

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky a psychologie

**Možnosti zaměstnávání v sociální firmě s ohledem na specifika
osob se zdravotním postižením**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Vedoucí práce:

Mgr. Lucie Maliňáková

Autor:

Jitka Čechová

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 odst. b) zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Plzni 12. 3. 2012

Podpis studenta.....

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Lucii Maliňákové, za cenné rady a podporu, při zpracování bakalářské práce. Děkuji i Mgr. Janě Holečkové za ochotu a poskytnuté informace.

Bibliografický záznam

ČECHOVÁ, J. *Možnosti zaměstnávání v sociální firmě s ohledem na specifika osob se zdravotním postižením*. 2012. Bakalářská práce. Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Pedagogická fakulta. Katedra pedagogiky a psychologie. 83 stran. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Lucie Maliňáková

Abstrakt

Bakalářská práce „Možnosti zaměstnávání v sociální firmě s ohledem na specifika osob se zdravotním postižením“ je zaměřena na pracovní uplatnění osob se znevýhodněním v režimu sociální firmy. Teoretická část je zaměřena na vymezení pojmů sociální ekonomiky a sociálního podniku. Zpracovává právní hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměřuje se na specifika zdravotního postižení s ohledem na pracovní možnosti znevýhodněných osob. Praktická část analyzuje modelové standardy sociální firmy, hlavní charakteristiku vymezující sociální podnik. Sleduje naplnění a dodržování standardů v sociální firmě Pracovní Sobota.

Klíčová slova

sociální ekonomika, sociální podnik, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zdravotní znevýhodnění, specifika osob se zdravotním postižením, standardy sociální firmy

Abstrakt

Bachelor essay „ Options in employment in social company regarding health disability“ is aimed on incorporate health disability people in regime of social company. Theoretical part is focused on key words of social economy and social business. Also describes legal aspects of employment of health disadvantage people and is focused on options on labour market. Practical part analyzes model standards of social company and the main character which defining social company. It also follows to see fulfillment and compliance of standards in Pracovní Sobota company.

Keywords

social economy, social company, employment of health disability people, health disadvantage, specific persons with disabilities, standards of social company

OBSAH

ÚVOD	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA	10
1.1 SUBJEKTY SOCIÁLNÍ EKONOMIKY.....	12
1.2 SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ A SOCIÁLNÍ PODNIK.....	14
1.3 SOCIÁLNÍ FIRMA	16
1.4 STANDARDY SOCIÁLNÍ FIRMY.....	17
1.5 PRÁVNÍ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	18
1.6 ZAMĚSTNANCI SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V SOCIÁLNÍCH FIRMÁCH	20
1.7 PŘEDSTAVENÍ SOCIÁLNÍ FIRMY PRACOVNÍ SOBOTA S.R.O.	27
II. PRAKTICKÁ ČÁST	32
2 METODIKA A CÍLE PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	32
2.1 PŘEDPOKLADY	34
2.2 VÝSLEDKY UPLATŇOVÁNÍ STANDARDŮ V SOCIÁLNÍ FIRMĚ PRACOVNÍ SOBOTA S. R.O. .	35
2.3 ZHODNOCENÍ VÝSTUPŮ A OVĚŘENÍ PŘEDPOKLADŮ 1 A 2:	47
2.4 DISKUSE.....	48
3 ZÁVĚR.....	50
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	52
SEZNAM POUŽITÝCH ELEKTRONICKÝCH ZDROJŮ:	52
SEZNAM TABULEK:.....	52
SEZNAM PŘÍLOH:.....	55
PŘÍLOHY:	56

Úvod

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnuji v sociální firmě Pracovní Sobota s.r.o. dva roky. Pracovní zkušenosti s vedením firmy byly pro mne hlavním důvodem při výběru tématu bakalářské práce. Sociální firma mi umožňuje spojit zkušenosti z oblasti sociální práce s etikou v podnikání. Sociální podnikání vnímám jako prostor pro zaměstnávání osob se znevýhodněním a příležitost pro zlepšování kvality jejich života.

Cílem bakalářské práce je představit možnosti zaměstnávání v sociální firmě, která je v současnosti novým trendem v zaměstnávání osob se znevýhodněním. Zpracovává zkušenosti sociální firmy Pracovní Sobota na základě modelových standardů, které definují sociální firmu, a analyzuje naplňování a dodržování standardů v této firmě.

Téma bakalářské práce „Možnosti zaměstnávání v sociální firmě s ohledem na specifika osob se zdravotním postižením“ koresponduje se studovaným oborem sociální pedagogika. Dokladem jsou techniky práce s klientem, které jsou v sociální firmě Pracovní Sobota, v každodenní praxi používány. Nejčastěji jde o individuální podporu klienta v jeho schopnostech a dovednostech. Poskytování poradenství při řešení problémů a samozřejmě skupinová práce. Do pravidelných aktivit firmy jsou zařazovány supervize celé firmy a rovněž supervize manažerského týmu, jako prevence syndromu vyhoření vedoucích pracovníků.

Problematika zdravotně postižených osob je v odborné literatuře, popisována v oblasti péče o postižené osoby nebo v popisu sociálních služeb, které jsou k dispozici. Zaměstnávání zdravotně postižených osob, bylo doposud řešeno v rámci pracovní rehabilitace v terapeutických dílnách nebo v chráněných pracovních dílnách. Zdravotně postižený jedinec, je vnímám jako klient sociální služby. V sociální firmě se klient stává zaměstnancem se svými právy a povinnostmi. Sociální firma, nabízí možnost

zaměstnání pro osoby se znevýhodněním v bezpečném a přátelském prostředí. Poskytuje uplatnění na otevřeném trhu práce a umožňuje přirozenou integraci do společnosti.

V teoretické části se věnuji vymezení termínů sociální ekonomiky a sociálního podniku. Principům a standardům charakterizujícím sociální podnikání. Kapitola právní aspekty v zaměstnávání lidí s postižením, zahrnuje i finančními příspěvky na podporu zaměstnávání znevýhodněných osob, které poskytují úřady práce. Uvedeny jsou podmínky, které přinesla novela zákona o zaměstnanosti, v poskytování nárokového příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených. Firma Pracovní Sobota je pravidelným žadatelem výše zmíněného příspěvku. Dále popisují specifika lidí s mentálním postižením a duševním onemocněním, s ohledem na jejich pracovní možnosti. Následuje představení sociální firmy Pracovní Sobota s.r.o. a uvedení postupů, které firma nastavila, pro své bezpečné a spolehlivé fungování. Zabývám se především vstupním pohovorem pro nové zájemce o práci. Novým prvkem v zaměstnávání znevýhodněných osob, který firma Pracovní Sobota uvádí v praxi, je „Práce na zkoušku“. Umožňuje zájemcům o práci, ověřit si svoje možnosti, pracovní dovednosti a ujasnit si vlastní motivaci k práci.

Cílem praktické části je zjistit zda sociální firma Pracovní Sobota, splňuje a dodržuje modelové standardy sociální firmy, které prezentuje občanské sdružení Fokus Praha. Při výběru vhodných výzkumných metod pro naplnění cíle, jsem zvolila analýzu dokumentů. Vnitřní směrnice a firemní dokumenty firmy Pracovní Sobota, jsem podrobila rozboru a porovnála je s modelovými standardy sociálního podniku občanského sdružení Fokus Praha, které je jako první v České republice definovalo. V původním zadání byla uvedena technika rozhovoru s vedením firmy, ta se však v období prvotního zmapování výzkumného problému a následného sběru dat, ukázala vzhledem k vytyčenému cíli nevyhovující. Z tohoto důvodu byla zvolena metoda analýza dokumentů, která umožňuje přesněji a komplexněji, naplnit zadaný cíl.

Poznatky uvedené v této práci, rozšiřují povědomí o sociální ekonomice jako novém trendu v zaměstnávání lidí se znevýhodněním. Předkládané zkušenosti by mohly být podnětem pro další zájemce o sociální podnikání a inspirací pro zaměstnavatele osob se znevýhodněním.

