroj: INESAN (2019, N=11/10/24)

Mezi nejčastější způsoby využití poznatků v praxi patří předávání nabytých informací kolegům, přímá aplikace těchto poznatků do praxe (například změna vedení dokumentace klienta apod.), využití informací při spolupráci s dalšími aktéry a institucemi či v přímém výkonu sociální práce.

Obrázek 1: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci pravidelných měsíčních pracovních porad (celkový souhrn za všechny pravidelné měsíční pracovní porad)



Zdroj: INESAN (2019, N=26)

Pozn.: hodnoty vyjadřují absolutní počet odpovědí

Účast na pravidelných měsíčních pracovních poradách byla pro respondenty v největší míře přínosná, protože získali nové a užitečné kontakty a nové znalosti a informace. Na poradách se respondenti dozvěděli o tématech, která je zajímají, a část z nich na základě toho i lépe rozumí své práci či získala nové dovednosti.

Tabulka 10: Dopad účasti na pravidelných měsíčních pracovních poradách na znalosti a dovednosti jejich účastníků

	pravidelné pracovní porady v Hradci Králové	pravidelné pracovní porady v Olomouci	pravidelné pracovní porady v Praze
získal/a jsem nové dovednosti	55%	64%	70%
získal/a jsem nové znalosti/informace	86%	82%	80%
lépe rozumím své práci	55%	73%	70%
získal/a jsem užitečné kontakty	86%	91%	90%
dozvěděl/a jsem se o věcech, které mě zajímají	96%	73%	90%

Zdroj: INESAN (2019, N=22/11/10)

Přínos nových informací a sdílení zkušeností potvrzují i výpovědi hloubkových rozhovorů:

R: „Pro mě bylo nejpřínosnější, že se tam máte možnost potkat s ostatními kolegyněmi a nasdílet si svoje zkušenosti, praxi, a to jak dobrou, tak i tu špatnou. Důležité na tom je, že se sdílí hlavně praktické věci.“

Respondenti na základě účasti na pravidelných měsíčních pracovních poradách v největší míře začali některé procesy provádět jinak či lépe. Účast měla však i významný dopad na motivaci účastníků a na míru uspokojení z vykonávané práce.

Tabulka 11: Dopad účasti na pravidelných měsíčních pracovních poradách na pracovní činnost

	pravidelné pracovní porady v Hradci Králové	pravidelné pracovní porady v Olomouci	pravidelné pracovní porady v Praze
dělám některé věci ve své práci jinak/lépe	36%	73%	80%
dělám ve své práci jiné činnosti	36%	73%	80%
jsem více motivován/a ke své práci	50%	46%	60%
zvládám náročnější pracovní úkoly	36%	36%	30%
mám vyšší pracovní výkon	18%	27%	30%
mám ze své práce vyšší uspokojení	46%	55%	60%
zvládám své pracovní úkoly rychleji	14%	36%	20%

Zdroj: INESAN (2019, N=22/11/10)

Vzdělávání projektového týmu

Součástí KA02 bylo i vzdělávání a supervize realizačního týmu.

Realizační tým se účastnil vzdělávacího kurzu „Facilitační dovednosti“, který proběhl v září 2018. Tento kurz byl vytvořen na míru potřebám realizačního týmu a nabyté znalosti byly využity hned v rámci workshopu pro sociální pracovníky, který proběhl v říjnu 2018 a kde členové realizačního týmu facilitovali celkem pět pracovních skupin. Tyto dovednosti však byly využity i v dalších navazujících aktivitách projektu.

Všichni členové realizačního týmu se dále účastnili vzdělávacího kurzu „Kazuistický seminář“, který byl vytvořen přímo pro potřeby projektu, v rámci kterého bude organizováno celkem 30 kazuistických seminářů vedených členy realizačního týmu.

Členové realizačního týmu se mohli účastnit i individuálních vzdělávacích kurzů zaměřených na posílení jejich profesních kompetencí a odborných znalostí a dovedností. Tematicky byly kurzy zaměřeny na facilitaci, prezentační dovednosti, krizovou intervenci, koučovací přístup, obranu proti manipulaci a prevenci syndromu vyhoření, z odborných témat pak na finanční gramotnost, opatrovnictví, sociální práci s konkrétními cílovými skupinami a Zákon o sociálních službách.

Supervize projektového týmu začala probíhat ve druhé polovině roku 2018. Cílem je poskytování supervize realizačnímu týmu projektu „Systémová podpora sociální práce v obcích“ se zaměřením na reflexi jejich práce a odborných postupů, rozvoj odborných kompetencí, zkvalitnění a zefektivnění práce, řešení vzniklých problematických otázek a prevence profesního vyhoření. Členové týmu mohli kromě skupinové supervize využít také možnost supervize individuální v maximálním rozsahu 15 hodin.

Supervize je účastníky hodnocena jako přínosná díky tomu, že umožňuje v bezpečném prostředí sdílet a reflektovat aktuální situaci projektu. To je podstatné především v případě, kdy se v rámci projektu mění jeho personální obsazení a je třeba znovu vyjasnit jeho procesní nastavení.

EO 3.5: JAKÝ JE PŘÍNOS PROJEKTU?

Přínos projektu spočíval zejména v aktivitách spojených s nábořem nových sociálních pracovníků a časem, který poté měli noví i stávající pracovníci na práci s klienty i další činnosti související s praktikováním sociální práce. Velmi přínosné nejen pro sociální pracovníky, ale také po stránce přenosu jimi nabytých zkušeností byly například vzdělávací aktivity uskutečňované v rámci projektu (workshopy či zahraniční cesty) a supervize. Na obcích se dále rozvinul prostor pro síťování a sdílení dobré praxe, např. ve formě komunitního plánování nebo kazuistických seminářů. Posílena byla též multidisciplinární spolupráce. Díky průběžnému kontaktu s oblastními metodiky a dalšími zaměstnanci MPSV došlo k identifikaci potřeb vedoucích i sociálních pracovníků a postupně též ke sjednocení užívané terminologie. Velmi pozitivně byla obcemi vnímána též dekoncentrace podpory MPSV a možnost obrátit se s dotazem na oblastní kanceláře. Projekt zaznamenal také dlouhodobé přínosy spojené především se zmapováním vybraných oblastí a vytvořením metodických materiálů pro poskytování sociální práce v konkrétních lokalitách.

Přestože projekt ještě neskončil, v průběhu realizace v obcích se postupně začaly objevovat přínosy pro jednotlivé aktéry v projektu – sociální pracovníky, obce i MPSV. Kromě již popsaných kvalitativních přínosů v podobě nových sociálních pracovníků a typových pozic, vzdělávání a supervize, zahraničních cest a zkušeností z nich plynoucích je třeba popsat i další pozitivní zkušenosti. V průběhu projektu došlo k propojení jednotlivých obcí, jejichž sociální pracovníci a vedoucí odborů se potkávali při metodických setkáních, workshopech, konferencích a dalších akcích. Při té příležitosti měli možnost diskutovat a sdílet své vlastní způsoby řešení jednotlivých případů, či si aktivně vyměňovat rozdílné zkušenosti s klienty, a tím se vzájemně inspirovat. U některých obcí došlo k hlubšímu propojení spolupráce v oblasti tvorby standardů, či sdílení postupu při komplikovaných klientech s recidivou. Pozitivně a přínosně byla vnímána i role MPSV, které pečlivě sdílelo data, materiály a poznatky z realizovaných akcí.

R: „Pro mě bylo třeba i pozitivní ty porady na tom ministerstvu, že jste se minimálně utvrdila v tom, že je to ten úřad. To mi strašně pomohlo, jak vy jste říkala, když to tady toto nefunguje a když pak máte den, kdy si říkáte, že to stojí úplně za nic a pak zjistíte, že u nás to nějakým způsobem asi funguje, tak to bylo pozitivní. Musím říct, že bylo super, že se k nám dostaly i materiály k připomínkování, právě doporučené postupy k sociální práci, takže jsme zase měli tu možnost nahlédnout.

R: „Jednak to, že jsme mohli pracovat s větším množstvím klientů a na některé klienty, kteří mají třeba větší komplex problémů, jsme měli tím pádem více času. Další věc, když to vezmu pro odbor jako takový, že jsme si to prostě mohli vyzkoušet, jaké jsou ty naše kapacity, jaké kapacity potřebujeme, jestli jsou dostatečné a nedostatečné, tak jsme si vyzkoušeli, jestli tuhle kapacitu naplníme. Potřebovali bychom samozřejmě ještě další. Dalším přínosem ze strany MPSV, což tedy kladně hodnotím, byly ty zahraniční exkurze, že jsme viděli, jak to vypadá jinde, i když někde je to horší než u nás.“

Účastníci dále sdíleli dobrou praxi v rámci kazuistických seminářů, kde měli možnost s kolegy diskutovat o další variabilitě řešení. Prezentace různých případů se často tematicky objevovaly v rámci workshopů a jednotlivé obce zpracovávaly na dané téma prezentace. Ty pak tvořily pilíře jednotlivých vydání

Zpravodajů doplněné vždy o teoretickou část k problematice. Potřeba aktivního sdílení v různých oblastech vedla ke zřízení tematických setkávání, která si kladla za cíl, aby účastníci společně hledali řešení v komplikovaných případech.

Dalším nesporným přínosem projektu je i identifikace potřeb vedoucích pracovníků, kteří jsou často v této roli zatíženi manažerskou funkcí kumulující se s výkonem sociálního pracovníka, a je tak pro ně náročné tyto role dobře skloubit. Na základě těchto potřeb docházelo k pravidelným poradám a konzultační činnosti ze strany MPSV i kolegů v projektu, kteří mimo jiné sdíleli i své tipy, jak lépe komunikovat s představiteli obce a prezentovat výsledky projektu, případně si obhájit potřebnost nových pracovníků. Vzhledem k výsledku se to v posledním bodě zcela nezdařilo, což je však také ovlivněno výší dotace na sociální pracovníky. I tato zkušenost však u mnohých vedoucích vedla k poznání, že v každé obci může sociální práce fungovat kvalitně a plnohodnotně, když jsou trvale k dispozici sociální pracovníci.

R: „Určitě jedna z věcí, která je z mého pohledu dobrá, je, že jsme se mohli setkávat s městy, kde je zase úplně jiná situace, jiná atmosféra. Ta výměna zkušeností byla určitě dobrá. Ale zásadní přínos pořád je, že pro mě i pro odbor to znamenalo personální posílení.“

Přínosem projektu je i identifikace potřeb sociálních pracovníků v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce s ostatními aktéry. Při workshopech, metodických i tematických setkáních byly sdíleny mezi obcemi způsoby aktivizace jednotlivých aktérů v sociální práci a jejich zapojení do konkrétních případů klientů, sdílení kumulovaných problémů klientů nebo přímo do řešení různých extrémních situací, kdy jde o bezpečnost klienta. Souvisejícím přínosem je i zlepšení či popularizace role sociálního pracovníka, který v důsledku projektu vstoupil do širšího povědomí aktérů sociální práce a široké veřejnosti. Došlo k posílení jeho statusu.

R: „Už jenom tím, že byl prostor na ty případové konference a více prostoru to řešit, tak už jenom to, že se ti sociální pracovníci dostali do povědomí, když s tím klientem třeba šli na úřad, k lékaři, něco vyřizovat, tak bylo více prostoru to diskutovat, zabývat se tím.“

R: „Došlo ke zlepšení spolupráce díky sociálním pracovnícím, které dokázaly navázat spolupráci a na základě toho vytvořily tým, více komunikovat, více mluvit o klientech, soustředit se na ně a řešení projektu celkově.“

R: „Situace se zlepšila tím, že je nás tady víc. Máme nějakého klienta a děláme si společná setkání s těmi zainteresovanými sociálními službami, takže je to takové víc propracované. Před tím to nešlo.“

V roce 2018 také vznikla v rámci projektu pracovní skupina pro přípravu podkladů pro tvorbu standardů činností sociální práce ve veřejné správě. V rámci setkávání této skupiny byly prezentovány různé pohledy na standardizaci sociální práce, dále byly definovány jednotlivé činnosti sociální práce, které sociální pracovník na obecním úřadě vykonává, a rozpracoval se jejich potřebný rozsah. Projednávala se také konkrétní podoba standardů vybraných činností dle ustanovení §109 zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů. Přínosem této standardizace by mělo být stanovení úrovně výkonu činností sociální práce v oblasti veřejné správy, především pak na obecních úřadech, v rámci nichž je vykonávána sociální práce v přenesené působnosti, tj. na pověřených obecních úřadech a obecních úřadech

obcí s rozšířenou působností (mimo agendy sociálně-právní ochrany dětí, kde jsou tyto standardy již stanoveny).

Přínosem projektu je také to, že došlo k diskusi nad vymezením rolí a náplně práce sociálního pracovníka a referenta ÚP ČR, z nichž má primárně každý jiný cíl. V projektu vyšlo najevo (kapitola 3.4), že se tyto funkce v mnohých krocích kryjí a dokonce je v rámci některých ORP vykonává jeden a ten samý člověk, což vede k rozpolcenosti a nejednotnému přístupu ke klientům. Spolupráce sociálního pracovníka a referenta Úřadu práce ČR je v mnoha obcích podpořena společnými setkáními od kazuistickými seminářů, interních tematických konferencí, až po case management.

