

# PROJEKT SOCIÁLNÍ INOVACE ZAMĚŘENÉ NA LIDI S HENDIKEPEM A TRH PRÁCE:

## Zkušenosti s výzkumným designem evaluace

---

RNDR. MARIE FEŘTROVÁ, PH.D.

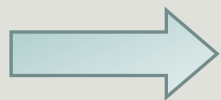
L. JUNGWIERTOVÁ, K. JANHUBOVÁ

**o krok**  
hendikep není překážka. 

# O ČEM TO BUDE

---

- Ve veřejném a akademickém sektoru – **velmi zřídka sdílí někdo to, že nevyšlo vůbec nic**, že se výzkum nepodařil tak, jak se předpokládalo



Motivace pro můj příspěvek

- Sdílení „FuckUp“ s výzkumným designem v aplikovaném socio-vědním výzkumu.
- Konkrétně **v evaluaci projektu sociální inovace** zaměřeného na lidi s hendikepem a otevřený trh práce.
- V podnikatelském prostředí – sdílení nezdarů, selhání – inspirace a ponaučení pro ostatní, jak na úrovni jednotlivců, tak různých komunit, oborů.
- Někdy nám **jeden neúspěch dá mnohem více než tisíc úspěchů**.
- Inspirace nahlížet na **NEZDAR = CO JE V TOM PRO MĚ ZA DÁREK?**

# PROJEKT O KROK – ZÁKLADNÍ INFO

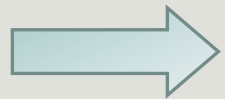
---

- Realizátor **Etincelle**, o.s. (skupina sociálních podniků), financování 3 roky z OP Zaměstnanost 2014-2020 (MPSV, resp. EU) ve výzvě pro ověření funkčnosti sociálních inovací
- **Zkl. problém: nízká míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP) na otevřeném trhu práce (OTP) a stále se zvyšující počet OZP, které zůstávají dlouhodobě na chráněném trhu práce (CHTP).**
- Problém má své příčiny v rovině OZP, zaměstnavatelů, prvotní příčina je však systémová - nastavení zákona o zaměstnanosti, který umožňuje náhradní plnění a výrazně podporuje CHTP.
- Projekt a veškeré jeho aktivity směřovaly k **usnadnění přístupu lidí s hendikepem na otevřený trh práce. A k ukázání cesty, že trh práce pro OZP může fungovat bez náhradního plnění a masivní podpory CHTP.**

# EVALUACE – ZÁKLADNÍ RÁMEC

---

- Myšlenka donora – **prokázat kauzalitu mezi projektovými aktivitami a efekty**, které sociální inovace vyvolá – **argumenty pro systémové (legislativní) změny** v této problematice (náhradní plnění, činnosti úřadu práce), data pro ***data-based evidence policy***



povinná evaluace vč. některých prvků výzkumného designu



návrh výzkumného designu součást projektové žádosti, podrobný evaluační plán do 3 měsíců od začátku realizace

## ➤ **Evaluace**

- forma aplikovaného socio-vědního výzkumu
- hl. cíl je zpětná vazba na intervenci
- proces učení a proces shromáždění a zpracování informací o projektu za účelem vyhodnocení 3E (*efficiency, effectiveness, economy + sustainability, added value*)

## Následky

Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce nemají zkušenosti se zaměstnáváním OZP

Zátěž pro státní rozpočet (kofinancování mezd na CHTP)

Nízká životní úroveň OZP

OZP zůstávají závislé na pomoci státu

Stále se zvyšující počet OZP na chráněném trhu práce

## Hlavní problém

Nízká míra zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP) na otevřeném trhu práce

## Příčiny

Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce se nesnaží zaměstnat OZP

Zaměstnavatelé spíše využívají institut náhradního plnění při řešení povinnosti zaměstnávat OZP

Zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce nemají dostatek informací o možnostech zapojení OZP