I. Teoretická část

1 Sociální ekonomika

Koncepty sociálního podniku a sociálního podnikání jsou v současné době na vzestupu jak v zahraničí, tak v českém prostředí. Tento trend s sebou přináší řadu přístupů, jak tyto koncepty definovat, jaké subjekty a aktivity pod ně začlenit. Jedním z důvodů vzrůstajícího zájmu je neschopnost státu a trhu vypořádat se s novými problémy ve společnosti.

Sociální podniky představují v sociální ekonomice nový proud. Podniky reagují na nově vznikající potřeby ve společnosti, vytvářením a poskytováním potřebných produktů. Vznikají nové sociální firmy podporované různými dotačními programy, chráněné dílny a občanská sdružení přecházejí do režimu sociálních podniků, aby tak umožnily svým klientům se zdravotním postižením nebo skupinám ohroženým vyloučením, pracovat ve vhodných podmínkách a zároveň mohly vykonávat ekonomické aktivity.

„Situaci sociální ekonomiky znesnadňuje nejasné formální definování, dosud chybí legislativní ukotvení a neexistuje žádný orgán, předmětem jehož činností by sociální ekonomika byla.“¹ Právní forma sociálního podniku není v České republice jasně vymezena.

„Pojem sociální ekonomika vnímáme jako souhrn aktivit uskutečňovaných subjekty sociální ekonomiky, jejichž cílem je zvýšit zaměstnanost v místních

¹ DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. s. 41.

podmínkách anebo uspokojit další potřeby a cíle komunity v oblasti ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního rozvoje.“²

„Jedná se o souhrn autonomních soukromých aktivit, uskutečňovaných různými typy organizací, jejichž cílem je služba členům nebo místní komunitě především prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika je orientovaná na řešení otázek zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na konceptu trojí zodpovědnosti a prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální ekonomika umožňuje občanům aktivně se zapojit do rozvoje regionu. Vytváření zisku/přebytku sociálního podnikání je žádoucí, není však primárním cílem. Případný zisk je přednostně užíván k rozvoji aktivit organizace a pro potřeby místní komunity. Vnitřní vztahy v sociálních podnicích směřují k maximálnímu zapojení členů/pracovníků do rozhodování a k samosprávě, vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál. Právní forma subjektů sociální ekonomiky není rozhodující, principiálním je sledování obecně prospěšných cílů uvedených ve stanovách. Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost v oblasti vzdělávání, poradenství a financování.“³

Sociální prospěch zahrnuje demokratické rozhodování. Do řízení organizace je zájem zapojovat všechny pracovníky, nejen zaměstnance, ale i dobrovolníky. Sociální cíl je naplňován v přispívání k veřejnému prospěchu, reaguje na potřeby společnosti zejména v dané lokalitě nebo sociální skupině lidí.

Ekonomický prospěch je spojen především s jiným zacházením se ziskem. Zisk je používán k vlastnímu rozvoji a pro místní potřeby. Zisk jsou finanční prostředky

² BEDNÁRIKOVÁ, D., FRANCOVÁ, P. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Praha: Nová ekonomika, 2011. s. 10.

³ MÉSZÁROS, P. *Sociální podnikání: 10 úspěšných příkladů z Evropy*. Praha: Nový Prostor, 2008. s. 254.

získané z vlastní výdělečné činnosti, ale subjekt může mít i další zdroje například dotace, dary. Ekonomické aktivity musí subjekt vykonávat pravidelně, jedná se o soustavnou činnost, za jejíž prosperitu nese odpovědnost. Subjekt vytváří pracovní pozice pro znevýhodněné zaměstnance.

Environmentální a místní prospěch spočívá v podstatném významu pro obec, místo, region. Subjekty sociální ekonomiky používají místní zdroje, uspokojují místní potřeby, komunikují s místními podnikateli, organizacemi veřejného sektoru, veřejností. Přihlašují se k sociálnímu podnikání a informují o své činnosti. Jednají ekologicky a působí v tomto ohledu i na své pracovníky i okolí.⁴

Přestože není dosud zpracován koncept sociální ekonomiky, je možné sjednotit se na třech konstatováních, které byly přijaty na světové konferenci v Praze v roce 2002, v rámci tzv. Pražské deklarace:

- a) sociální ekonomika není založena na kapitálu, ale na participativní demokracii;
- b) cílem sociální ekonomiky není zisk, ale vzájemná solidarita;
- c) sociální ekonomika může významnou měrou přispívat k začleňování znevýhodněných osob do společnosti⁵

1.1 Subjekty sociální ekonomiky

Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace, které vykonávají ekonomické aktivity za účelem pracovního uplatnění svých klientů nebo pro dofinancování svého poslání. Subjekty sociální ekonomiky sdílí společné hodnoty, kterými jsou naplňování veřejně prospěšného cíle, demokratické rozhodování, podpora iniciativy občanů, nezávislost na veřejných či soukromých

⁴ DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. s. 56.

⁵ DOHNALOVÁ, M., *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, 2006. s. 120.

institucích, jiný způsob zacházení se ziskem, zohledňování environmentálních aspektů, uspokojování přednostně místních potřeb a využívání místních zdrojů.

Rozdělení podle právně/institucionálního přístupu, který identifikuje právní formy subjektů, uvádí Dohnalová⁶:

- právní formy organizací občanského sektoru (obecně prospěšná společnost, občanské sdružení, evidovaná právnická osoba církve, nadace a nadační fond)
- družstva
- obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným, akciová společnost)
- osoby samostatně výdělečně činné, jsou-li ze znevýhodněné sociální skupiny

Subjekty sociální ekonomiky jasně stanovují cíle své činnosti, zaměřené na služby lidem, komunitě či společnosti. Požadují demokratické řízení a kontrolu nad organizací a v nakládání se ziskem je přípustné přerozdělování, na rozdíl od organizací občanského sektoru, kde je přerozdělování zisku, striktně zakázáno.

⁶ DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. s. 55.

1.2 Sociální podnikání a sociální podnik

„Sociální podnikání zahrnuje podnikatelské aktivity, prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení veřejného prospěchu.“⁷

Sociálním podnikem je právnická nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Veřejně prospěšný cíl, který sociální podnik naplňuje, je uveden v zakládacích dokumentech.

„Sociální podnik je především podnikem, který plnohodnotně ob stojí na trhu a bude přitom vycházet z principů sociální ekonomiky, tedy naplní trojí prospěch ekonomický, sociální a environmentální (tzv. anglicky triple bottom line). Nese vlastní podnikatelská a ekonomická rizika, využívá běžných nástrojů, operuje na běžném obchodním trhu a pracuje s lidmi, často různě znevýhodněnými.“⁸

⁷ BEDNÁRIKOVÁ, D., FRANCOVÁ, P. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Praha: 2012. s. 9.

⁸ *Manuál pro přežití sociálního podnikatele*. [online]. [cit. 11. listopadu 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.scmvd.cz/socpodnik.asp>>

Principy sociálního podniku

Tabulka č. 1

Sociální prospěch	Ekonomický prospěch	Environmentální a místní prospěch
a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí.	a) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity.	a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity.
b) Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku.	b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli.	b) Využívání přednostně místních zdrojů.
c) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.	c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika.	c) Uspokojování přednostně místní poptávky. *
	d) Schopnost zvládat ekonomická rizika.	d) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby.
	e) Trend směrem k placené práci.	e) Spolupráce sociálního podniku s důležitými místními aktéry.
* není vyžadováno		f) Inovativní přístupy a řešení. *

zdroj TESSEA⁹

⁹ *Principy sociálního podniku* [online]. c 2009 Nová ekonomika [cit. 19. září 2011]. Dostupný z WWW: < <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/vystupy-projektu.html> >

1.3 Sociální firma

Sociální firma podniká za účelem naplňování svých sociálních cílů. Pracovní možnosti, které nabízí svým zaměstnancům, se blíží běžnému zaměstnávání, ale zároveň přihlíží ke specifickým potřebám zaměstnanců. Poskytuje v případě potřeby jistou míru podpory, zároveň, ale usiluje o maximální využití potenciálu svých zaměstnanců.