Sjednocení terminologie je dalším průběžným přínosem projektu. Bylo zjištěno, že jednotlivé termíny běžné užívané v sociální práci vnímají jednotliví aktéři i sociální pracovníci odlišně a že je třeba tuto skutečnost uvést do stavu jednotnosti. Toto zjištění bude reflektováno v rámci vznikající Příručky sociální práce.

Za přínos projektu lze rovněž považovat decentralizaci metodické podpory MPSV a rozšíření pracovníků resortu i mimo oblast Prahy. Sociální pracovníci i občané především menších obcí jsou spíše nedůvěřiví, pokud jde o zavádění změn a centrální řízení z hlavního města. Vznik kanceláří oblastních metodiků tak vnímali velmi pozitivně. Na pravidelných měsíčních poradách potom s oblastními metodiky probírali nejenom záležitosti týkající se projektu jako takového, ale nezdá se, že též případy konkrétních osob nacházejících se v dané ORP. Zde tedy porady nefigurovaly pouze jako platforma pro přijímání informací od metodiků a zodpovídání dotazů metodického rázu, nýbrž také pro sdílení informací mezi obcemi spadajícími do dané projektové oblasti. Ty měly zároveň možnost průběžně vyjadřovat zpětnou vazbu, a to nejen k záležitostem spojeným s projektem, ale i dalšími úskalími vázícími se k poskytování sociální práce ve vybraných lokalitách.

O přínosu decentralizace metodické podpory ze strany MPSV svědčí také fakt, že se na oblastní metodiky v průběhu projektu ani po jeho konci neobracely s žádostí o konzultaci či radu pouze obce přímo zapojené do projektu, ale také mnohé jiné nacházející se na územích krajů relevantních pro dané oblastní kanceláře. Pracovníci těchto kanceláří se potom, především v úvodní fázi projektu, snažili o vzájemné síťování a navštěvovali pravidelné měsíční porady jiných oblastí.

Dlouhodobý přínos projektu, byť byl sám o sobě již z principu svého názvu a zaměření pilotního rázu, často souvisel s možnostmi zapojených obcí udržet si alespoň část z nově přijatých sociálních pracovníků. Zatímco v některých městech, zejména těch, kde byl v důsledku projektu angažován větší počet sociálních pracovníků, znamenalo zakončení projektu pro klienty i původně zaměstnané sociální pracovníky negativní skutečnost spojenou s návratem k nedostatku času a prostoru pro péči v potřebném rozsahu, v jiných městech byla sociální změna natolik signifikantní, že kvalita a rozsah poskytované sociální práce doznal s koncem projektu pouze menších změn. Diferenciačním faktorem byly však kromě změny kvality života cílové skupiny také vnitropolitické tlaky na lokální úrovni a nedostatečné pochopení důležitosti sociální práce ze strany relevantních pracovníků místních samosprávních orgánů.

Jak již bylo v této zprávě uvedeno, osvědčení pracovníci byli mnohdy převedeni na jiné pozice, kontakt s klienty jim nicméně v řadě případů zůstal zachován. Dopady projektu je ovšem možné pozorovat i v obcích, kde projektem vytvořené pozice sociálních pracovníků zanikly. Důležitým milníkem, jehož se podařilo docílit, bylo zmapování oblastí, a tím zjištění reálného stavu a potřeb klientů nacházejících se na

územích zapojených obcí a celých ORP. Nesporným přispěním projektu je též vybudování či posílení vztahů s dalšími lokálními aktéry v rámci komunitního plánování, případových konferencí apod. Kombinace těchto faktorů spolu se vznikem řady místních koncepčních materiálů by následně měly přispět ke snazší aklimatizaci případných nových sociálních pracovníků a jejich lepšími pochopení oblastních specifik, a tím k dlouhodobé efektivnější práci s klienty.

EO 3.6: JAKÝ JE PŘÍNOS PROJEKTU PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY ZAPOJENÝCH OBCÍ?

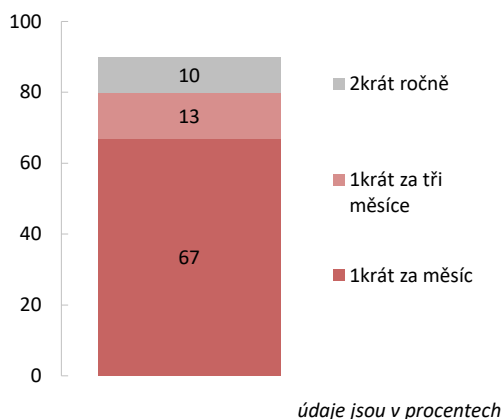
Sociální pracovníci zapojených obcí vnímají vzdělávací aktivity v rámci projektu jako přínosné. V rámci všech projektů zapojených obcí se podařilo zajistit možnost supervize, kterou respondenti hodnotili mimořádně pozitivně, především pro utužení kolektivu a prevenci syndromu vyhoření. Individuální vzdělávání hrazené z projektu umožnilo sociálním pracovníkům zapojených obcí absolvovat i dražší vzdělávací kurzy nad rámec povinného vzdělávání. Zahraniční pracovní cesty byly všemi respondenty hodnoceny pozitivně, v největší míře takto byly hodnoceny zahraniční pracovní cesty do Polska a na Slovensko.

Přínos projektu pro sociální pracovníky zapojených obcí byl vyhodnocován především na základě evaluace přínosu vzdělávacích aktivit, kterých se v rámci projektu účastnili pouze sociální pracovníci zapojených obcí a realizátorský tým, tedy zahraničních pracovních cest a individuálního vzdělávání pro sociální pracovníky zapojených obcí hrazených z projektu. Další vzdělávací aktivity, kterých se účastnili i sociální pracovníci jiných obcí, jsou hodnoceny v rámci EO 3.7. Významným přínosem pro sociální pracovníky byla dále i možnost účastnit se pravidelných měsíčních pracovních porad, jejichž hodnocení je uvedeno v evaluační otázce 3.4.

Odpovědi na tuto evaluační otázku vycházejí z hloubkových rozhovorů realizovaných se sociálními pracovníky zapojených obcí a z online dotazníkového šetření, v rámci něhož byl hodnocen přínos zahraničních pracovních cest.

V průběhu projektu se ve všech zapojených obcích podařilo zajistit možnost supervize. U většiny respondentů (67 %) probíhala supervize 1krát za měsíc. Jednou za 3 měsíce absolvovalo setkání 13 % a dvakrát ročně 10 % obcí.

Graf 6: Četnost supervize v zapojených obcích



Zdroj: INESAN

Jak potvrzují zjištění z hloubkových rozhovorů, supervize je ve většině případů vnímána velmi pozitivně a potřebně. Supervize poskytuje jiný náhled na řešené případy, umožňuje však i urovnávat nesoulad v rámci týmu či oddělení.

R: „U nás to funguje tak, že probíráme, co potřebujeme, například probíráme postupy. Každá si k tomu řekne svoje a myslím, že v tomto formátu to i utužuje kolektiv. Navíc nám tato

supervize pomáhá v tom, abychom práci opravdu nechávali za dveřmi práce a nebrali si ji s sebou domů.“

Supervize je také chápána jako způsob prevence syndromu vyhoření.

R: „Například společně probíráme různé kazuistiky, se kterými si nevíme rady. Řekneme si na to svůj názor a jdeme dál. Pak tam řešíme svoje problémy, které tam můžeme rozebrat, a tak trochu se tak bránit před vyhořením.“

Ve větší míře mají o supervizi zájem především mladší pracovníci, kteří mají menší profesní zkušenosti.

Individuální vzdělávání, kterého se mohli díky projektu sociální pracovníci účastnit, bylo respondenty ve velké míře hodnoceno jako přínosné, a to především proto, že byl díky projektu navýšen rozpočet na vzdělávací kurzy.

R: „Já si myslím, že ten projekt na tom hodně pomohl, a to i v rámci celkového vzdělávání, že jsme měli možnost jít na dražší kurzy, i když to bylo takové osekanejší. Takže ten projekt nám to umožnil.“

Zahraniční pracovní cesty

Celkem v rámci projektu proběhly čtyři zahraniční pracovní cesty, kterých se účastnili sociální pracovníci ze zapojených obcí a zástupci realizačního týmu MPSV.

V říjnu 2017 proběhla Zahraniční pracovní cesta na Slovensko, konkrétně do Bratislavy. Této zahraniční cesty se účastnilo celkem 49 zástupců zapojených obcí. První den této zahraniční cesty tvořila odborná přednáška, druhý den pak workshop, kterého se zúčastnilo i 36 zástupců z dalších organizací a obcí SR. Účastníci dále navštívili tři vybraná pracoviště. Jak vypovídá z evaluačních zpráv z této cesty i z výpovědí respondentů hloubkových rozhovorů, tato zahraniční cesta byla inspirativní především díky návštěvě noclehárny pro osoby bez přístřeší a útulku (Útulok sv. Vincenta de Paul), kde účastníky zaujala především jeho naprostá bezbariérovost. Co se týká sociální práce na Slovensku, účastníci vnímali, že tato nedosahuje kvality a zejména územní dostupnosti, jako je tomu v ČR.

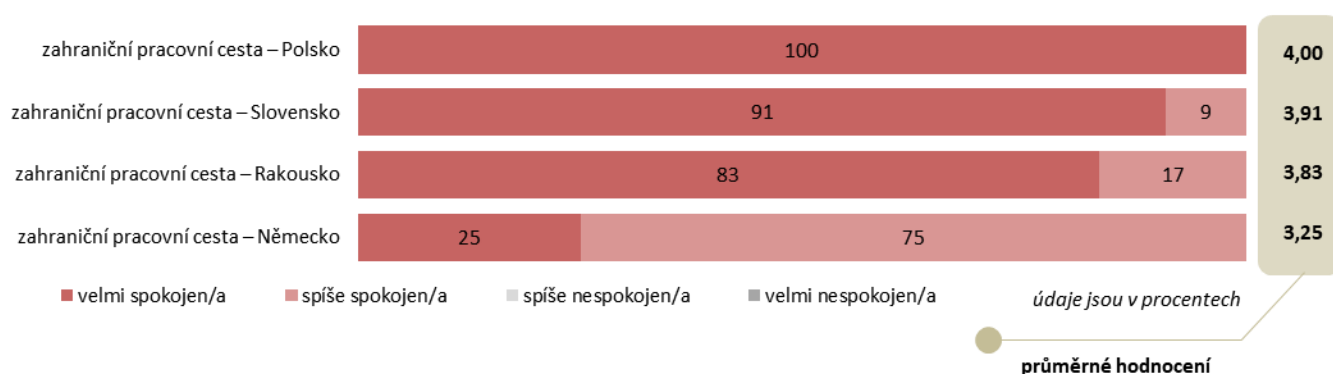
V dubnu 2018 proběhla zahraniční pracovní cesta do Krakova v Polsku. Zahraniční cesty se účastnilo celkem 47 zástupců zapojených obcí a členové realizačního týmu MPSV. Součástí zahraniční pracovní cesty byly teoretické přednášky zaměřené na systém sociální práce v Polsku a návštěvy dvou zařízení systému sociální pomoci. Významnou součástí byla i neformální večere, kde si účastníci mohli vyměnit kontakty a zkušenosti nejen mezi sebou, ale i se zástupci z Polska. Polští prezentující dále přislíbili účast na plánované konferenci v rámci projektu s prezentací týkající se polského systému sociální ochrany.

V květnu 2018 proběhla zahraniční pracovní cesta do Berlína, které se účastnilo celkem 49 zástupců zapojených obcí a členové realizačního týmu MPSV. Součástí této zahraniční cesty byl také přednáškový teoretický blok, jehož součástí bylo představení německých sociálních služeb a systému integrace imigrantů v Berlíně. Účastníci také navštívili zařízení pro uprchlíky, takže si mohli udělat sami konkrétní představu o tom, jak tento systém funguje. Vzhledem k tomu, že většina účastníků neměla zkušenost s prací s uprchlíky, účast na pracovní cestě považovali za přínosnou především z hlediska inspirace.

V říjnu 2018 pak proběhla pracovní zahraniční cesta do Vídně. Této zahraniční cesty se zúčastnilo celkem 49 zástupců obcí a projektoví i kmenoví zaměstnanci MPSV. Teoretická přednášková část byla zaměřena na sociální zabezpečení ve Vídni a na tamní systém poskytování sociálních služeb. Účastníci dále navštívili centrum denních služeb pro seniory a sociální služby poskytované osobám se zdravotním postižením nebo s psychiatrickým onemocněním. Přínosem této pracovní cesty bylo seznámení se systémem sociálního zabezpečení především s důrazem na úzké propojení sociální a zdravotní péče, které ve Vídni funguje.

Všichni respondenti z řad účastníků zahraničních pracovních cest tyto cesty hodnotili nad míru kladně. V největší míře pozitivně byla hodnocena zahraniční pracovní cesta do Polska, se kterou byli spokojeni všichni respondenti.

Graf 7: Celková spokojenost se zahraničními pracovními cestami



Zdroj: INESAN (2019, N=7/11/6/4)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=velmi nespokojen/a, 4=velmi spokojen/a

Organizační zajištění zahraničních pracovních cest bylo pozitivně hodnoceno všemi respondenty, stejně jako výběr termínu konání cest. Všichni účastníci si také velice pochvalovali výběr institucí pro exkurzi.