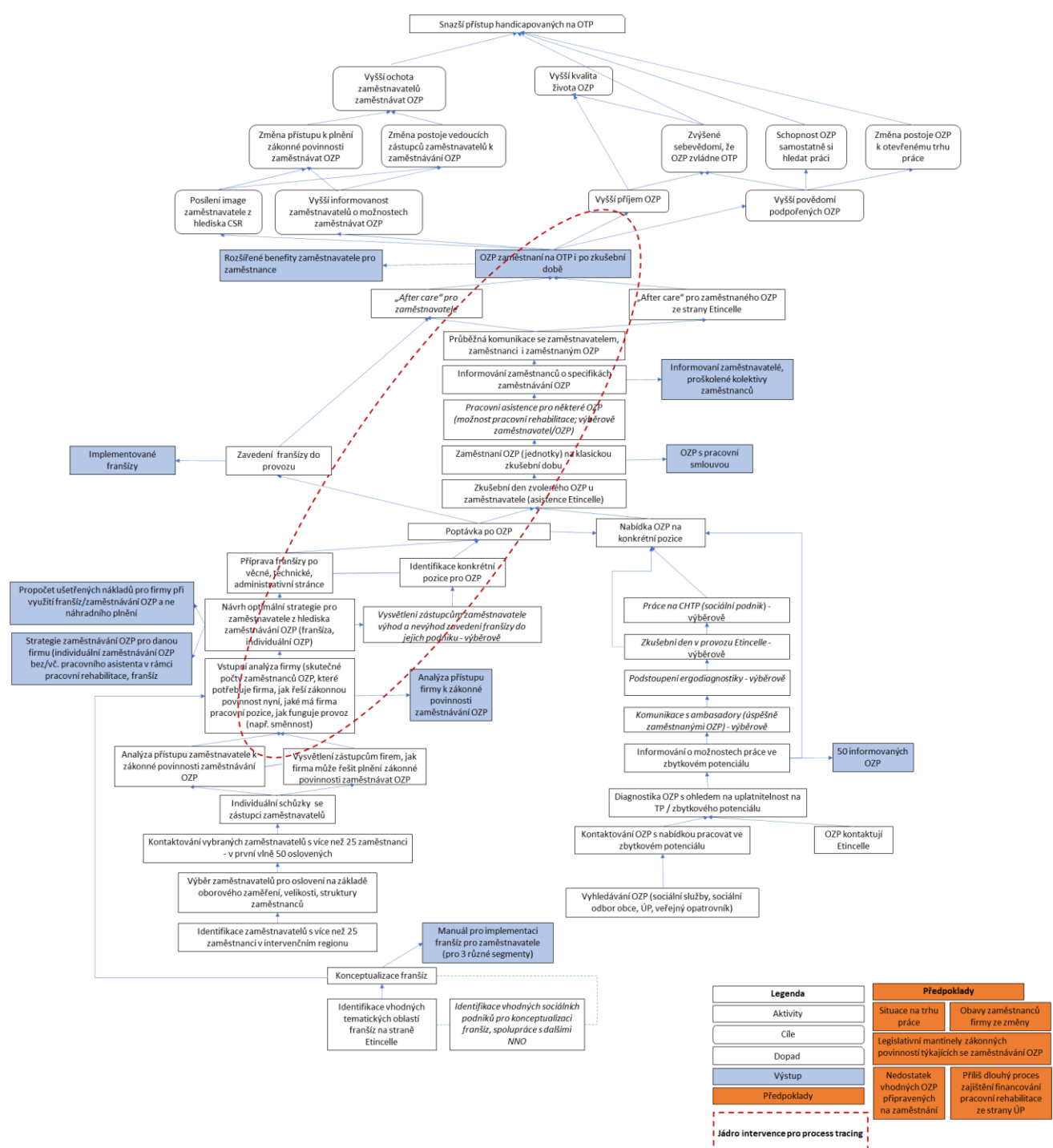
Těžkopádnost realizovaných pracovních rehabilitací pro OZP a jejich směřování opět na chráněný trh práce

Zákon o zaměstnanosti, který zaměstnavatele nemotivuje k zaměstnání OZP (negativní sankce, chybějící pozitivní podpora, nevhodně nastavené některé aspekty chráněného trhu práce)

OZP se obávají vstoupit na otevřený trh práce a neusilují zde o práci

Neopodstatněné obavy OZP ze ztráty invalidního důchodu, pokud by pracovaly na otevřeném trhu práce

Nejednoznačné a někdy zavádějící informace, které obdrží OZP od orgánů správy zapojených do řízení o invalidním důchodu