Sociální firma se dle organizace CEFEC (Evropská konfederace sociálních firem a družstev), vymezuje pomocí následujících charakteristik:

- sociální firma je firma vytvořená za účelem zaměstnávání lidí s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce
- jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů
- podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce
- každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci
- pracovní podmínky by měly být rovné mezi znevýhodněnými zaměstnanci a zaměstnanci bez znevýhodnění
- všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti¹⁰

¹⁰ ERBANOVÁ, R. *Co je sociální firma?*[online]. Fokus Praha pro časopis GRANTIS 7-8/2006, c 2009 [cit. 19. září 2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/88-co-je-s...>>

1.4 Standardy sociální firmy

„Standardy sociální firmy vznikly z potřeby definovat a rozpoznat sociální firmu v podmínkách České republiky a tím ji odlišit od dalších modelů zaměstnávání znevýhodněných osob.“¹¹

Jsou definovány, aby upřesnily hlavní charakteristiky sociální firmy a napomohly k porozumění základním hodnotám, ke kterým se sociální firma hlásí.

Cílem standardů je zajištění transparentnosti sociálních firem ve vztahu k zákazníkům, zaměstnancům, veřejným institucím, organizacím a agenturám, poskytovatelům služeb v oblasti zaměstnanosti a potencionálním donátorům a investorům.

- **Standardizace podle Fokusu Praha¹²**

Občanské sdružení Fokus Praha zpracovalo jako první v České republice modelové standardy sociální firmy, na základě britského modelu sociálních podniků. V současné době slouží jako nejčastěji používaný návod, podle kterého se zakladatelé sociálních firem a zájemci o sociální podnikání mohou orientovat. Standardy jsou podkladem pro budoucí certifikaci sociálních firem.¹³

- Standardy se opírají o 3 základní pilíře – oblasti: I. Podnikání, II. Zaměstnávání, III. Podpora. K jednotlivým oblastem jsou přiřazovány související standardy, které jsou specifikovány kritérii.

¹¹ *Sociální firma - výzva v podnikání v 21. století* [online]. c2006 [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.ph>>.

¹² *Sociální firma - výzva v podnikání v 21. století* [online]. c2006 [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.ph>>.

¹³ Standardy sociálního podniku zpracovaly v rámci projektu Rozvoj sociální firmy občanská sdružení Fokus Praha a Sananim

- I. Podnikání -**
 - 1. Poslání sociální firmy
 - 2. Podnikání
 - 3. Financování
 - 4. Provoz sociální firmy
 - 5. Informovanost a prezentace
- II. Zaměstnávání -**
 - 6. Znevýhodnění zaměstnanci
 - 7. Pracovní smlouvy a mzdy
 - 8. Etické principy a vnitřní komunikace
 - 9. Organizační struktura
- III. Podpora -**
 - 10. Adaptace
 - 11. Udržení
 - 12. Profesní rozvoj
 - 13. Spolupráce sociální firmy

Standardům sociální firmy se podrobně věnuji v praktické části v kapitole 2.2 Výsledky uplatňování standardů v sociální firmě Pracovní Sobota s.r.o., kde jsou podkladem pro zpracování standardů uplatňovaných v Pracovní Sobotě.

1.5 Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se v pracovně-právních vztazích řídí stejnými podmínkami, jako u lidí bez postižení. Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou, zkušební doba je ve stejné délce, výpověď se řídí obecně platnými podmínkami.

Dle zákona o zaměstnanosti je osobám se zdravotním postižením, poskytovaná zvýšená ochrana na trhu práce.

Sociální firma Pracovní Sobota splňuje podmínku zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Pravidelně podává žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením §78 zákona o zaměstnanosti na úřadu práce. Firma tak může poskytovat náhradní plnění ostatním firmám, které povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nesplňují.

○ **Osoby se zdravotním postižením**

Zákon o zaměstnanosti §67 definuje osoby se zdravotním postižením následovně, jedná se o fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní, tyto osoby jsou automaticky považovány za osoby s těžším zdravotním postižením
- pracovní schopnost těchto osob, poklesla nejméně o 70%.
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni, dříve osoby částečně invalidní
- pokles pracovní schopnosti je v rozmezí od 35% do 69%.
- c) rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

„Od roku 2012 nebudou nově osoby zdravotně znevýhodněné posuzovány. Kategorizace těchto osob zanikne, a po určité době bude ještě sloužit jen za účelem plnění povinného podílu.“¹⁴

○ **Zvýhodnění některých uchazečů v obchodní veřejné soutěži**

Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách (§101), umožňuje zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP nebo provozuje chráněnou dílnu. Pokud nabídka tohoto zaměstnavatele nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15%, musí být přijata.

¹⁴ ŠUBRT, B., et al. *Abeceda mzdové účetní 2012*. Ostrava: ANAG, 2012. s. 185.

○ Slevy na daních při zaměstnávání osob zdravotně postižených

Daňový základ se snižuje o:

- 18 000 Kč zaměstnavateli za každého zaměstnance se zdravotním postižením
- 60 000 Kč zaměstnavateli za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením
- 210 Kč za měsíc je poskytována sleva na dani zaměstnancům prvního a druhého stupně invalidního důchodu
- 420 Kč za měsíc zaměstnancům s třetím stupněm invalidního důchodu

Sociální firma Pracovní Sobota podává každé čtvrtletí žádost na úřadu práce o příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených §78 zákona o zaměstnanosti. Je to jediná finanční dotace, kterou firma dostává. Podrobná zpracování § 78 Příspěvků na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených a § 75 Chráněného pracovního místa, které upravuje novela Zákona o zaměstnanosti, platná od 1. 1. 2012, jsou přílohou č. 9 a 10.¹⁵

1.6 Zaměstnanci se zdravotním postižením v sociálních firmách

V úvodu této kapitoly je nutno zmínit, že výběr budoucí profese a dostupných pracovních možností je pro člověka s postižením velmi komplikovaný. Postižení v jakékoliv podobě omezuje a zužuje nabídku dostupných pracovních možností. Často nejde o výběr, ale o přijetí jediné varianty, kterou lze vůbec získat. Osoby s postižením se dostávají do situace, kdy je jejich představa, resp. ideál, neuskutečnitelná a realita neuspokojivá.¹⁶

¹⁵ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. c 2010 [cit. 20. února 2012] Dostupný z WWW: <<http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>>.

¹⁶ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. s. 178. ISBN 978-80-7367-414-4.

Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob se zdravotním postižením a zároveň osoby bez znevýhodnění. Vytváří prostor pro získání pracovních návyků a dovedností, budování sociálních kontaktů a udržení trvalého pracovního poměru. Umožňuje integraci lidí se znevýhodněním do společnosti.

Osoby se zdravotním postižením zaměstnáváné v režimu chráněné práce a rovněž sociálních firmách, můžeme dle Novosada¹⁷, rozdělit do tří základních skupin:

- lidé s omezenými pohybovými schopnostmi – tělesné postižení omezuje člověka v praktické fyzické činnosti, ale pokud si osvojí přiměřené dovednosti a přijme reálnou škálu hodnot, může být jeho život uspokojivý a pro společnost přínosný

- lidé s mentálním postižením – klienti se zřetelným úbytkem rozumových schopností. Patří sem lehká až střední mentální retardace, Downův syndrom, kombinovaná postižení i získané ztráty mentálních schopností – např. některé stavy po závažných úrazech nebo onemocněních mozku. Po zácviku jsou tyto lidé schopni jednodušších prací pod nedirektivním vedením

- lidé s psychiatrickými diagnózami – jejich stav je před dosaženou stabilizací velmi proměnlivý, nemohou nést psychické nároky běžného pracovního zařazení, a kteří by trpěli samotou a nepodnětným prostředím, pokud by byli trvale pouze doma, v sociální izolaci

V dalších kapitolách se zaměříme na osoby se zdravotním postižením, zaměstnané ve firmě Pracovní Sobota. Osoby s mentálním postižením a osoby s psychiatrickou zkušeností. Specifika obou postižení jsou obsáhlá, uváděna budou s ohledem na rizika, která by mohla vzniknout při zaměstnání osoby s postižením.