Tabulka 12: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami Zahraničních pracovních cest

	zahraniční pracovní cesta – Německo	zahraniční pracovní cesta – Rakousko	zahraniční pracovní cesta – Polsko	zahraniční pracovní cesta – Slovensko
nastavení podmínek pro účast na zahraniční cestě	75 %	100 %	100 %	100 %
výběr institucí pro exkurzi	100 %	100 %	100 %	100 %
registrace a administrativa při přihlašování	100 %	100 %	88 %	91 %
komunikace s pracovníkem MPSV zajišťujícím zahraniční cestu	100 %	100 %	100 %	91 %
organizační zajištění ze strany MPSV v místě pobytu	100 %	100 %	100 %	100 %
termín konání zahraniční pracovní cesty	100 %	100 %	100 %	100 %

Zdroj: INESAN (2019, N=4/6/8/11)

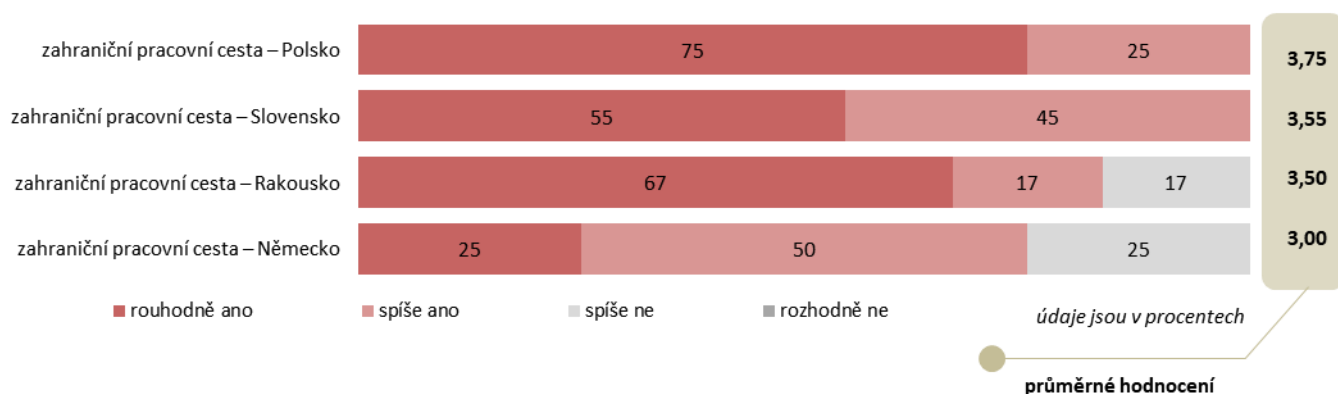
Pozn.: procenta vyjadřují součet odpovědí velmi spokojen/a a spíše spokojen/a

To potvrzují i zjištění z hloubkových rozhovorů:

R: „Zahraniční cesty byly velmi přínosné. Hodně se mi líbil polský systém, z nich bych řekla, že bychom si mohli vzít příklad. Některé jejich služby fungují opravdu dobře. Například praxe v jednom azylovém domě, kde mohli být lidé starší 65 let, což je u nás hranice. Myslím, že i toto by nám hodně pomohlo v umísťování lidí, kteří nechtějí například do domova pro seniory a jsou ještě dostatečně soběstační, aby nebyli odkázáni na stálou péči.“

Zahraniční pracovní cesty do Polska na Slovensko byly všemi respondenty hodnoceny jako přínosné k profesnímu rozvoji. v nejmenší míře pozitivně byla takto hodnocena zahraniční pracovní cesta do Německa, a to pravděpodobně z toho důvodu, že byla z velké části zaměřena na problematiku migrantů, se kterou se sociální pracovníci zapojených obcí v praxi setkávají spíše ojediněle.

Graf 8: Přínos Zahraničních pracovních cest k profesnímu rozvoji účastníků

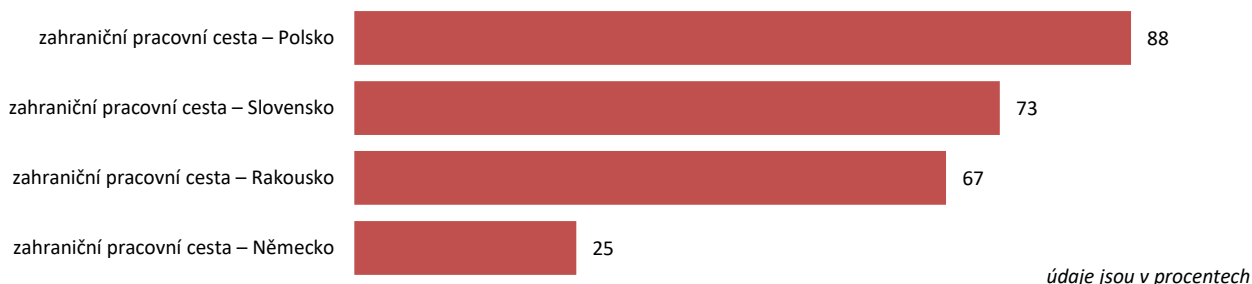


Zdroj: INESAN (2019, N=8/11/6/4)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

Přínos jednotlivých zahraničních pracovních cest ilustruje i to, kolik procent účastníků se pokusilo uplatnit poznatky nabyté v rámci těchto cest v praxi. V největší míře se respondenti pokoušeli uplatnit poznatky nabyté v rámci zahraniční pracovní cesty do Polska, v nejmenší míře pak poznatky ze zahraniční pracovní cesty do Německa, což pravděpodobně souvisí s již zmíněným zaměřením pracovní cesty na problematiku imigrantů.

Graf 9: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky ze Zahraničních pracovních cest v praxi

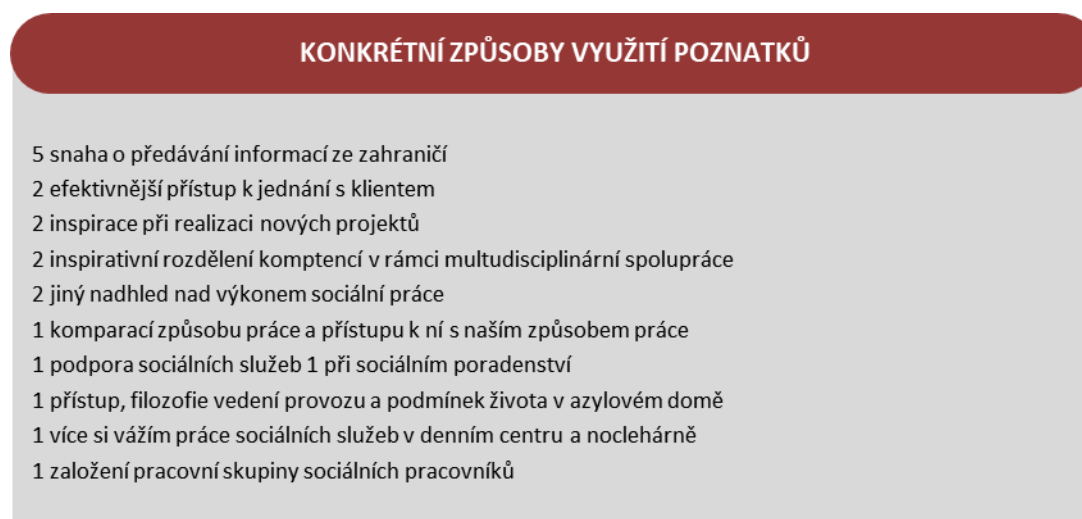


Zdroj: INESAN (2019, N=8/11/6/4)

Respondenti nejčastěji předávali nabyté informace svým kolegům. Dále pak jsou tyto poznatky vnímány jako inspirativní, umožňující jiný náhled na výkon sociální práce a na provoz navštívených sociálních služeb. Na základě pracovní cesty na Slovensko například vznikl v jedné obci nápad na organizaci obdobné sociální služby (noclehárny), jakou pracovníci navštívili:

R: „Řekli jsme, že to tam hradí takto, speciálně na tom Slovensku si to hodně pod sebe berou ty církve. Tam to mají trošičku jinak, víc charitativní než sociální. Taky jsme se pokoušeli, jestli bychom tady nenašli nějakou charitativní společnost, která by to zaštitila. Nevzdali jsme to, pořád hledáme.“

Obrázek 2: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci Zahraničních pracovních cest (celkový souhrn za všechny Zahraniční pracovní cesty)

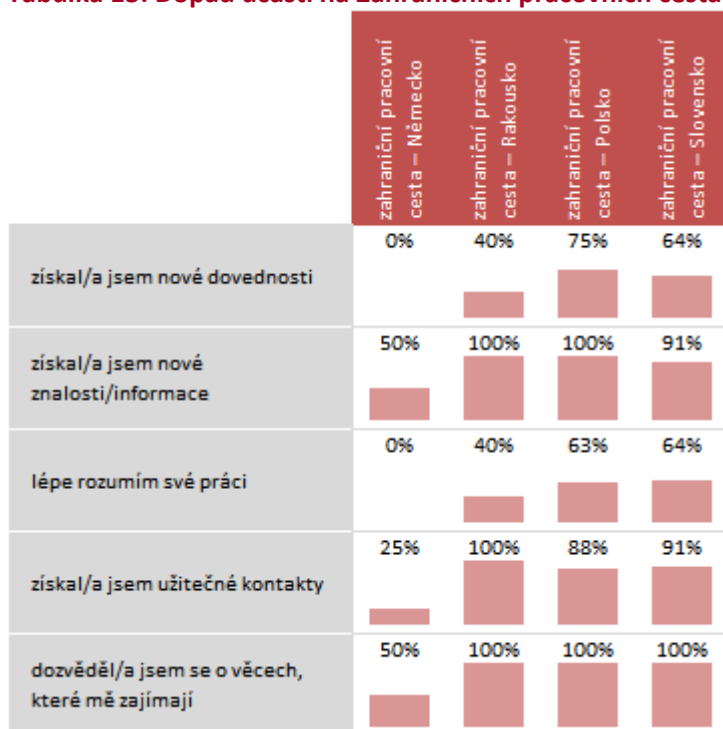


Zdroj: INESAN (2019, N=13)

Pozn.: hodnoty vyjadřují absolutní počet odpovědí

Z hlediska dopadů zahraničních pracovních cest na znalosti a dovednosti účastníků byly respondenty v největší míře pozitivně také hodnoceny cesty do Polska a na Slovensko. V rámci všech zahraničních pracovních cest však alespoň polovina respondentů získala nové znalosti či informace a dozvěděla se o věcech, které ji zajímají.

Tabulka 13: Dopad účasti na Zahraničních pracovních cestách na znalosti a dovednosti jejich účastníků



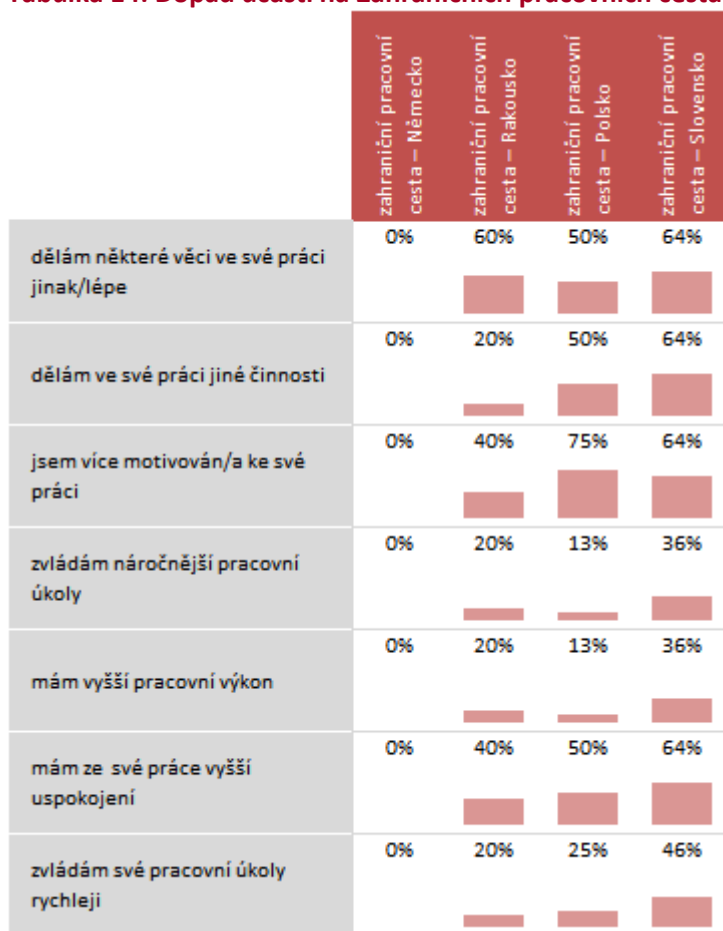
Zdroj: INESAN (2019, N=4/5/8/11)

Z hlediska dopadů účasti na zahraničních pracovních cestách na pracovní činnosti byla v největší míře pozitivně hodnocena cesta na Slovensko. To může být způsobeno tím, že slovenský model organizace sociální práce je ze všech navštívených zemí tomu českému nejbližší.