# TEORIE ZMĚNY – INTERVENČNÍ LOGIKA

---

- **Projekt cílil** nejen na samotné zaměstnání vybraných OZP, ale zejména **na změny postojů** (přístup OZP k zaměstnání na OTP, resp. přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP) **i změnu vnímání bariér a stimulů** k zaměstnávání OZP prostřednictvím posílení informovanosti, individuálního matchingu konkrétních OZP a konkrétních pracovních pozic a dalších aktivit. Tím, že byl plán se důsledně věnovat i informovanosti, postojům, vnímaným bariérám **měl projekt zajišťovat dlouhodobější charakter změn.**
- **Očekávané změny u CS zaměstnavatelé: Vyšší ochota zaměstnavatelů zaměstnávat OZP**
  - Změna přístupu k plnění zákonné povinnosti zaměstnávat OZP
  - Změna postoje vedoucích zástupců zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP
  - Vyšší informovanost zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávat OZP
- **Očekávané změny u CS OZP: Vyšší kvalita života OZP**
  - Zvýšené sebevědomí, že OZP se zvládne přizpůsobit požadavkům na OTP
  - Změna postoje OZP k otevřenému trhu práce
  - Vyšší povědomí podpořených OZP o svém zbytkovém potenciálu a možnostech práce na OTP
  - Vyšší příjem OZP