¹⁷ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. s. 51-52.

○ Osoby s mentálním postižením

Mentální postižení bývá společností vnímáno jako stigmatizující. Hlavním problémem, stejně jako u lidí s duševním onemocněním, je obtížnost dorozumění, snížená schopnost odhadnout jejich reakce a odlišné chování mentálně postižených od očekávané normy.

„Typickým znakem poznávacích procesů mentálně postižených je omezenější potřeba zvědavosti a preference podnětového stereotypu.“¹⁸ Obtížně rozlišují významné a nevýznamné znaky jednotlivých objektů a situací, to zhoršuje jejich orientaci v běžném prostředí.

Osoby s mentálním postižením se projevují nízkou úrovní rozumových schopností, nízkou kontrolou emocionality, vysokou potřebou akceptace, nízkou schopností odhadovat vlastní možnosti, vysokou sugestibilitou, omezenou schopností rozumět řeči a řeč používat, tendencí ke stereotypnímu chování, konkrétnímu myšlení bez schopnosti zobecňovat.¹⁹

V oblasti socializace jsou mentálně postižení jedinci schopni zvládnout alespoň některé základní normy chování, jednoduché komunikační dovednosti a sociální návyky.²⁰

¹⁸ VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 151.

¹⁹ MATOUŠEK, O.: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2005. s. 106.

²⁰ VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999. s. 157.

- **Specifika postižení ovlivňující pracovní uplatnění²¹**
 - **Řeč a způsob sdělování**
 - slovní komunikace – potíže s vyjadřováním a chápáním sdělovaného, zvýšená citlivost na mimiku, gesta a postoje,
 - ověření, jak porozuměl, formální i obsahová přiměřenost
 - Doporučení – užívání** obecně známých slov, jednoduché a jednoznačné věty nepoužívat nadsázku či ironii, průběžné ověřování informací - zda i my rozumíme, co nám říká
 - **Vnímání**
 - vnímání prostoru a času
 - **Možnosti učení**
 - vždy nějakým způsobem omezena, nepříznivý vliv má i nízká koncentrace pozornosti a paměti
 - potřeba mnohokrát opakovat, převažuje mechanické učení
 - zadávat jednoduché, opakující se úkony
 - možnost častých přestávek – fyzická **unavitelnost**
 - ve fázi učení by měl pomáhat pracovní asistent
 - **Sebehodnocení**
 - ovlivněno způsobem uvažování a omezenou možností pochopit vlastní kompetence
 - nekritické, ovládané především emocionálně
 - závislé na názorech jiných lidí (přijímáno zcela nekriticky)
 - **Chování a jednání**
 - zhoršená adaptace
 - netlumená emoční intenzita, neurotické projevy, nedostatek sebereflexe
 - přímočarost a bezprostřednost

²¹ HRDÁ, J. a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ, 2007, s. 13-16.

- apatie nebo zvýšená agresivita mohou být vyvolány sníženou schopností adaptace v dané situaci
- kolísání pozornosti

Možnost pravidelně pracovat a být zaměstnán, dává každému jedinci, tak i mentálně postiženému, náplň a smysl života. Pomáhá v udržování denního režimu, umožňuje rozvoj pracovních dovedností a sociálních kontaktů. Vhodné pracoviště je pro něj určitým zázemím. Možnost získat pracovní uplatnění je u jedince s mentálním postižením, ovlivněna osobnostními vlastnostmi, motivací a obecnou sociální adaptabilitou.

„...práce je smysluplná a cílená tělesná a duševní činnost zaměřená na výdělek, obživu, sebeurčení či seberozvoj, uspokojování materiálních i duchovních potřeb každého člověka. Pracovní uplatnění je jedním z prioritních cílů speciálně-pedagogické i zdravotně-sociální podpory lidí s postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti a nemá možnost se při práci setkávat s jinými lidmi, je využití veškeré rehabilitační podpory jen částečně. Člověk tak ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek, ke vzdělávání a profesní přípravě nebo k odbornému růstu.“²²

Pracovní uplatnění mentálně postižených lidí je možné, pokud práce odpovídá úrovni jejich myšlení, respektuje možnosti koncentrace pozornosti a nevyžaduje rychlé reakce a častou změnu pracovních operací. Vhodné je klidné pracovní prostředí, kde se nestřídá velké množství neznámých lidí.²³

Z praxe sociální firmy Pracovní Sobota: zaměstnanci s mentálním postižením, si uvědomují svoji „výhodu“ v možnosti „chodit do práce“. Často jsou dotazováni ostatními spolubydlicemi v Chráněném bydlení, zda by u nás pro ně také byla práce.

²² NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. s. 46.

²³ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. s. 158.

Výhodu spatřují hlavně v možnosti „něco dělat“ a neseďt jenom doma, „mít peníze“ a „setkávat se s partou“ pozn. pracovní kolektiv.

○ **Osoby s duševním onemocněním**

Lidé s duševní nemocí, obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Ochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby s psychiatrickým onemocněním je ovlivněna zejména nestabilním a kolísavým klinickým obrazem nemoci, který není stálý, jako například u lidí s mentálním postižením. Důvodem, proč je zaměstnavatelé nepřijímají do pracovního poměru, je zejména snížená pracovní výkonnost ovlivněná nemocí, nízká nebo žádná kvalifikace, absence pracovních návyků, snížená adaptace a mnohdy chybějící motivace k vlastnímu uplatnění v pracovním procesu.

„Vážná duševní nemoc funguje jako silné sociální stigma. Pokud se člověk nedokáže alespoň minimálně přizpůsobit běžným požadavkům společnosti, vyvolává negativní odezvu okolí.“²⁴

Samotný přechod do plného invalidního důchodu je pro většinu lidí s duševním onemocněním, náročnou zátěžovou situací neboť jej vnímají, jako signál pro potvrzení vlastní nemohoucnosti a neschopnosti. Přesto i zde platí, že vhodná práce umožňuje nemocnému zvýšit sebedůvěru, samostatnost a schopnost další sociální adaptace.²⁵

○ **Specifika postižení ovlivňující pracovní uplatnění²⁶**

- projevy nemoci jsou mnohotvárné
- navázání kontaktu bývá obtížnější, dobře navázaný kontakt podstatnou měrou zjednoduší další práci
- klient bývá v napětí
- projev klienta je ovlivněn jeho vnitřní realitou (bludy, halucinace)

²⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. s. 168.

²⁵ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. s. 174.

²⁶ MAHROVÁ, G., VENGLÁŘOVÁ, M.: *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada Publishing, 2008. s. 129.

- projev bývá mnohdy nepřehledný (narušení filtru, opakování)
- komunikace vyžaduje trpělivost
- narušení volných schopností (zhoršená hygiena, péče o sebe, strava)

Doporučení

- nepřebírat aktivitu a odpovědnost
- vést a přitom nerozkazovat
- projevy chování nejsou projevem zlé vůle
- vzít jako výzvu spolupráci s člověkem, který se nechová tak, jak nám vyhovuje
- zvolit pracovní místo, kde je možná akceptace dlouhodobé nebo časté nemocnosti
- zajistit postupy při havarijních a krizových situacích – kdo z týmu, poskytuje podporu
- zajistit bezpečnost

Vhodné je nastavení jasných a ohraničených pravidel, strukturované uspořádání dne, které nabízí jistotu a bezpečí. Důležité je v jednání projevení opravdového zájmu, snaha o pochopení situace, ohleduplnost a tolerance.

V práci s lidmi s duševním onemocněním je nutné brát v úvahu jejich mnohdy sníženou vůli při řešení různých situací. V pracovních činnostech tento stav může být lehce zaměňován za lenost, pomalost, nedůslednost. Je potřeba si uvědomit, že tyto projevy jsou právě spojeny s duševním onemocněním. Projevy nemoci bereme v úvahu, ale pracujeme na jejich postupné změně.