Například v jedné obci na základě inspirace ze Slovenska vznikl projektový záměr, který bohužel v současnosti nebyl podpořen.

R: „Něco jsme chtěli aplikovat, pak na to nebyl prostor. Zajímavá praxe byla v Bratislavě, to u nás by nešlo, tam šlo o pomoc pro lidi bez domova. Už jsme měli nachystaný projekt na profesionalizaci sociální práce, kde jsme chtěli dále pracovat s lidmi bez domova více a zapojit je do pracovní činnosti a za to je bonifikovat. Bohužel ten náš projekt spolupracujících obcí nebyl podpořen.“

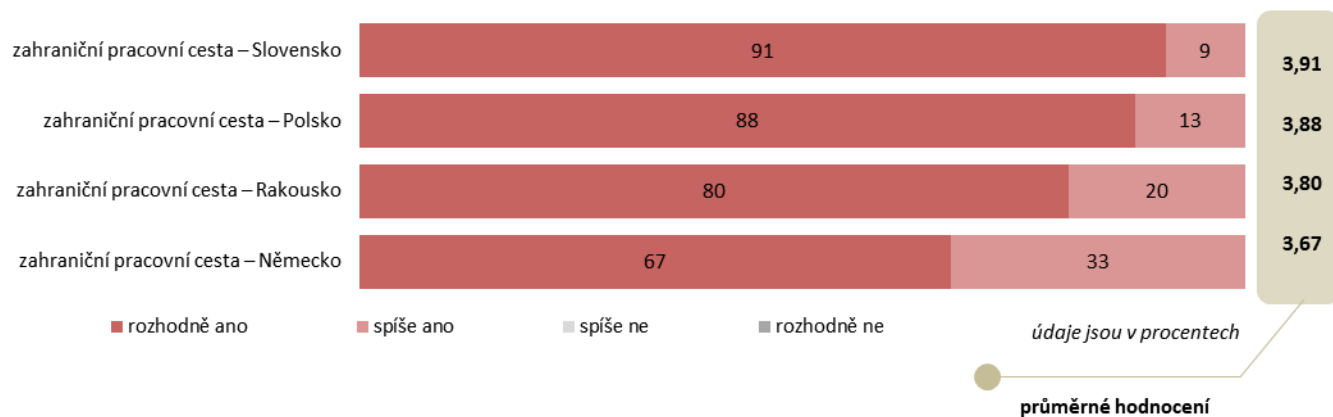
Tabulka 14: Dopad účasti na Zahraničních pracovních cestách na pracovní činnost



Zdroj: INESAN (2019, N=4/5/8/11)

O spokojenosti účastníků s absolvovanými zahraničními pracovními cestami svědčí i fakt, že všichni respondenti by absolvování těchto cest doporučili svým kolegům.

Graf 10: Doporučení účasti na Zahraničních cestách kolegům



Zdroj: INESAN (2019, N=11/8/5/3)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

EO 3.7: JAKÝ JE PŘÍNOS PROJEKTU PRO ÚČASTNÍKY AKCÍ POŘÁDANÝCH V RÁMCI PROJEKTU MPSV?

Sociální pracovníci ve veřejné správě mají zájem o vzdělávání zaměřené na problematiku bydlení, problematiku práce s konkrétními cílovými skupinami a na spolupráci s dalšími veřejnými institucemi. Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků byly v průběhu projektu pravidelně zjišťovány, o čemž svědčí i to, že vzdělávací aktivity realizované v rámci projektu ve velké míře těmto vzdělávacím potřebám odpovídají.

V průběhu projektu MPSV dosud proběhlo devět odborných workshopů, čtyři metodická školení, devět kazuistických seminářů a mezinárodní konference. Z hlediska přínosů těchto akcí respondenti v největší míře pozitivně hodnotili využitelnost získaných poznatků v praxi. Rovněž ocenili odbornost přednášejících, informace z praxe a dobré organizační zajištění.

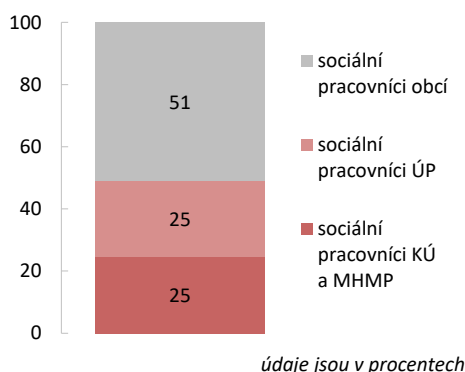
Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků

Vzdělávací úroveň nových pracovníků obcí byla za strany MPSV průběžně monitorována. Sociální pracovníci byli dotazováni na zpracování individuálních vzdělávacích plánů, na potřebná témata a cílové skupiny, se kterými pracují. Jak vyplynulo z dotazování, jako součást dalšího vzdělávání sociální pracovníci vyhledávají kurzy zaměřené na dluhové poradenství, komunikaci s psychiatricky nemocnými klienty, specifikaci sociální práce s romskými rodinami, komunikaci se seniory, na klienty užívající návykové látky, zákon o sociálních službách, nárok na jednotlivé sociální dávky, dávky pomoci v hmotné nouzi, základní krizovou intervenci, ale také mediaci, facilitaci, obranu proti manipulaci, insolvenční poradenství, ale také stres v práci sociálního pracovníka včetně úvodu do technik psychohygieny. Tato témata byla zahrnuta do přípravy komplexního vzdělávacího programu pro sociální pracovníky.

V roce 2018 bylo zjišťování vzdělávacích potřeb ze strany MPSV opakováno. Z tohoto šetření vyplývá, že sociální pracovníci preferují vzdělávací programy kombinující teorii a praxi, čemuž odpovídají všechny vzdělávací aktivity, realizované v rámci tohoto projektu.

V souvislosti s prodloužením projektu proběhlo dotazníkové šetření mezi sociálními pracovníky obecních a krajských úřadů a ÚP ČR a jejich vedoucími.

Tabulka 15: Struktura respondentů dotazníkového šetření MPSV




N=122

Zdroj: Projekt Systémová podpora sociální práce v obci. 7. Zpráva o realizaci. Příloha č. 1 Popis klíčových aktivit

V rámci tohoto dotazníkového šetření byla pozornost zaměřena na témata, která by měla zaznít v rámci prodloužení projektu (tzn. u vzdělávacích aktivit realizovaných od 06/2019-06/2020).

Sociální pracovníci mají v budoucnu největší zájem o workshopy a semináře zaměřené na problematiku bydlení (sociální bydlení, dávky na bydlení apod.) a na sociální práci s konkrétními cílovými skupinami (především s lidmi s duševním onemocněním a lidmi bez domova).

Tabulka 16: Preferovaná témata vzdělávacích aktivit projektu

<p>Workshopy</p> <p>23 bydlení (sociální bydlení, dávky na bydlení, ubytovny, krizové ubytování); 14 spolupráce s ÚP; 13 sociální práce s konkrétními cílovými skupinami: 5 lidé s duševním onemocněním, 4 osoby bez domova, 2 senioři, 1 rodiny žijící na ubytovnách, 1 dlouhodobě nezaměstnaní, 1 osoby s rizikovým způsobem života, 1 děti, 1 osoby se zdravotním postižením, 1 osoby v hmotné nouzi, 1 sociální práce s osobami se zdravotními problémy.</p>	<p>Kazuistické semináře</p> <p>10 bydlení (sociální bydlení, dávky na bydlení, ubytovny, krizové ubytování); 9 aktuální témata z praxe 8 dluhová problematika</p>
<p>Metodické semináře</p> <p>19 práce s konkrétními cílovými skupinami: 5 osoby bez domova, 5 rodina, 4 sociální práce s psychiatrickým klientem, 2 osoby s rizikovým způsobem života, 2 senioři, 2 nízkopříjmový klient, 2 osoby se zdravotním postižením, 1 osoby omezené ve svéprávnosti, 1 imigranti mimo EU.</p> <p>15 sociální bydlení; 12 dluhová problematika.</p> 	<p>Moodle s e-learningem</p> <p>výkon sociální práce s klientem, s konkrétní cílovou skupinou: osoby bez domova, opatrovnictví, matky samoživitelky, dluhová problematika, exekuce, sociální kuratela.</p> <p>problematika bydlení: sociální bydlení, nestandardní formy bydlení.</p> <p>legislativa, která se týká sociální práce: sociální politika, rodinná politika, dávkové systémy, spisová dokumentace SP (OK systém), GDPR, zákon o archivnictví.</p> <p>výkon sociální práce spolupráce SP obce s SP ÚP ČR komunitní plánování</p> <p>prestiž sociální práce syndrom vyhoření, zvládání stresových situací, relaxační techniky pro SP výkon sociální práce při nedostatku soc. služeb, odmítání klientů např. z důvodu nedostatku peněz, nebo abusu alkoholu katalog prací, zařazování soc. pracovníků do platových tříd, prestiž a podpora soc. práce</p>

N=122

Zdroj: Projekt Systémová podpora sociální práce v obci. 7. Zpráva o realizaci. Příloha č. 1 Popis klíčových aktivit

Toto potvrzují i výsledky on-line dotazníkového šetření realizovaného v září 2019. V rámci tohoto šetření mohli respondenti uvést preferovaná témata dalších vzdělávacích akcí. Podobně jako u šetření organizovaného MPSV i v tomto šetření zazníval zájem o témata týkající se sociálního či dostupného bydlení, práce s konkrétními cílovými skupinami a dluhové problematiky. Navíc byla respondenty velice často zmiňovaná témata týkající se spolupráce mezi organizacemi.

Obrázek 3: Spontánně uvedená témata preferovaná pro další vzdělávací akce v rámci projektu Systémová podpora sociální práce v obcích



Zdroj: INESAN (2019, N=73)

Pozn.: hodnoty vyjadřují absolutní počet odpovědí; minimální četnost prezentovaných odpovědí = 2

Sociální pracovníci v největší míře preferují, když se vzdělávací aktivity realizují v Praze, Olomouci nebo Hradci Králové, případně v Brně nebo Plzni. Mezi dalšími městy pak byla zmíněna například Ostrava, Pardubice či České Budějovice.

Workshopy

V projektu bylo do prosince 2019 realizováno celkem 9 workshopů. Na jejich přípravě se aktivně podílely zapojené obce a jejich výstupy byly prezentovány v rámci Zpravodajů sociální práce. Program workshopů

byl rozdělen na dopolední přednáškovou část a odpolední práci ve skupinách. Na závěr workshopů zazněla shrnutí pracovních skupin, příklady dobré praxe a možná doporučení pro jejich přenos do dalších obcí.

První workshop na téma „Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků obecních úřadů a Úřadu práce ČR“ byl realizován 15. června 2017 v Praze. Celkem se tohoto workshopu zúčastnilo 102 osob. Workshop byl rozdělen na dopolední teoretickou část, v rámci které zazněl mimo jiné i příspěvek od Generálního ředitelství Úřadu práce, a odpolední praktickou část, v rámci níž byli účastníci rozděleni do tematických pracovních skupin.

Druhý workshop na téma sociální šetření proběhl 2. října téhož roku. Tohoto workshopu se účastnilo celkem 124 sociálních pracovníků veřejné správy. Tento workshop byl rozdělen na dopolední přednáškovou a odpolední práci ve skupinách zabývajících se sociálním šetřením s různými cílovými skupinami.

Třetí workshop na téma „Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví“ se uskutečnil 1. února 2018 v Hradci Králové. Workshopu se účastnilo 130 pracovníků veřejné správy a realizační tým. Součástí teoretické části workshopu byla i prezentace týkající se veřejného opatrovnictví a sociální práce na Slovensku, kterou představila Mgr. Henrieta Valková, s níž byla navázána spolupráce během zahraniční cesty na Slovensko. Tato prezentace byla účastníky hodnocena velmi pozitivně. V odpoledním bloku byli účastníci rozděleni do pěti pracovních skupin, jejichž tématem bylo vymezení sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví.

Čtvrtý workshop na téma „Standardy sociální práce“ proběhl 12. června 2018 v Praze. Celkem se tohoto workshopu účastnilo 125 zástupců veřejné správy spolu se členy realizačního týmu. V rámci teoretického bloku byly mimo jiné prezentovány příspěvky dvou zapojených obcí: Standardy kvality sociální práce Magistrátu města Hradec Králové a Proces standardizace sociální práce ve městě Lovosice. V rámci práce ve skupinách se pozornost zaměřila na jednotlivé činnosti sociálních pracovníků v obci.

V říjnu 2018 proběhl v Olomouci pátý workshop „Dokumentace sociálního pracovníka“. Workshop byl určen pro sociální pracovníky působící v rámci veřejné správy. Jak již název napovídá, teoretická část workshopu byla zaměřena na dokumentaci sociálních pracovníků. Celkem se workshopu účastnilo 132 osob včetně přednášejících a realizačního týmu. V rámci praktické části přednesli úvodní příspěvky zástupci těchto zapojených obcí: Bučovice, Hodonín, Holešov, Moravský Beroun a Valašské Meziříčí. Následovala skupinová diskuse, která byla facilitována členy realizačního týmu projektu.