# Evaluační design – plán sběru a analýzy dat

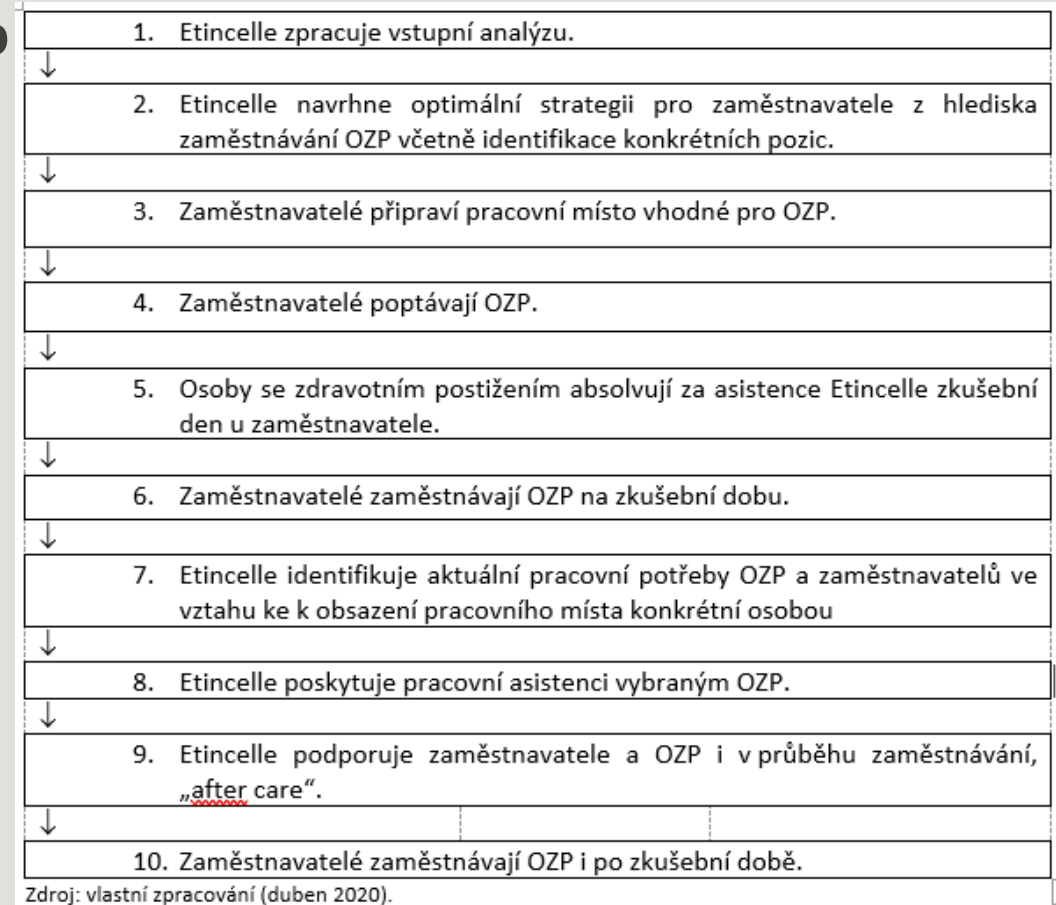
---

- Prokázat, že změny u cílových skupin jsou díky sociální inovaci
- **Pre-post design**, průběžná evaluace, cílem bylo sumativní hodnocení, ověřování teorie změny
- Sledování skupiny OZP, zaměstnavatelů (individuální matching a franšízy), nákladovost
- **Kvalitativní metody** sběru i hodnocení dat, nízké počty, sběr i realizátor projektu
- **Pro OZP** – podrobný osobní dotazník (vč. otázek na postoje, vnímání bariér), vstup a výstup do inovace + každých 6 měsíců; neinterventní srovnávací skupina, QCA metoda
- **Pro zaměstnavatele** – podrobný dotazník (vč. postojových otázek, vnímání bariér) a rozhovor při vstupu do inovace, totéž při výstupu, reflexe v průběhu, dotazníky pro spolupracovníky, metoda process tracing
- Podrobné databáze pro obě cílové skupiny – sledování jednotlivých kroků v sociální inovaci na individuální úrovni, nákladů
- Sledování i těch, kteří do inovace nakonec nevstoupili a těch, kteří postupně ze SI odcházeli – různé dotazníky „exit“
- Aplikace teorie plánovaného chování



# PROCESS TRACING

- **Ověření funkčnosti předpokládaného kauzálního mechanismu na jádru intervence** (podle Beach, Pedersen 2013).
- Klíčové pro naplnění cílů inovace - **protnutí potřeb zaměstnavatelů a možností OZP tyto potřeby naplnit.**
- „Oka“ řetězce, jejich rozpracování, stanovení předpokladů, alternativních hypotéz, apriorní pravděpodobnosti, specifické testy pro ověření, typy důkazů.



	Část mechanismu	Hypotéza	Alternativní hypotéza	Pravděpodobnost	Plánovaný test
1.	<b>Etincelle zpracuje vstupní analýzu.</b>	Etincelle na základě informací, které získá od zaměstnavatele, vypracuje analýzu mapující současnou situaci z hlediska zaměstnávání OZP.	Etincelle nebude schopna analýzu vypracovat.	Etincelle má v oblasti spolupráce se zaměstnavateli zkušenosti a na zpracování analýz je dobře připravena.	Administrativní data projektu – počet vypracovaných vstupních analýz (důkaz typu „ <u>trace</u> “).
P.1	Etincelle má dostatečné informace o fungování dané společnosti.	Zaměstnavatelé poskytnou Etincelle dostatečnou součinnost pro sběr potřebných informací.	Zaměstnavatelé budou se zapojením do projektu souhlasit pouze formálně, nebudou však ochotni Etincelle dovést nahlédnout dostatečně do fungování společnosti nebo nemusí být schopni Etincelle na všechny otázky odpovědět.	V případě, že Etincelle narazí již v úvodní fázi na zaměstnavatele, který není ochoten dostatečně spolupracovat, nemusí ve spolupráci pokračovat.  Etincelle bude do projektu zapojovat primárně ty zaměstnavatele, u kterých předpokládá ochotu spolupráce.	Rozhovor s Etincelle (důkaz typu „ <u>account</u> “).
P.2	Etincelle správně posoudí v analýze možnosti OZP.	Etincelle dokáže do výsledků správně promítnout možnosti OZP nebo alespoň nedochází k systematickým chybám.	Etincelle chybuje při stanovení možností OZP.	Etincelle má ověřenou strategii pro zjišťování možností pro zapojení OZP u zaměstnavatelů, v rámci níž zapojuje do procesu samotné OZP, a také má zkušenosti se zaměstnáváním OZP.	Dotazníky nebo rozhovory s OZP a se zaměstnavateli (důkaz typu „ <u>account</u> “).
2.	<b>Etincelle navrhne optimální strategii pro zaměstnavatele.</b>	Etincelle je schopna na základě informací od zaměstnavatele určit konkrétní počty OZP a navrhnout přístup, jak začlenit OZP mezi zaměstnance.	Etincelle nebude vědět, jak zaměstnávání OZP u zaměstnavatele implementovat.	Etincelle má s umístováním OZP u zaměstnavatelů předchozí zkušenosti.	Administrativní data projektu – počet navržených strategií (důkaz typu „ <u>trace</u> “).
P.3	S optimální strategií musí být seznámeni a musí se s ní ztotožňovat ti	Výstupy, které Etincelle připraví, se dostanou také k osobám, které budou rozhodovat o tom, zda	Osoba, se kterou bude Etincelle komunikovat, nebude mít kompetence dostatečně ovlivnit procesy v dané firmě.	Tento předpoklad může být obzvláště obtížně splnitelný u větších firem s vertikální organizační strukturou. Na možnost zapojení vedení firmy může mít vliv nepříznivá	Administrativní data projektu – počet strategií, které schválil