Aspekty jsou rozdílné ve svojí intenzitě, době trvání a osobním zpracováním. Je na rozhodnutí zaměstnavatele, jaký zvolí přístup. Zda akceptuje či ignoruje tyto zvláštnosti nebo je nápomocen v řešení situací souvisejících se snížením pracovního výkonu.

Z praxe sociální firmy Pracovní Sobota: Zajištění stabilního prostředí pro osoby s duševním onemocněním, řešila firma organizačně zajištěním samostatných zakázek

s jasnými podmínkami a pravidly. Jednalo se o zaměstnance, kteří pracují na pozicích pracovník úklidových prací. Firma získala zakázku na pravidelný úklid Poradenského a Terapeutického centra Ledovec, kterou zaměstnanci zajišťují. Vyhovuje jim a zvládají samostatnou práci. Pracovníci „vnitřního“ úklidu jsou pravidelně osobně dotazováni na průběh zakázky, nabízena je možnost podpory pracovního asistenta.

1.7 Představení sociální firmy Pracovní Sobota s.r.o.

Pracovní Sobota s.r.o. je sociální firma při občanském sdružení Ledovec. Nabízí služby v oblasti zahradnických a úklidových prací, v Plzni a okolí. Firma se zaměřuje na drobnou manuální práci s ručním nářadím, což je její výhodou oproti velkým zahradnickým firmám, které upřednostňují zakázky prováděné zahradnickými stroji.

Firmu založili 3 spolumajitelé, jedním z nich je občanské sdružení Ledovec. Primárním cílem firmy není zisk, ale nabídka pracovních příležitostí pro lidi se zdravotním postižením, zejména pro lidi s mentálním postižením a zkušeností s duševním onemocněním. Firma splňuje podmínku zaměstnávání více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a pravidelně podává žádost o Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Firma poskytuje náhradní plnění.

Od dubna 2010 realizuje firma projekt „Pracovní Sobota – rozjezd a stabilizace trvale udržitelné sociální firmy“, který je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Projekt je zaměřen na cílené promítání principů a standardů sociální firmy do podnikání. Snaží se také nabídnout pracovní příležitost nejméně patnácti lidem se zdravotním postižením.

o Struktura firmy

Organizační struktura firmy je rozdělena na management, zahrnující majitele a ředitelku firmy, vedoucí týmu a liniové pracovníky, kterými jsou zaměstnanci

se zdravotním postižením. Vedoucí týmu zajišťují a organizují provedení zakázky, poskytují potřebnou míru podpory a asistence zaměstnancům s postižením. Organigram firmy je přílohou č. 1.

Služby firma poskytuje prostřednictvím dvou pracovních týmů, které jsou složeny z vedoucího týmů a pěti až sedmi pracovníků se znevýhodněním. V období letní sezóny jsou doplňovány brigádníky.

○ **Firemní postupy společnosti Pracovní Sobota**

Na základě zkušeností z provozu firmy, byly v Pracovní Sobotě, nastaveny postupy pro přijímání nových zaměstnanců a zařazení zájemců o práci do programu „Práce na zkoušku“. Postupy jsou ověřeny praxí a firma je důsledně dodržuje. Předchází tak rizikům, která souvisí s nevhodným výběrem zaměstnance se znevýhodněním.

○ **Přijímací řízení**

Přijímací řízení je zahajováno úvodním seznamovacím pohovorem. Zájemce o práci je často doprovázen asistentem terénní služby nebo chráněného bydlení, který sjednává první telefonický kontakt s firmou. Pokud přetrvává po seznamovacím pohovoru zájem o nástup do zaměstnání, následuje sjednání termínu schůzky s ergoterapeutkou občanského sdružení Prateta, která ověřuje pracovní schopnosti a dovednosti zájemce o práci. Zaměřuje se na porozumění zadaným úkolům písemnou a ústní formou, míru samostatnosti při plnění zadaného úkolu, schopnost komunikace, požádat o pomoc, když nevím jak úkol plnit nebo je obtížný. Hlavními kritérii pro přijetí zájemce o práci je, motivace k práci, samostatnost, manuální zručnost, schopnost komunikovat, pracovat v týmu a neagresivní jednání. Zajímá nás také potenciál zlepšení pracovních dovedností a kvalita stereotypní práce.

Ergoterapeutka se během rozhovoru dotazuje na zdravotní obtíže, užívání léků a také na rizikové faktory, které by průběh pracovní činnosti mohly ovlivnit např. práce s elektrickým nářadím, obava z výšek, práce ve velké skupině, neznámé prostředí. Snahou je, co nejvíce zjistit a popsat tyto obavy, pro předcházení nenadálým situacím

na pracovišti. Při zaměstnávání lidí s mentálním postižením a duševním onemocněním, jsou tyto informace podstatné, aby bylo možné, co nejlépe zajistit bezpečné fungování zaměstnanců v práci a předejít nenadálým a krizovým situacím. Jde o součást „úpravy pracovního prostředí“. Zájemci písemně potvrzují svůj souhlas s předáním informací, které sdělili ergoterapeutce, vedoucím týmů a ředitelce firmy.

Pokud zájemce projde úspěšně ergoterapeutickým vyšetřením, je mu navržena asistovaná pracovní zkušenost v rámci programu „Práce na zkoušku“.

○ **Práce na zkoušku**

Práce na zkoušku přináší možnost bezpečné pracovní zkušenosti, pod vedením asistenta-ergoterapeuta. Zájemcům umožňuje seznámit se s pracovním prostředím firmy, vyzkoušet si pracovní režim, zejména pravidelnost a včasnost docházení do zaměstnání. Náročnost jednotlivých pracovních činností. Otestuje míru samostatnosti. A samozřejmě nastíní možnosti přijetí a začlenění zájemce do stávajícího pracovního týmu. Firma Pracovní Sobota uzavřela s občanským sdružením Prateta smlouvu o zajišťování Práce na zkoušku. Zájemce o práci uzavírá písemnou dohodu s Pratetou. Informace o průběhu Práce na zkoušku a zhodnocení vhodnosti přijetí zájemce do firmy, předává ergoterapeutka vedení firmy. Zácvik probíhá po dobu 1–2 týdnů, nejčastěji v rámci 1 týdne.

Praxe firmy Pracovní Sobota ukázala, že je vhodné první den vyzkoušet pracovní prostředí například na 2 hodiny a dále pokračovat na 4 hodiny denně, alespoň 3 dny v týdnu za sebou. Důležité je posoudit pracovní výkon a motivaci při pravidelné zátěži.

Zájemce nemá nárok na finanční odměnu. Práce na zkoušku je dobrovolná a bez nároku na finanční odměnu. Zájemci ji vítají, jako možnost „si práci osahat“. V této fázi není zájemce zaměstnancem firmy, ale uživatelem služby poskytované Agenturou podporovaného zaměstnávání. Pokud je zájemce doporučen a vedení firmy se na tomto názoru shoduje, je uchazeči nabídnut pracovní poměr.

○ **Nástup do zaměstnání**

S nástupem do zaměstnání zájemce podepisuje pracovní smlouvu na dobu určitou /1 rok/ a zkušební dobou 3 měsíce. Pracovní poměr se sjednává na pracovní pozici „pracovník zahradnických a úklidových prací“, pracovní úvazek je poloviční 20 hodin týdně a je možné rozsah úvazku individuálně upravit. Pokud pracovník plní spolehlivě své pracovní povinnosti, pracovní smlouva je prodloužena.

Zaškolování zajišťují vedoucí týmu, první dny pracuje zaměstnanec s asistencí, minimálně 2x týdně dochází ergoterapeutka, která asistuje při nácviku náročnějších pracovních činností nebo zajišťuje nácvik tras na pravidelné zakázce – úklid městských parků. Po dobu prvního měsíce se nový zaměstnanec schází 1x týdně s ergoterapeutkou na individuální schůzku, kde je příležitost řešit problémy, které se v práci objevují a následně hledat řešení, jak je odstranit, aby další průběh práce byl bezproblémový. Firma tak získává zpětnou vazbu o průběhu adaptace.