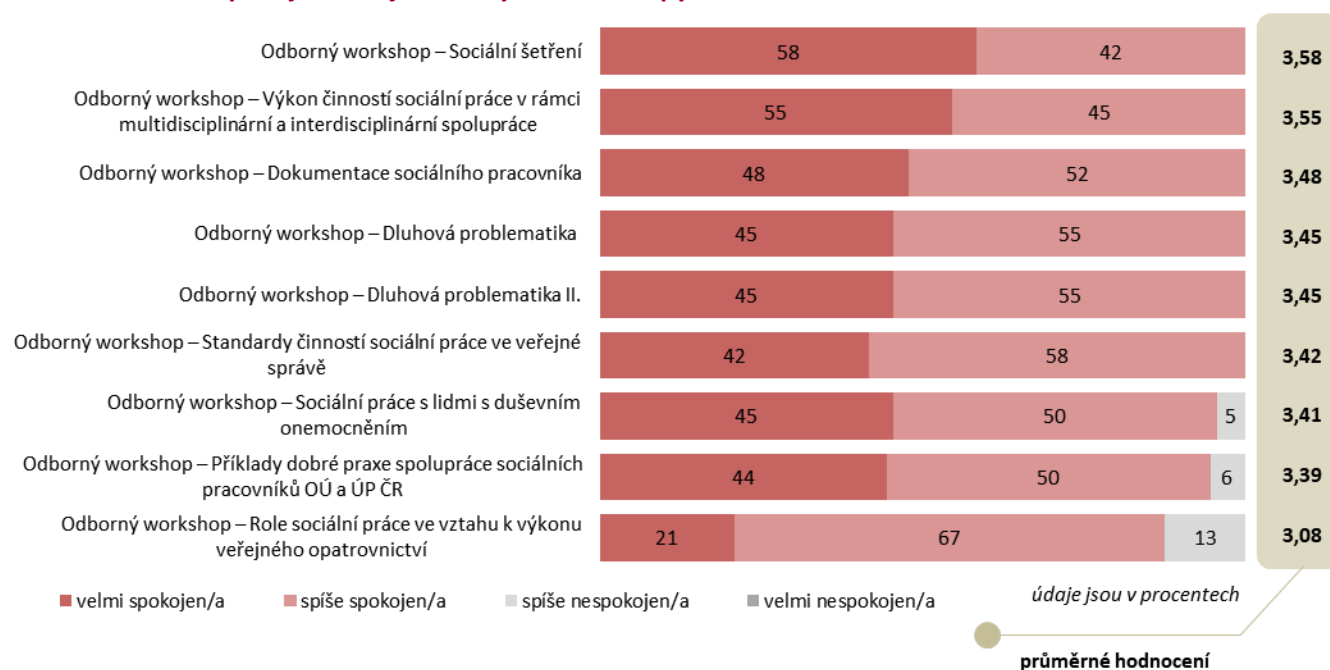
Šestý workshop na téma „Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu“ se uskutečnil v únoru 2019 v Hradci Králové. Workshop byl určen sociálním pracovníkům působícím v rámci veřejné správy a celkem se ho účastnilo 90 osob. V rámci teoretické části workshopu byly prezentovány zkušenosti s pořádáním případových konferencí v rámci výkonu sociální práce v obci na základě zkušeností z projektu a dále byla představena multidisciplinární spolupráce ve městě Chrudim. V odpoledním bloku byli účastníci rozděleni do pěti skupin, které byly facilitovány realizátory projektu. Úvodní příspěvek byl vždy přednesen spolupracujícími obcemi formou prezentace, jednalo se o obce Hradec Králové, Chrudim, Kolín, Jilemnice. V páté skupině byl přednesen příspěvek na téma Aktivity a kompetence sociálních kurátorů, který přednesla Mgr. Marika Jelínková, metodička Magistrátu hlavního města Prahy.

Sedmý workshop s tématem „Dluhová problematika“ se uskutečnil v červnu 2019 v Brně. Workshop byl určen pro sociální pracovníky a celkem se ho účastnilo 44 osob. Teoretická část se týkala dluhového poradenství. V rámci odpolední praktické části pak byly prezentovány příspěvky dvou zapojených obcí – Kolína a Lovosic; dále svůj příspěvek prezentovalo město Jindřichův Hradec. Na základě poptávky cílové skupiny po problematice dluhového poradenství byl následně v září 2019 v Ústí nad Labem uspořádán workshop „Dluhová problematika II“. v rámci praktické části zde proběhly prezentace obcí Lovosice, Štětí a Louny.

Devátý workshop projektu s názvem „Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním“ ve Valašském Meziříčí se uskutečnil v říjnu 2019. V teoretické části byla pozornost zaměřena na reformu psychiatrické péče v ČR. V praktickém bloku byly prezentovány příspěvky z Brna, Hodonína a Otrokovic a z organizací zaměřených na tuto cílovou skupinu působících v těchto městech Práh a Horizont.

Celkově byli respondenti v největší míře spokojeni s odborným workshopem „Sociální šetření“ a s odborným workshopem „Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu“. S těmito workshopy byla velice spokojena nadpoloviční většina respondentů. Všechny odborné workshopy však byly respondenty hodnoceny převážně pozitivně.

Graf 11: Celková spokojenost s jednotlivými Workshopy



Zdroj: INESAN (2019, N=12/11/23/11/11/12/22/18/24)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=velmi nespokojen/a, 4=velmi spokojen/a

Z hlediska organizačních charakteristik byli všichni respondenti spokojeni se zajištěním odborného workshopu „Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu“. Naprostá většina charakteristik všech workshopů však byla pozitivně hodnocena více než devíti z deseti respondentů.

Tabulka 17: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami Workshopů

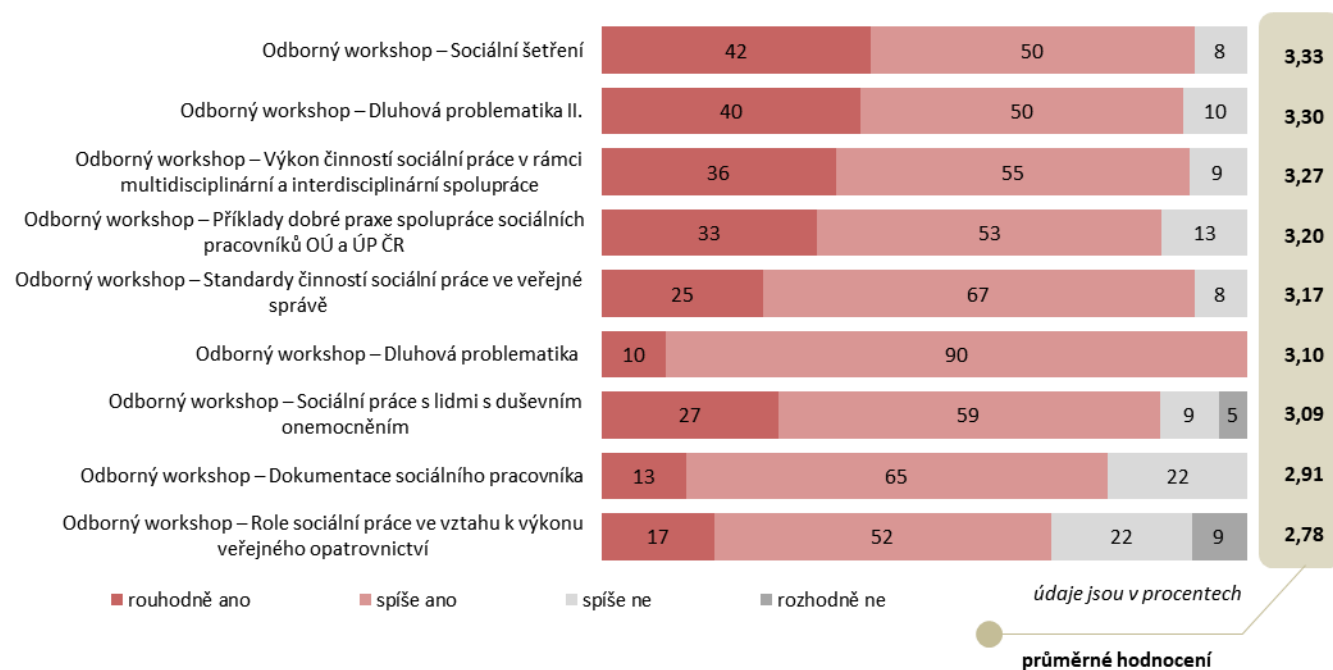
	Odborný workshop – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR	Odborný workshop – Sociální šetření	Odborný workshop – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví	Odborný workshop – Standardy činnosti sociální práce ve veřejné správě	Odborný workshop – Dokumentace 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 – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků OÚ a ÚP ČR
předávání informací od organizátora před workshopem	100 %	92 %	96 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	82 %
množství nových informací a dovedností	93 %	100 %	87 %	100 %	91 %	100 %	100 %	90 %	95 %
odbornost lektorů	100 %	100 %	96 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	91 %
formát akce (teorie/cvičení/diskuse)	93 %	100 %	96 %	100 %	96 %	100 %	100 %	100 %	91 %
témata prezentovaná na akci	93 %	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %
rozsah akce (počet hodin)	100 %	100 %	100 %	100 %	96 %	100 %	100 %	90 %	86 %
dostupnost místa konání akce	100 %	92 %	74 %	83 %	87 %	100 %	90 %	90 %	77 %
předávání informací od organizátora při realizaci workshopu	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	95 %
termín konání akce	100 %	100 %	91 %	100 %	100 %	100 %	70 %	100 %	100 %

Zdroj: INESAN (2019, N=15/12/23/12/23/11/10/10/22)

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

Z hlediska přínosu k profesnímu rozvoji byl všemi respondenty pozitivně hodnocen odborný workshop „Dluhová problematika“. v nejmenší míře pozitivně (69 % respondentů) takto hodnotilo odborný workshop „Role sociální práce ve vztahu k veřejnému opatrovnictví“.

Graf 12: Přínos Workshopů k profesnímu rozvoji účastníků



Zdroj: INESAN (2019, N=12/10/11/15/12/10/22/23/23)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

Využitelnost odborného workshopu „Dluhová problematika“ dokládá to, že se všichni respondenti z řad účastníků tohoto workshopu pokusili uplatnit nabyté poznatky v praxi.

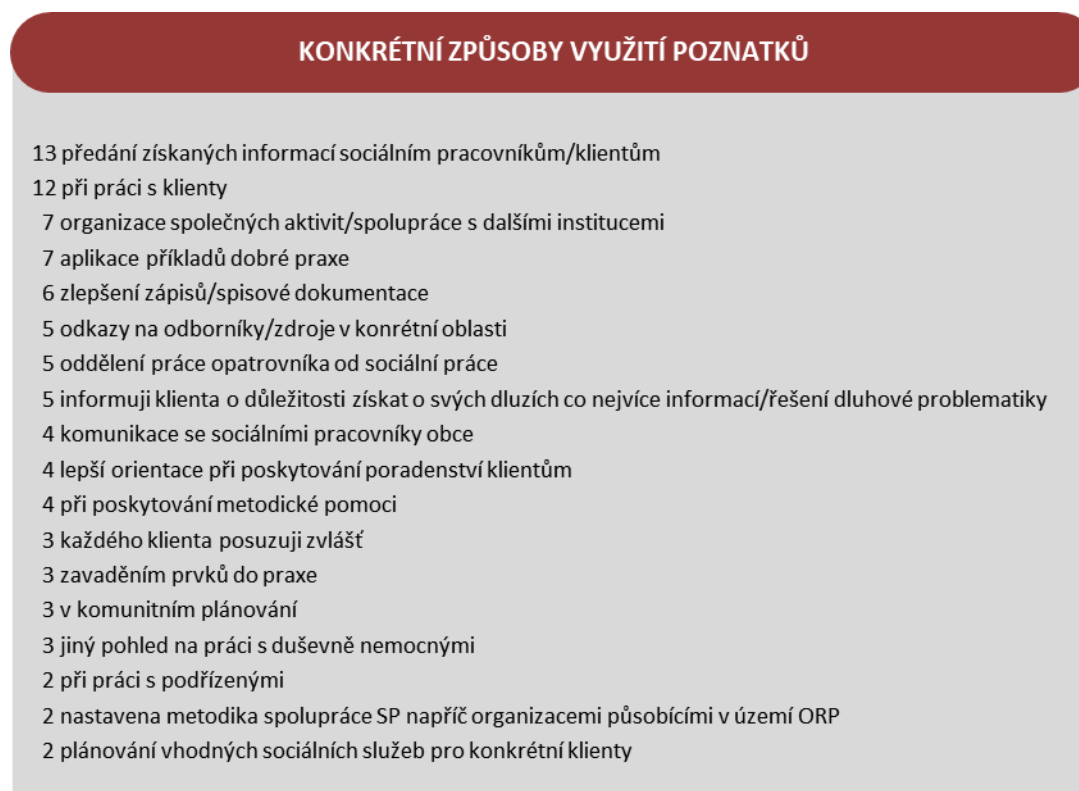
Graf 13: Podíl respondentů, kteří se pokoušeli uplatnit poznatky z Workshopů v praxi



Zdroj: INESAN (2019, N=10/11/15/12/23/23/10/12/22)

Poznatky z workshopů respondenti sdíleli s kolegy či klienty, případně i v rámci spolupráce s dalšími institucemi. Dále byly poznatky využity skrze aplikaci příkladů dobré praxe a zavádění nových postupů.