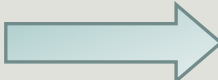
# JAK SE TO ZAČALO HROUITIT?

---

- Sociální inovace neusazená, „živý organismus“, hledání a zkoušení různých cest + vliv pandemické situace (zaměstnavatelé jiné priority)
- Ukázalo se, že **nejde o uniformní proces**, ale o individualizovanou podporu od sociální inovace podle toho, co kdo potřebuje **ALE požadavky na výzkumný design** (měřit účinek každé aktivity, kauzalitu)
- Inovace přidávala nové aktivity, naopak některé plánované nerealizovány, odlišný důraz na jednotlivé aktivity v praxi inovace oproti předpokladům
- Prakticky **neustálá adaptace výzkumného designu** na nové skutečnosti v sociální inovaci
- Nutnost v určitý moment již ukončit vstup do baselinové skupiny sledování
- Po téměř dvou letech realizace – **minimum zaměstnavatelů i OZP**, kteří prošli úspěšně větší částí sociální inovace a **vhodní pro endline porovnání** (plán 50 úspěšně umístěných OZP, 25 zaměstnavatelů) **ALE pre-post design**
- Zásadní revize designu, opuštění kauzality, nakonec narativní a **formativní charakter výzkumu**

# KLÍČOVÁ PONAUCENÍ PRO VÝZKUMNÝ DESIGN

---

- Pozor, **co chce donor** a jaká je **realita!** (výzva nebo riziko?)
- Nebýt příliš ambiciózní a **nesledovat „vše“**, zaměřit se na méně aspektů a více se zaměřit na kvalitu dat.
- Nastavování designu – pokud realizátor neví, jak přesně bude sociální inovace realizována – „**netlačit se do transponování jeho záměru**“ do podrobností z důvodu nastavení výzkumného designu.
- Ohromná energie vynaložená na **neustálé přizpůsobování výzkumného designu** změnám v projektu, mít odvahu k radikálnějším změnám designu dříve.
- Velký rozdíl v záběru sociální inovace, který pokrývá evaluace a který není již evaluací pokrytý  nelze účinně použít pre-post design
- Zjištění, jak upravit inovaci, méně pak, jaké má efekty.

# IMPLIKACE PRO EVALUACE SOCIÁLNÍCH INOVACÍ

---

- **Nevyžadovat rigorózní metody pro sociální inovace**, respektovat, že pro svůj optimální rozvoj potřebují flexibilitu, volnost, organičnost vzniku, potřebují možnost pro neustálé změny v návaznosti na vývoj potřeb cílových skupin v praxi.
- **Neaplikovat komplexní metodiku do rámce neziskové organizace**, která do svého řešení zahrne jednotky nebo nižší desítky subjektů – to se ukázalo být až **nepatřičně extenzivní**.
- Sběr dat primárně výzkumníky, ne realizátorem. Teorie změny – ne ověřování, ano pro souhrnný pohled. Process tracing nelze.
- Podpořit průběžné **sdílení zkušeností** s výzkumem mezi projekty a metodickou podporu od poskytovatele dotace.
- Neznamená, že inovace není/nemůže být úspěšná.

# Děkuji za pozornost

---

kontakt: [marie.fertrova@gmail.com](mailto:marie.fertrova@gmail.com)

[www.okrok.eu](http://www.okrok.eu)