○ **Zkušenosti firmy Pracovní Sobota**

Z dvouleté činnosti sociální firmy Pracovní Sobota, je patrné, že ohrožením firmy není zdaleka ekonomická situace a množství sjednaných zakázek, ale vnitřní stabilita firmy. Lidský potenciál, který lze těžko předvídat a obtížně ovlivnit. Pevný základ pro činnost firmy vytváří zaměstnanci, kteří s lidmi s postižením pracují. O to větším rizikem je jejich vyčerpání a únava, která přirozeně přichází.

Rizika, která ovlivňují činnost firmy, jsou v zásadě stejná, jako u ostatních firem a zaměstnavatelů. Předpokladem pro dobré fungování firmy je samozřejmě dobrá organizace činností firmy. S tím souvisí sjednávání zakázek, za konkrétních podmínek. Dobrá organizace zakázky, především s ohledem na zdravotní specifika zaměstnanců se znevýhodněním a jejich pracovní dovednosti.

V úvahu je nutné brát i nenadále změny, které souvisí s oborem činnosti, ve kterém firma podniká. Sociální firma Pracovní Soboty, nabízí zahradnické a úklidové služby. Rizikem se ukázala i sezónní činnost firmy. Firma stále hledá vhodné zakázky

na zimní období. Zaměstnanci pracují většinu pracovní doby venku, v různém prostředí. Pro tyto situace, je přínosné nastavit postupy, které změny během pracovní doby i nenadálé situace řeší. Zaměstnanci firmy jsou seznámeni s těmito postupy. Možnost rozhodnout se podle nastavených pravidel, přináší větší jistotu a klid, a to je zvláště pro zaměstnance s mentálním postižením a psychiatrickou zkušeností, velmi podstatné.

V oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob je nutné brát ohledy nejen na specifika daná zdravotním postižením, ale také na osobnostní rysy zaměstnance. Rizikem pro činnost firmy může být zvýšená a dlouhodobá nemocnost, snížený a kolísavý pracovní výkon, časově náročnější adaptace a obtížná motivaci k pracovnímu výkonu.

Pracovní tým každé firmy je „živým organismem“, v případě lidí s postižením je nutno posoudit, kteří zaměstnanci spolu mohou pracovat, tak aby se vzájemně nedostávali do stresových a nepříjemných situací. Kombinace zaměstnanců s mentálním postižením a zaměstnanců s duševním onemocněním je organizačně náročná, zvláště pokud pracujete na odlišných zakázkách v různém prostředí. Firma zajišťuje sekání a údržbu podnikových areálů a také péči o soukromé zahrady. Někteří zaměstnanci s duševní nemocí jsou velmi citliví na hlasité projevy lidí s mentálním postižením. Nemají rádi vulgaritu a nechtějí na sebe upozorňovat. Pozornost na veřejnosti jim není příjemná. Další návrhy a podněty pro zaměstnávání osob se znevýhodněním jsou uvedeny v příloze č. 8.

Pro stabilitu sociální firmy je podstatná spolupráce s podporujícími a partnerskými organizacemi. Pracovní Sobota spolupracuje se svým spoluzakladatelem, občanským sdružením Ledovec a významně také s občanským sdružením Prateta, které zajišťuje odbornou ergoterapeutickou činnost.

II. Praktická část

2 Metodika a cíle praktické části

Cíl: Zjistit zda sociální firma Pracovní Sobota, splňuje modelové standardy sociální firmy občanského sdružení Fokus Praha.

Východiska cíle: Podkladem cíle jsou modelové standardy sociální firmy Fokusu Praha. Občanské sdružení Fokus Praha, jako první v České republice formulovalo a předložilo standardy sociálního podniku, které definují hlavní charakteristiky a hodnoty sociálního podnikání. Pro své podrobné zpracování, byly standardy Fokusu Praha, vybrány jako nejvhodnější varianta pro posuzování splnění charakteristiky sociálního podniku. Zároveň je Fokus zakladatelem prvního sociálního podniku Café Therapy.²⁷ Standardy sociálního podniku, jsou uvedeny v teoretické části v kapitole 1.4 Standardy sociální firmy.

Metoda: Pro uskutečnění zadaného cíle jsem zvolila metodu analýzy dokumentů. Jedná se o metodu, která využívá různé druhy textů pro podrobný, systematický popis obsahu dokumentů. Výsledkem analýzy dokumentů je hlubší interpretace.

V rámci analýzy dokumentů budu věnovat pozornost naplňování jednotlivých standardů ve firmě Pracovní Sobota v oblasti podnikání, podpory a zaměstnávání ve srovnání s modelovými standardy Fokusu Praha. Každý standard je specifikován podrobnými kritérii, které budou hlavním měřítkem pro posouzení naplňování standardů. Analýzou dokumentů ověřuji, zda modelové standardy sociální firmy, lze uplatnit a účelně používat v běžné činnosti a provozu sociální firmy, zde konkrétně firmy Pracovní Sobota.

²⁷ Fokus Praha o.s. ve spolupráci se SANANIMEM o.s. , založilo první sociální firmu Café Therapy v roce 1999

Výzkumný soubor:

- Dokument „Standardy občanského sdružení Fokus Praha, uveřejněné na mezinárodní konferenci v Praze, dne 20. 9. 2007“.²⁸
- Společenská smlouva o založení společnosti s ručením omezeným Pracovní Sobota s.r.o., ze dne 6. 5. 2009, v tištěné podobě
- Dokument „Vnitřní směrnice sociální firmy Pracovní Sobota, uvedena v platnost dne 10. 5. 2011, uveřejněna v tištěné podobě“.
- Dokumenty firmy Pracovní Sobota, „Povinnosti zaměstnance“, „Co udělám když...“ v tištěné podobě, přílohy č. 4 a 5.

Výstupy analýzy dokumentů: Podrobné porovnání jednotlivých standardů a jejich kritérií bude zpracováno do výsledné tabulky, která přehledně zobrazí naplňování standardů a bude podkladem pro ověření zadaných předpokladů.

²⁸ Sociální firma-český model [online]. c 2006 [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz>>.

2.1 Předpoklady

Předpoklad 1: Předpokládám, že modelové standardy Fokusu Praha, firma Pracovní Sobota splňuje alespoň v 10 standardech ze 13 předkládaných standardů.

Předpoklad 2: Předpokládám, že standardy v oblasti Zaměstnávání, budou naplněny v plném rozsahu, v počtu 4 standardů a ve všech kritériích, které standardy určují.

Zdůvodnění předpokladů: Předpoklady byly položeny na základě vlastní dvouleté zkušenosti ve vedení firmy Pracovní Sobota. Ověřením konkrétního naplnění standardů zjišťuji, zda firma Pracovní Sobota je sociální firmou.

Předpoklad 2 v oblasti Zaměstnávání ověřuje, zda pro firmu Pracovní Sobota, je oblast zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, prioritou a hlavním cílem její podnikatelské činnosti, tak jak sama uvádí.

2.2 Výsledky uplatňování standardů v sociální firmě Pracovní Sobota s. r.o.

Standardy sociálního podnikání, které zpracovalo občanské sdružení Fokus Praha²⁹, ujasňují hlavní charakteristiky sociální firmy a pomáhají porozumět základním hodnotám, ke kterým se sociální firma hlásí. Obsah standardů je upřesněn jednotlivými kritérii, která byla porovnána s vnitřní směrnicí a dokumenty firmy Pracovní Sobota. Kurzivou jsou uvedeny jednotlivé standardy Fokusu Praha, ke každému standardu následuje komentář autorky práce.

OBLAST – DEFINICE

1. Standard – Poslání sociální firmy

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma má písemně deklarované poslání a zveřejňuje ho.*
- 2. Poslání je v souladu s definicí sociální firmy.*
- 3. Sociální firma má vnitřní postupy a systém řízení, které umožňují plnit poslání.*
- 4. Existuje způsob hodnocení plnění poslání a na základě výsledků tohoto hodnocení existují přijatá opatření změny.*

Komentář autorky práce:

1. Firma písemně deklaruje a zveřejňuje svůj závazek k sociálnímu podnikání ve společenské smlouvě.
2. Posláním firmy Pracovní Sobota je podnikání na pevném základu s cílem dodržovat standardy sociální firmy. Primárním cílem firmy není zisk, ale nabídka pracovních příležitostí pro lidi se zdravotním postižením, zejména pro lidi s mentálním postižením a zkušeností s duševním onemocněním.