Obrázek 4: Konkrétní způsoby využití poznatků získaných v rámci Workshopů (celkový souhrn za všechny Workshopy)



Zdroj: INESAN (2019, N=78)

Pozn.: hodnoty vyjadřují absolutní počet odpovědí; minimální četnost prezentovaných odpovědí = 2

Respondenti se ve velké míře díky workshopům dozvěděli o věcech, které je zajímají a získaly nové znalosti a informace. Průměrně největší dopad na znalosti a dovednosti účastníků měly odborné workshopy „Sociální šetření“, „Standardy činností sociální práce ve veřejné správě“ a „Dluhová problematika“.

Tabulka 18: 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
získal/a jsem nové dovednosti	67%	82%	43%	70%	48%	70%	60%	40%	43%
získal/a jsem nové znalosti/informace	73%	91%	67%	100%	91%	100%	100%	90%	95%
lépe rozumím své práci	60%	73%	48%	50%	35%	50%	70%	40%	43%
získal/a jsem užitečné kontakty	73%	82%	86%	90%	30%	80%	80%	90%	86%
dozvěděl/a jsem se o věcech, které mě zajímají	80%	100%	91%	100%	100%	90%	100%	90%	95%

Zdroj: INESAN (2019, N=15/11/21/10/23/10/10/10/21)

Z hlediska dopadu na pracovní činnost byl v největší míře pozitivně respondenty hodnocen odborný workshop „Sociální šetření“. 82 % respondentů uvedlo, že díky tomuto workshopu dělají některé věci ve své práci jinak či lépe.

Alespoň třetina respondentů pak tento dopad na svou pracovní činnost vnímá u všech pořádaných workshopů.

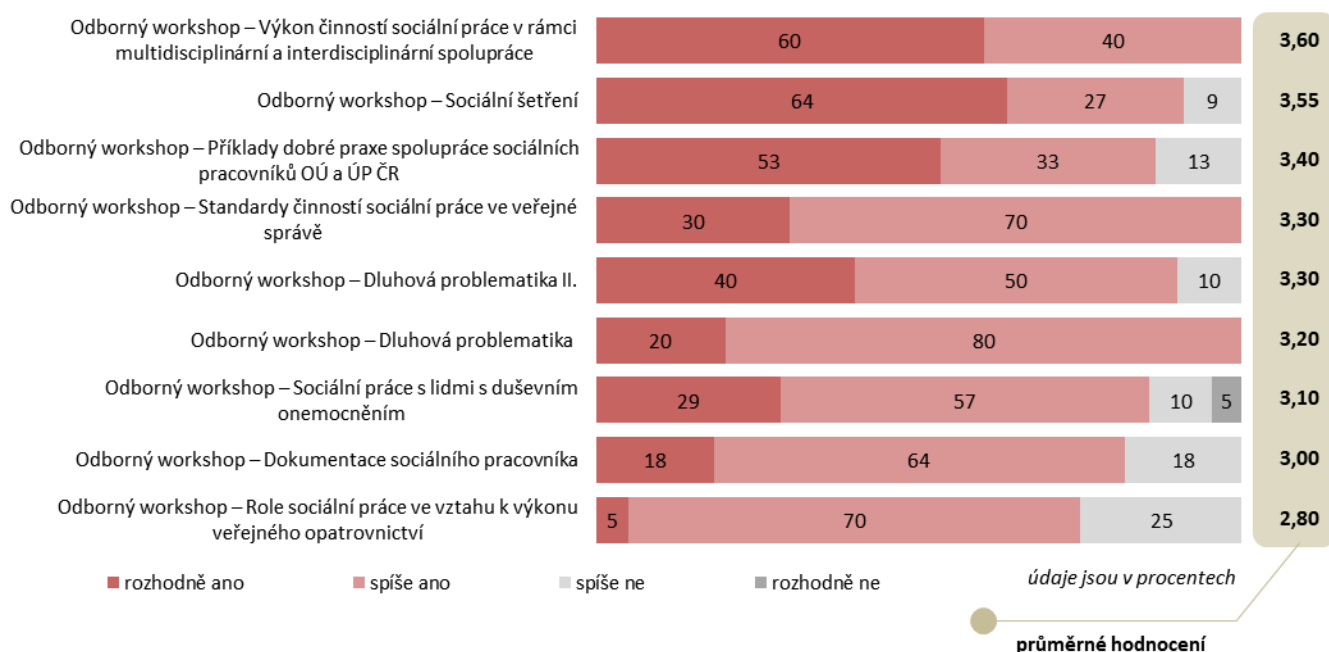
Tabulka 19: Dopad účasti na Workshopech na pracovní činnost

	Odborný workshop – Příklady dobré práce spolupráce sociálních pracovníků OÚ a UP 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
dělám některé věci ve své práci jinak/lépe	60%	82%	43%	70%	65%	70%	70%	60%	33%
dělám ve své práci jiné činnosti	47%	55%	29%	30%	35%	30%	40%	20%	24%
jsem více motivován/a ke své práci	40%	64%	24%	50%	39%	40%	30%	20%	38%
zvládám náročnější pracovní úkoly	27%	64%	24%	20%	30%	20%	20%	20%	19%
mám vyšší pracovní výkon	20%	46%	10%	10%	22%	20%	20%	10%	0%
mám ze své práce vyšší uspokojení	27%	73%	24%	60%	26%	60%	20%	40%	33%
zvládám své pracovní úkoly rychleji	27%	55%	14%	20%	30%	10%	30%	10%	14%

Zdroj: INESAN (2019, N=15/11/21/10/23/10/10/21)

Kvalita hodnocených workshopu je patrná i na základě toho, že většina respondentů by účast na odborných workshopech doporučila i svým kolegům. Všichni respondenti by účast doporučili u odborného workshopu „Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce“, workshopu „Standardy činností sociální práce ve veřejné správě“ a workshopu „Dluhová problematika“.

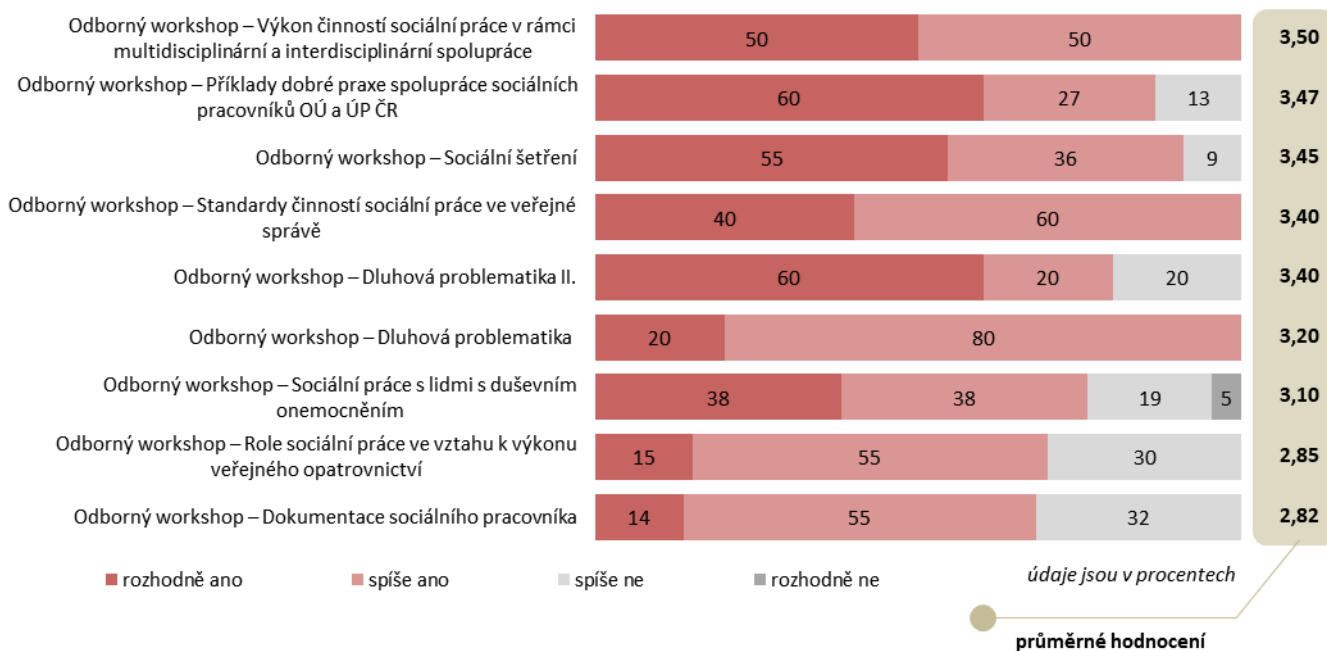
Graf 14: Doporučení účasti na Workshopech kolegům



Zdroj: INESAN (2019, N=10/11/15/10/10/10/21/22/20)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

Graf 15: Zájem o účast na navazujícím Workshopu prohlubujícím nabyté poznatky



Zdroj: INESAN (2019, N=10/15/11/10/10/10/21/20/22)

Pozn.: průměrné hodnocení: 1=rozhodně ne, 4=rozhodně ano

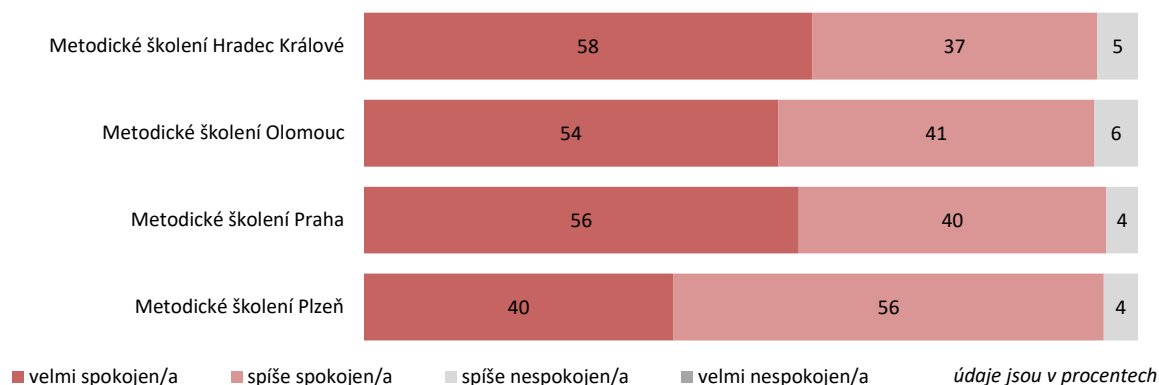
Metodická školení

V říjnu a listopadu 2019 proběhly také první čtyři z celkem 12 plánovaných metodických školení. Tato školení byla zaměřena na tematiku dotací na výkon činností sociální práce v přenesené působnosti. Školení proběhlo v Praze, Plzni, Olomouci a Hradci Králové. Každé toto školení mělo kapacitu 50 účastníků a bylo

určeno pracovníkům působícím v rámci veřejné správy, kteří žádají o dotace na výkon sociální práce. Na základě velkého zájmu sociálních pracovníků byla kapacita těchto školení v Olomouci a Praze navýšena. Tematicky bylo školení zaměřeno na vyplňování žádostí v aplikaci OKnouze, změny rozpočtu a podání vyúčtování dotace.

Naprostá většina respondentů byla s těmito školeními spokojena.

Graf 16: Celková spokojenost s metodickými školeními



Zdroj: INESAN (2019, N=24/75/77/45)

V průměru nejvíce byli s charakteristikami metodického školení spokojeni respondenti z řad účastníků z Prahy. Celkově byli v největší míře respondenti spokojeni s komunikací s organizátory metodických školení a s moderátory. I s ostatními charakteristikami však bylo spokojeno více než 8 z 10 respondentů.

Tabulka 20: Spokojenost s jednotlivými charakteristikami metodických školení

	Metodické školení Hradec Králové	Metodické školení Olomouc	Metodické školení Praha	Metodické školení Plzeň
časové rozvržení metodického školení	88%	87%	97%	84%
občerstvení na metodickém školení	78%	88%	93%	91%
koncept metodického školení	88%	85%	90%	87%
organizace metodického školení	83%	91%	94%	87%
kommunikace s organizátorem workshopu	88%	91%	93%	96%
moderátor	89%	88%	94%	91%

Zdroj: INESAN (2019, N=24/75/77/45)

Kazuistické semináře

Ve všech oblastních kancelářích – tedy v Praze, v Hradci Králové i v Olomouci proběhly v roce 2019 tři kazuistické semináře. Seminářů se účastnilo vždy maximálně 15 sociálních pracovníků a trvaly cca čtyři hodiny. V Hradci Králové se vyskytl problém s naplněním kapacity kazuistických seminářů, vzhledem k tomu, že podobné semináře pořádá již krajský úřad Hradce Králové a sociální pracovníci jsou zvyklí jezdit na tyto semináře. V budoucnu se tedy plánuje pořádat kazuistické semináře v této oblasti na konkrétních obecních úřadech, které o tuto aktivitu mají zájem a chtějí spolupracovat.

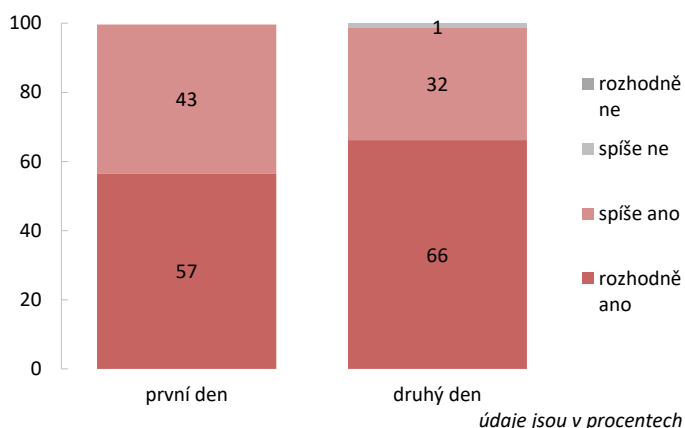
V rámci seminářů byly diskutovány konkrétní kazuistiky účastníků a navrhovaly se konkrétní postupy a možná řešení konkrétního případu. Zároveň byly v rámci těchto seminářů i prezentovány příklady dobré praxe, což bylo účastníky hodnoceno kladně. Účastníci dále hodnotili kladně možnost výměny zkušeností.

Další vzdělávací aktivity

Součástí projektu byla také dvoudenní Mezinárodní konference. Na konferenci byly prezentovány příspěvky zahraničních organizací navštívených v rámci zahraničních pracovních cest. Zároveň proběhla prezentace projektů některých zapojených obcí, konkrétně Lovosic, Hodonína, Chrudimi a Hradce Králové. Součástí konference byla i panelová diskuze s názvem Věcný záměr zákona o sociální práci.

Téměř všichni respondenti z řad účastníků hodnotili svou účast na Mezinárodní konferenci jako přínosnou, a to jak první, tak druhý den konference.

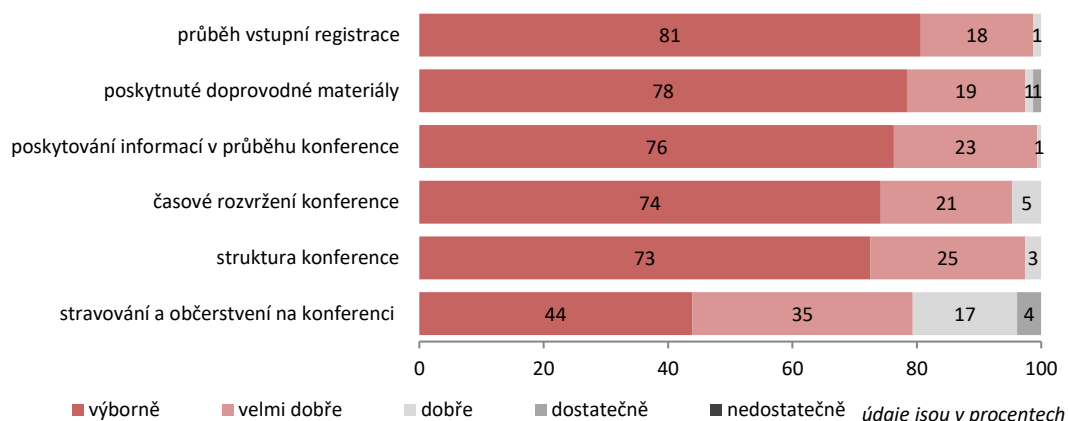
Graf 17: Přínos účasti na Mezinárodní konferenci



Zdroj: INESAN (2019) N=77/74

Účastníci byli spokojeni jak s organizačním zajištěním konference, tak s časovým rozvržením konference, její strukturou i poskytovanými materiály. Respondenti také pozitivně hodnotili poskytování informací ze strany realizačního týmu v průběhu konference.

Graf 18: Spokojenost s jednotlivými organizačními charakteristikami Mezinárodní konference

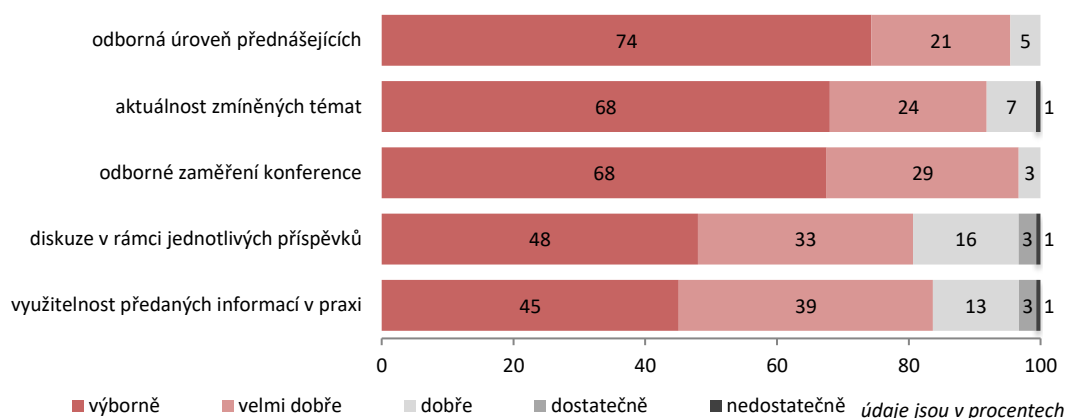


N=76, 79 (souhrnně jsou vyhodnoceny hodnoty z 1. i 2. dne)

Zdroj: INESAN

Naprostá většina respondentů byla spokojena s odbornou úrovní přednášejících i s odborným zaměřením konference jako celku. Více než 9 z 10 respondentů bylo také spokojeno s aktuálností probíraných témat.

Graf 19: Spokojenost s programem Mezinárodní konference



Zdroj: INESAN (2019) N=77/74 (souhrnně jsou vyhodnoceny hodnoty z 1. i 2. dne)

Zdroj: INESAN

EQ 4: JAKÝ JE PŘÍNOS VÝSTUPU PROJEKTU (ZPRAVODAJE SOCIÁLNÍ PRÁCE) Z HLEDISKA JEHO (PLÁNOVANÝCH) UŽIVATELŮ?

Zpravodaj sociálních práce je využíván především sociálními pracovníky na úřadech v obcích, dále sociálními pracovníky v obcích s přenesenou působností, referenty ÚP ČR a okrajově i zaměstnanci krajského úřadu. Zpravodaje sociální práce jsou hodnoceny jako srozumitelné a vhodné pro využití sociálními pracovníky. Respondentům vyhovuje jejich formát i tištěná podoba. Za největším přínos vydání Zpravodajů je možné označit podnět, impuls k diskusi k jednotlivým tématům, která se v sedmi vydáních objevila, a zprostředkování běžné praxe jednotlivých úřadů – sociálních odborů prostřednictvím uvedených kazuistik, které řeší podobné případy.

V průběhu projektu bylo vytvořeno, vytištěno a zasláno do distribuce celkem sedm vydání Zpravodaje sociální práce. Jednotlivá čísla vycházela od roku 2017 v nepravidelných intervalech a poslední sedmé vydání se dostalo do distribuce v listopadu 2019. Plán expedice navázaných na distribuci určen již v počátku rozdělovníkem v souladu s cílovými odběrateli a tento náklad se podařilo v průběhu projektu i navýšit.

Rozdělovník v souladu s projektovým záměrem:

- MPSV – 430 ks,
- ÚP – 750 ks,
- KÚ a MHMP – 700 ks,
- Obce – 4120 ks,
- Školy – 100 ks.

Témata jednotlivých vydání byla orientovaná na aktuální problematiku sociálních pracovníků a vycházela z potřeb projektu. Postupně tak vyšla čísla věnovaná následujícím tématům:

- Zpravodaj č. 1 – Představení projektu MPSV a zapojených obcí a jejich projektů,
- Zpravodaj č. 2 – Příklady dobré praxe spolupráce sociálních pracovníků obecních úřadů a Úřadu práce ČR,
- Zpravodaj č. 3 – Sociální šetření,
- Zpravodaj č. 4 – Role sociální práce ve vztahu k výkonu veřejného opatrovnictví,
- Zpravodaj č. 5 – Dokumentace sociálního pracovníka,
- Zpravodaj č. 6 – Problematika standardů činností sociální práce,
- Zpravodaj č. 7 – Výkon činností sociální práce v rámci multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce sociálního pracovníka obecního úřadu.

Náplní publikací byly ve větší míře výstupy z realizovaných workshopů sociálních pracovníků a pracovníků obcí v rámci projektu doplněné komentářem realizátorů projektu a fotografiemi z uskutečněných akcí.

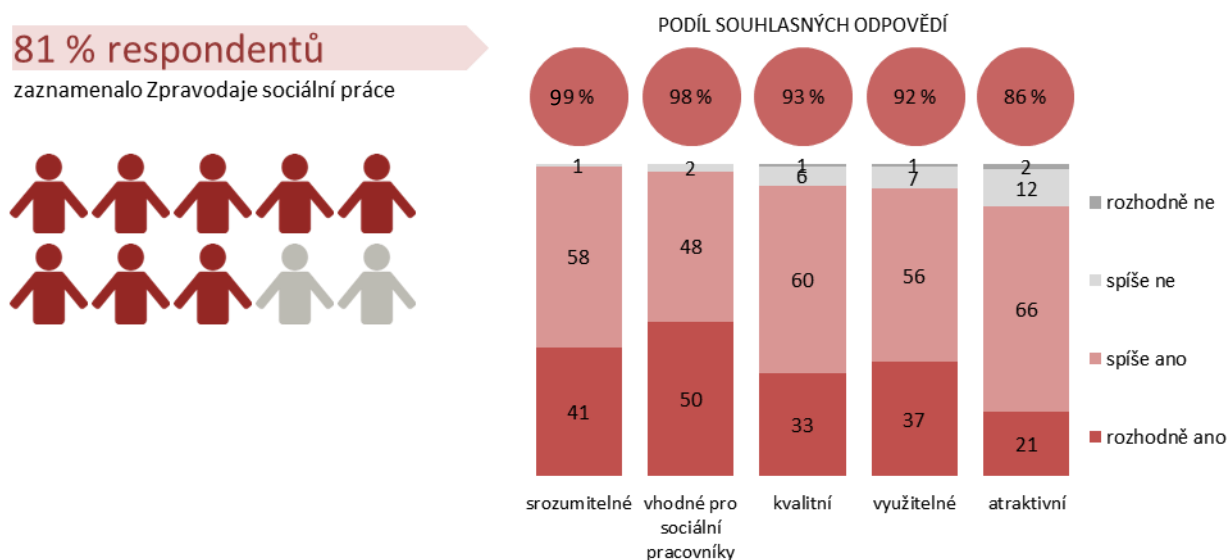
Od třetího čísla se začala v každém vydání objevovat kazuistika, která s sebou nesla výhradně příklady dobré praxe. Každé vydání konkrétního tématu bylo uvedeno příspěvkem zástupců jedné z obcí a doplněno výstupy z facilitované debaty a dalšími poznatky a podněty k tématu.

Přínos Zpravodajů sociální práce z hlediska jeho uživatelů byl hodnocen pomocí online dotazníkového šetření a dvou fokusních skupin, zaměřených na kvalitativní evaluaci Zpravodaje, které měly za cíl zmapovat povědomí, spokojenost s distribucí a především přínos jednotlivých příspěvků pro sociální pracovníky pro praktická řešení situací s klienty. Jedné fokusní skupiny se účastnili zástupci obcí, druhé pak zástupci ÚP ČR a krajského úřadu. Díky tomu bylo možné porovnat názory těchto skupin uživatelů.

Povědomí o existenci Zpravodajů sociální práce se mezi sociálními pracovníky vyskytuje. Naprostá většina oslovených respondentů v rámci fokusních skupin zaznamenala existenci Zpravodajů sociální práce. Všichni účastníci pak měli povědomí o tom, že existuje možnost nalézt Zpravodaje v elektronické podobě na stránkách MPSV. To potvrzují i zjištění dotazníkového šetření, v rámci kterého celkem 81 % respondentů z řad účastníků vzdělávacích akcí projektu zaznamenalo alespoň jedno číslo Zpravodaje sociální práce.

Z hlediska **hodnocení jednotlivých charakteristik** Zpravodajů naprostá většina respondentů dotazníkového šetření hodnotila Zpravodaj jako srozumitelný a vhodný pro sociální pracovníky. Více než 90 % respondentů ho také hodnotilo jako kvalitní a využitelný.

Graf 20: Zaznamenání Zpravodajů sociální práce v rámci projektu/Hodnocení jednotlivých charakteristik Zpravodajů sociální práce



Zdroj: INESAN (2019, N=16, N=133/133/130/131/125)

Účastníci fokusních skupin tato zjištění potvrdili. Grafická úprava Zpravodajů je podle nich přehledná. Účastníkům dále vyhovoval formát A5, který je z jejich pohledu praktický. Někteří účastníci by ocenili větší grafické odlišení titulních stránek Zpravodajů, ideálně v podobě různých ilustračních obrázků vypovídajících o tématech, která jsou v rámci Zpravodajů prezentována, nebo nápisem na titulní straně. v obou diskusích převládá názor, že prioritu má však obsah.