²⁹ Sociální firma-český model [online]. c 2006 [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz>>.

3. Vnitřní směrnici a systémem řízení jsou upraveny postupy, které umožňují naplňovat poslání firmy. Firma usiluje o etiku podnikání, ke svým zákazníkům, konkurentům i směrem ke svým zaměstnancům, její podnikání je etické v souladu s platnými právními předpisy.

4. Firma Pracovní Sobota nemá nastaven způsob hodnocení plnění poslání.

OBLAST – I. PODNIKÁNÍ

2. Standard – Podnikání

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán.*
- 2. Sociální firma má oprávnění podnikat.*
- 3. Sociální firma má zpracovaný soubor vnitřních pravidel, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům. Všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi.*

Komentář autorky práce:

1. Sociální firma má zpracovaný podnikatelský plán, je schopna obstát na běžném trhu.
2. Firma Pracovní Sobota má živnostenské oprávnění, je zapsána v obchodním rejstříku.
3. Jsou nastavena jasná a srozumitelná pravidla, která upravují chování zaměstnanců sociální firmy k zákazníkům a dodavatelům, všichni zaměstnanci jsou s těmito pravidly seznámeni a řídí se jimi. Pravidla jsou v rámci každé firemní porady připomínána.

3. Standard – Financování

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma naplňuje stanovené procento příjmů z vlastní produkce. Případné další finance jsou doplněním příjmů, které vyrovnává znevýhodnění firmy vyplývající ze zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob.*

- 2. Ekonomická strategie firmy vede k udržení či posílení konkurenceschopnosti a to i formou investic do rozvoje firmy.*
- 3. Má zpracovaný plán pro případ platební neschopnosti.*

Komentář autorky práce:

1. V oblasti financování firma Pracovní Sobota zajišťuje více než 50% příjmů z vlastního prodeje služeb. Snahou je získat finanční stabilitu a zajistit dlouhodobě udržitelnou a prosperující firmu. Firma je příjemcem příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (upravuje §78 zákona o zaměstnanosti).
2. Firma investuje do vlastního rozvoje v oblasti strojového vybavení a rovněž do vzdělávání zaměstnanců.
3. Pracovní Sobota nemá zpracovaný krizový plán pro případ platební neschopnosti.

4. Standard – Provoz sociální firmy

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma má zpracované základní provozní postupy.*
- 2. Sociální firma má vytipovaná možná pravděpodobná i méně pravděpodobná nebezpečí a vypracovaná pravidla, jak jim předcházet a jak postupovat, pokud nastanou.*
- 3. Každý zaměstnanec je seznámen s provozními postupy, postupy jsou všem zaměstnancům dostupné a jsou používány v praxi.*
- 4. Každý zaměstnanec je proškolen v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.*

Komentář autorky práce:

1. Provozní postupy zahrnuje vnitřní směrnice firmy Pracovní Sobota a firemní dokumenty, které jsou uvedeny v příloze č. 1.
2. a 3. Pro tyto účely má firma zpracované postupy, jak postupovat při řešení nenadálých situací. S postupy jsou zaměstnanci seznámeni při nástupu do zaměstnání,

průběžně jsou připomínány na pravidelných firemních poradách a jsou přístupné na nástěnce ve společných prostorách firmy. Příloha č. 2 a 3.

4. Každý zaměstnanec je rovněž seznámen a proškolen s pravidly bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Zaměstnancům je vydáván tzv. „Zápisník bezpečnosti práce“, kde jsou pravidla bezpečnosti práce součástí úvodní kapitoly.

5. Standard – Informovanost a prezentace

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Prezentace sociální firmy je veřejně dostupná, obsahuje základní informace o firmě, produktech či službách, které nabízí, pracovních podmínkách, adresu a kontakty.*
- 2. Prezentace sociální firmy není primárně postavena na tématu znevýhodnění zaměstnanců.*

Komentář autorky práce:

1. Pracovní Sobota otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace firmy nevede ke stigmatizaci našich znevýhodněných zaměstnanců. Zaměstnanci firmy Pracovní Sobota podepisují souhlas/nesouhlas s poskytováním informací o své osobě třetím osobám, souhlas ke zveřejňování fotografií v tisku či propagačních materiálech firmy, poskytování rozhovorů do médií.
2. Firma prezentuje svoje poslání a činnost na webových stránkách www.pracovnisobota.cz, zákazníky oslovujeme informativními letáky, příloha č. 4. Znevýhodnění našich zaměstnanců není předmětem firemní prezentace.

OBLAST – II. ZAMĚSTNÁVÁNÍ

6. Standard – Znevýhodnění zaměstnanci

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma zaměstnává stanovené procento osob, které má ztížený vstup na běžný trh práce.*
- 2. Do stanoveného procenta jsou započítáni pouze zaměstnanci, kteří vzhledem ke svému svému znevýhodnění čerpají dlouhodobou nebo opakující se pracovní a psychosociální podporu.*
- 3. Sociální firma má stanovená kritéria a způsoby výběru zaměstnance.*

Komentář autorky práce:

1. a 2. Sociální firma Pracovní Sobota zaměstnává více než 50% zdravotně postižených osob. Zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním jsou osoby, u kterých se předpokládá dlouhodobá nebo opakovaná pracovní a psychosociální podpora. Spolupracujeme s ergoterapeutkou z občanského sdružení Pratec (Práce tady a teď), která zná dobře provoz a pracovní činnost naší firmy.

3. Postupy pro výběr zájemců o práci je popsán v kapitole 1. 7 Představení firmy Pracovní Sobota v pododdíle Postupy ve firmě. Hlavními kritérii je splnění podmínky přiznání invalidního důchodu, kterým je dokládáno zdravotní postižení. Dále motivace k práci, přiměřená míra samostatnosti, manuální zručnost, neagresivní chování a schopnost komunikovat v týmu.

V tomto standardu překračuje firma Pracovní Sobota maximální hranici 55% zaměstnávání zdravotně postižených osob, uváděnou Fokusem Praha. Firma zaměstnává dlouhodobě více než 55% osob se zdravotním postižením.

V 1. čtvrt. 2011 – 99,31% , v 2. čtvrt. 2011 – 110,2%, ve 3. čtvrt. 2011 129,49% osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců.

7. Standard – Pracovní smlouvy a mzdy

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Všichni zaměstnanci mají písemně uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu.*
- 2. Všichni zaměstnanci mají stanovenou základní mzdu, která odpovídá jimi zastávané pozici, výši pracovního úvazku a druhu práce v daném regionu.*
- 3. Sociální firma má vypracovaný přehledný mzdový předpis.*

Komentář autorky práce:

1. Firma uzavírá se všemi svými zaměstnanci písemně pracovní smlouvu nebo dohodu. Zaměstnanci jsou za svoji práci finančně ohodnoceni, pracovní poměr je sjednáván na dobu určitou se zkušební dobou 3 měsíce. Pracovní podmínky jsou rovnocenné pro všechny zaměstnance firmy.
2. Pracovní úvazek zaměstnanců se ZP je nejčastěji 4 hodiny denně.
3. Mzda se skládá ze základní mzdy a pohyblivé složky.

8. Standard – Etické principy a vnitřní komunikace

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Etické principy sociální firmy zahrnují zejména respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců, deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity. Tyto principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace.*
- 2. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce seznámeni s etickými principy a pravidly vnitřní komunikace sociální firmy.*
- 3. Sociální firma má zaveden a využívá přehledný systém předávání informací.*
- 4. Sociální firma pravidelně informuje zaměstnance o výsledcích hospodaření a dalším jejím směřování.*

Komentář autorky práce:

1. a 2. Ochrana soukromí zaměstnanců je respektována. Uplatňován je princip rovných příležitostí a princip solidarity. Dodržují se pravidla vnitřní komunikace, zaměstnanci

jsou s nimi seznámeni při nástupu do zaměstnání a jsou častým tématem firemních porad a supervizí.