Účastníci velice pozitivně kvitovali to, že Zpravodaj vychází v tištěné podobě, mohou si tedy zaškrtnout podstatné informace či psát poznámky.

Způsob distribuce Zpravodajů sociální práce se podle výpovědí účastníků fokusních skupin výrazně liší. Zatímco naprostá většina zástupců obcí se se Zpravodaji sociální práce již v tištěné podobě setkala a má je k dispozici v několika vydáních v rámci svého oddělení nebo odboru, k sociálním pracovníkům ÚP ČR se

Zpravodaje sociální práce dostaly v menší míře. Z odpovědí uvedených v rámci fokusních skupin vyšlo najevo, že v rámci oddělení na ÚP ČR mají v rámci některých oddělení k dispozici pouze jedno vydání, které bývá adresováno vedoucímu pracovníkovi. Sociální pracovníci, jejichž obce jsou zapojeny do projektu, mají přirozeně ke Zpravodajům nejsnazší přístup a prakticky každý má Zpravodaje na svém stole. V průběhu diskuse byla rozvíjena myšlenka, pro koho je vlastně Zpravodaj určen. Část úřadů dává určitý počet kusů k dispozici široké veřejnosti, což někteří přítomní označili za nevhodný krok vzhledem k odbornosti příspěvků.

Jako součást mapování **možností využití Zpravodaje** v praxi zmínili účastníci, že Zpravodaje sociální práce může sloužit jako informační prostředek ve směru k malým obcím. V několika případech se stalo, že se na základě článku ve zpravodaji obrátila obec na autory s dotazy na řešení konkrétních situací. Velmi pozitivně byla hodnocena možnost najít příklady dobré praxe, inspirace v rámci konkrétních kazuistik. V této souvislosti také vznikla v obou skupinách diskuse, ze které vyplynula potřeba sdílet nejen dobrou, ale i problémovou praxi, a především pak způsob řešení, postupu, který daný aktér zvolil. Sociální pracovníci uvedli, že se často potýkají se situací klienta, která se jim opakovaně nedaří zlepšit a ocenili by kazuistiku komentovanou garanční kapacitou – odborníkem. Uvítali by i jiné příklady než ty, které dopadly dobře.

R: „Nám tam chybělo to, že když ta spolupráce nefunguje a jsou tam nějaké kolizní body, jak to uchopit a jak spolupracovat a jaké jsou cesty. Myslím si, že není od věci říct, co je dobře, ale mělo by určitě také zaznít to, jak pracovat s tím, co je špatně a nedaří se.“

R: „Aby se nepodsouvalo, že je to dobrý příklad, aby se mohly vyskytnout i kritické hlasy. Myslím, že by to bylo blíž objektivnímu pohledu, aby se tam ukazovalo všechno. Pokud je to dobrý, tak na tom není, co rozvíjet a má tendenci to stagnovat. Dobrá praxe je zabetonování situace. Ty problémy tam stále jsou.“

Při mapování **využitelnosti jednotlivých témat Zpravodaje** v praxi se v obou skupinách rozvinula aktivní diskuse. Bylo zřejmé, že jednotlivá témata nesou velké množství podnětů ke sdílení a k diskusi o tom, jak to jednotlivé úřady v praxi mají. Tento potenciál je zároveň i jedním z nejzásadnějších přínosů Zpravodajů.

Z diskuse vyplynulo, že nejpodnětější bylo právě téma multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce, kterým se zabývá vydání č. 7. Především zástupci ÚP ČR bylo také jako přínosné hodnoceno téma sociálního šetření, prezentované ve Zpravodaji č. 3 jak z pohledu obecních úřadů, tak z pohledu ÚP ČR.

Účastníci diskutovali vymezení kompetencí sociálních pracovníků a referentů hmotné nouze a jejich spolupráci při řešení jednotlivých klientských kazuistik. Z diskuse vyplynula potřeba vymezení profesní role sociálního pracovníka a referenta ÚP ČR, popis jejich rolí vůči klientům a také přirozená potřeba sdílení informací.

Účastníci rovněž diskutovali nad konkrétním článkem o vymezení role subjektů sociální práce a jejich pracovní náplně. Shodli se, že by uvítali ukotvenost a jednotnost, ze které by mohli vycházet. Současná situace je taková, že si každé pracoviště nastavuje podmínky v souladu se svými potřebami a finančními možnostmi. Pracovní náplň je v menšině případů daná standardy, ve větší míře skladbou a potřebami klientů. Podmínky pracoviště každého úřadu to definují.

R: „V některých oblastech se naše práce prolíná, a každý má širokou skupinu jinde. My jsme ti, kteří přijdou jako první do kontaktu s klientem. Když klient komunikuje se státním úředníkem, tak ten má větší moc a jde o to, jak s tou mocí naloží, zatímco sociální pracovník se řídí etickým kodexem, a tak automaticky brání zájem klienta.

R: „Ten pohled na sociální práci by se měl vyjasnit. Dneska jsou všichni sociální pracovníci, dělají si sociální šetření, protože pracují s lidmi. Ale máte tady zákon o sociálních službách a podle něj může vykonávat tuto činnost jen odborný sociální pracovník. Ne referenti hmotné nouze. Ta role by měla být oddělena.“

Dalším akcentovaným tématem při diskuzi bylo Opatrovnictví a řešení těžkých případů, které jsou bez zdárného konce. S tím souvisela debata nad právy klienta na vlastní rozhodnutí a míru definice zásahu sociálního pracovníka. Tomuto tématu se věnoval Zpravodaj č. 4 a skupina vycházela v diskusi z publikovaných článků. Účastníci uvedli, že by uvítali příklady a doporučení, případně sdílení praxe, jak pracovat s klienty bez perspektivy (klienty recidivní), a s tímto tématem rozvinuli i právo klienta na vlastní rozhodnutí, resp. odmítnutí sociální pomoci. Ve Zpravodaji jim v této oblasti chybí verifikace odborníka, který by poskytl jednoznačné doporučení k legálnímu postupu.

Dalšími tématy, kterými se diskuse nad Zpravodaji nesla, byly možnosti vytvoření databáze pro klíčová témata v sociální oblasti, kde by sociální pracovníci mohli hledat aktuální řešení svých případů s klienty a danou praxi vztahující se k tématu. S tím související i legislativa nastavená tak, aby bylo možné sdílet informace o klientech, kteří se v mnoha případech vyskytují na více úřadech a pomoc je tříštěna. v dalších tématech, která by účastníci diskuse ve Zpravodaji dále uvítali, byla akcentována fluktuace sociálních pracovníků, prevence syndromu vyhoření a způsoby realizace a financování supervize. Účastníci z jednoho konkrétního úřadu projevili veřejně myšlenku vydání vlastní publikace se sociální tematikou v návaznosti na projektové vydání.

4. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Projekt Systémová práce v obcích byl od počátku koncipován jako komplexní se záměrem posílit sociální práci v ČR. Zahrnuje různé cílové skupiny činné v sociální práci a zároveň si dával za cíl ukotvit metodickou podporu na MPSV, stát se partnerem sociálním pracovníkům. Nabídl pestrou škálu edukativních aktivit, workshopy, semináře, zahraniční cesty, metodická setkání. Jeho edukativní charakter byl zaměřený na rozvoj odborných kompetencí a předávání dobré praxe. Realizované vzdělávací akce v rámci projektu umožnily sociálním pracovníkům zvyšovat své znalosti a odbornost, což vedlo k vyšší kvalitě a efektivitě jejich práce, ale také posílení jejich profesní identity a sebeuvědomění v rámci výkonu profese.

Do projektu se na jeho začátku zapojilo 15 obcí z celé ČR, jejichž nastavení pro sociální práci bylo různé. Některé obce měly vytvořené standardy pro práci, nastavenou spolupráci s dalšími aktéry činnými v sociální oblasti, některé obce se v této oblasti rozvíjely, jiné jsou zatížené činnostmi v sociálně vyloučené oblasti. Každá obec si svůj projektový koncept do jisté míry tvořila sama, nastavovaly si vlastní cíle a úroveň indikátorů. Dá se říci, že všem obcím se jejich cíle naplnily a zdárně ukončily své projekty. Došlo k posílení role sociálního odboru v rámci úřadu prostřednictvím posílení pracovních pozic, kvalitnější a lépe cílenou péčí o klienty, jejich vyhledávání a vytvoření sítě multidisciplinární a interdisciplinární spolupráce na úrovni krajů a obcí. V rámci průběhu projektu byla navázána spolupráce i s dalšími obcemi, jejichž pracovníci měli zájem účastnit se projektových aktivit.

Mimoto tyto přínosy poskytovaly aktivity projektu sociálním pracovníkům také možnost navazovat profesní vztahy a vytvářet síť pro interdisciplinární podporu. Tento přínos se ukázal být pro obce velmi významným. Setkání s ostatními sociálními pracovníky v rámci workshopů, společné sdílení témat, prezentace a kazuistiky byly a jsou pro některé obce hlavní motivací k účasti. Tyto sítě následně pracovníci využívali i v rámci své pracovní činnosti.

MPSV jako řídicí orgán prostřednictvím svého realizačního týmu zastával roli organizátora akcí, metodické podpory a facilitátora diskusí. Akce byly z organizačního hlediska a rozsahu hodnoceny velmi pozitivně. Sociální pracovníci rovněž kvitovali, že se mohli podílet na plánování témat setkání a získávat tak možnost diskutovat o aktuálních případech a tvořit materiály – výstupy (Zpravodaj), které podle nich přispívají k šíření dobré praxe v sociální práci především k malým obcím a dalším aktérům v této oblasti.

Dá se tedy říci, že projekt realizoval své aktivity v souladu s plánem projektu a projekt naplňuje své cíle. 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 tři doporučení, ke kterým považuje za vhodné přihlídnout v rámci přípravy dalších aktivit tohoto projektu či v případě jeho výstupů.

Doporučení č. 1: Dát v rámci aktivit větší prostor pro setkání sociálních pracovníků obcí

Z evaluace vyplynulo, že tematická setkání organizují jen některé krajské metodické kanceláře a koncept je tak nejednotný a nevyvážený. Vzhledem k výsledkům evaluace, která je postavena na hloubkových rozhovorech s jednotlivými sociálními pracovníky, vyplynulo, že je pro ně možnost diskutovat o aktuálních tématech sociální práce a řešit společně problematickou kazuistiku velice přínosné. Tato metodická setkání

umožňující síťování sociálních pracovníků, které je jedním z významných dopadů na edukaci a profesní odbornost sociálních pracovníků. Evaluátor doporučuje dát těmto setkáním v další fázi projektu větší důraz.

Doporučení č. 2: Aktivní podpora setkávání realizačního týmu

Z evaluace vyplynulo, že se v průběhu projektu několikrát vyměnili členové realizačního týmu, a to prakticky na všech úrovních. Zpočátku projektu měl projektový tým nejen pravidelné koordinační schůzky, společné edukativní aktivity, ale i setkání, která se zaměřovala na odbornou část projektu, a podporovala tak jednotnost přístupu a dobré plánování aktivit. Vzhledem k tomu, že noví pracovníci se v již rozběhlém projektu nemusejí tak dobře orientovat jako ti, kteří v něm byli od počátku, doporučuje evaluátor zintenzivnění setkávání celého realizačního týmu včetně oblastních kanceláří a zvážit možnost realizace dvoudenního intenzivního workshopu, který bude mít za cíl sjednotit informace o aktuálním stavu projektu, potřebách obcí a vytvoření jednotného konceptu pro další činnost včetně rozdělení kompetencí.

Doporučení č. 3: Vytvořit a podpořit skupinu odborníků z řad zkušených sociálních pracovníků

Z projektu vyplynulo, že pilotní zavedení typových pozic v rámci činnosti sociálních odborů se v praxi obcí nepodařilo udržet. Je pravděpodobné, že je tato skutečnost způsobena nedostatečnou specifikací daných typových pozic pramenících z krátké praxe, a jejich konkrétnější uchopení by bylo v rámci sociální činnosti za jiných podmínek úspěšně realizovatelné. Evaluátor navrhuje vytvoření odborné skupiny z řad zkušených sociálních pracovníků, popřípadě vedoucích odborů, kteří toto téma uchopí, zmapují a zaměří se na lepší specializaci. Případně budou podpořeni dalším vzděláváním se zaměřením na case management, které jim nabídne podněty k dalšími rozvoji. Pro zkušené sociální pracovníky jde o nabídku dalšího profesního růstu s tématem, které mají v čerstvé praxi a kde je možné jít více do hloubky skrze odbornou týmovou práci.

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 společenskovedního 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 společenskovedního výzkumu.

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



ZAJIŠTĚNÍ PODPORY STŘEDNĚDOBÉHO PLÁNOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB NA KRAJSKÉ ÚROVNI

VSTUPNÍ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

INESAN

Institut evaluací a sociálních analýz

Heřmanova 22, 170 00 Praha 7

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

COPYRIGHT © INESAN Všechna práva vyhrazena.

Bez předchozího písemného souhlasu je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce materiálu nebo části materiálu, a to včetně šíření prostřednictvím elektronické pošty, SMS zpráv nebo zahrnutí těchto materiálů nebo jejich částí do jiných dokumentů.