3. Pro předávání informací je vytvořen přehledný systém, který odpovídá struktuře firmy, uvedeno v příloze č. 1. Většina organizačních záležitostí ohledně příprav a průběhu zakázek se projednává na společných pravidelných poradách vedení firmy.

9. Standard – Organizační struktura

Kritéria Fokusu Praha:

1. Sociální firma má zpracovaný organizační řád, který obsahuje vymezení pravomocí a odpovědnosti, které se vztahují k jednotlivým pracovním pozicím, a vztahy nadřízenosti a podřízenosti.

2. Všichni zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni, znají své povinnosti a odpovědnosti.

3. Sociální firma má zpracovaný popis jednotlivých pozic, včetně požadované kvalifikace a dalších požadavků pro danou pracovní pozici.

4. Ke každé pracovní pozici je vypracována náplň práce, která může být upravena na základě konkrétního znevýhodnění zaměstnance přijatého na tuto pozici.

5. Systém řízení zohledňuje rozlišnosti ve výkonu pracovní činnosti jednotlivých zaměstnanců.

Komentář autorky práce:

1. a 2. Organizační struktura a s tím související systém řízení firmy Pracovní Sobota, je součástí vnitřní směrnici. Popisuje odpovědnost a povinnosti jednotlivých pracovních pozic a rovněž vztahy nadřízenosti a podřízenosti, příloha č. 1. Zaměstnanci jsou s organizačním řádem seznámeni při nástupu do zaměstnání. Povinnosti a odpovědnost zaměstnance upravuje vnitřní dokument firmy „Povinnosti zaměstnance“, který je přílohou č. 2.

3. a 4. Podrobně jsou pracovní pozice popsány v profesiogramech, které obsahují pracovní náplň a upřesňují nejenom hlavní pracovní úkoly, ale i nároky na pracovní

tempo, odpovědnost za odvedenou práci a používané pracovní nástroje. Fyzickou náročnost a zejména schopnost samostatně pracovat, organizovat si práci, komunikovat s druhými, iniciativu a manuální zručnost. Kvalifikace na pozicích není nutná, jedná se o pomocné zahradnické a úklidové práce.

5. Odlišná výkonnost zaměstnanců se zdravotním postižením je zohledňována individuálně vedoucími týmu, v případě změny výkonnosti je situace posuzována ergoterapeutkou, případně ošetřujícím lékařem (psychiatrem) a konzultována manažerským týmem. Po zhodnocení situace jsou realizována opatření, která umožní zaměstnanci se zdravotním postižením zvládnout pracovní povinnosti, např. ochranný režim (úprava pracovní doby-možnost pracovat pouze 3 dny v týdnu, není snížen pracovní úvazek, snížení pracovního úvazku, změna pracovní činnosti, změny zaměstnanců v pracovních týmech. Profesiogramy uvedeny v příloze č. 5 a 6.

OBLAST – III. PODPORA

10. Standard – Adaptace

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Existuje a je používán systém zaškolování a pracovní a psychosociální podpory, který umožňuje zohlednit individuální potřeby zaměstnance tak, aby se po zaškolení orientoval v novém prostředí a rozuměl své pracovní činnosti.*
- 2. Jsou provedeny nezbytné úpravy pracovního prostředí v souladu s potřebami znevýhodněných zaměstnanců.*
- 3. Všichni zaměstnanci jsou informováni o specifikách dané sociální firmy.*

Komentář autorky práce:

1. V Pracovní Sobotě jsou vytvářeny podmínky pro úspěšnou adaptaci zaměstnanců. Zohledňují se individuální potřeby zaměstnanců, zejména uzpůsobením pracovního úvazku a pracovní doby. Funkčním schopnostem zaměstnanců je přizpůsoben i výběr zakázky. Jednotlivé činnosti na zakázce jsou nastaveny pro každého zaměstnance

zvlášť, tak aby pracoval na nejvyšší úrovni svých funkčních schopností. Zaškolování je poskytováno zejména v adaptačním období. Pracovní a psychosociální podpora, napomáhá orientaci v novém prostředí a zvládnutí pracovního režimu, který je pro nově příchozí zaměstnance náročným úkolem. Většina zaměstnanců nastupuje do pracovního poměru bez předchozí pracovní zkušenosti.

2. Úpravy pracovního prostředí se týkají, hlavně individuální úpravy v rámci pracovních činností, zohlednění pracovního výkonu.

3. Zaměstnanci znají specifika firmy Pracovní Sobota a možnost pracovní a psychosociální podpory, plně využívají.

11. Standard – Udržení

Kritéria Fokusu Praha:

1. V sociální firmě je zajištěno odborné vedení zaměstnanců v oblasti podnikání firmy.

2. Sociální firma průběžně vyhodnocuje a případně upravuje pracovní podmínky a míru potřebné pracovní a psychosociální podpory svých zaměstnanců.

3. Sociální firma předchází nadměrnému stresu na pracovišti a uplatňuje zásady prevence vyhoření.

4. Každý zaměstnanec sociální firmy ví, jak získat pracovní či psychosociální podporu, pokud se dostane do obtížné situace.

5. Každý zaměstnanec sociální firmy má právo na pravidelné hodnocení výkonu své práce.

Komentář autorky práce:

1. Management firmy Pracovní Sobota konzultuje oblast podnikání s účetní firmou a zároveň s partnerskými sociálními podniky. Odborné vedení v oblasti podnikání je zajištěno tímto způsobem.

2. Na pravidelných poradách a supervizích je téma aktuální potřeby psychosociální podpory jednotlivých zaměstnanců nejčastějším tématem. Vedoucí týmu situaci jednotlivých pracovníků se znevýhodněním monitorují.

3. Nadměrnému stresu předchází firma dobrou organizací jednotlivých zakázek. Vedoucí týmu spolupracují na zajištění zakázky, domlouvají vhodné rozdělení pracovníků se znevýhodněním do týmů. Vedoucí týmu nebo asistent, je většinu času přítomen na zakázce a pomáhá liniovým zaměstnancům nové situace a pracovní činnosti zvládat. Jako prevenci syndromu vyhoření, firma dodržuje měsíční firemní supervize. Supervize managementu firmy se nepodařilo dodržet ve stejném časovém harmonogramu. Prevencí je rovněž dodržování pracovní doby a čerpání dovolené.
4. Zaměstnanci firmy jsou při nástupu do zaměstnání seznámeni s poskytováním psychosociální a pracovní podpory, kterou zajišťuje ergoterapeutka občanského sdružení Prateta.
5. Pravidelné hodnocení zaměstnanců je prováděno každý den, dále při ukončení zakázky a také bývá součástí firemních porad.

12. Standard – Profesní rozvoj

Kritéria Fokusu Praha:

1. Sociální firma má zpracovaný plán dalšího vzdělávání zaměstnanců, včetně finančního, časového a provozního hlediska, a řídí se jím. Všichni zaměstnanci jsou s tímto plánem seznámeni.

Komentář autorky práce:

1. Firma pravidelně pořádá kurzy z oboru zahradnictví pro zaměstnance firmy. Odborný lektor, který kurzy vede, má dlouholeté zkušenosti z odborného výcviku na odborném učilišti a praktické škole. Téma a náplň seminářů je přizpůsobena zaměstnancům se znevýhodněním.

Vedoucí týmu absolvují semináře na téma „Komunikace s člověkem s mentálním postižením“ „Motivace a hodnocení zaměstnanců se zdravotním postižením“.

13. Standard – Spolupráce sociální firmy

Kritéria Fokusu Praha:

- 1. Sociální firma využívá služeb organizací, které poskytují pracovní asistenční podporu při vstupu do sociální firmy, při výkonu práce a v problémových a krizových situacích znevýhodněného zaměstnance nebo konzultační služby.*
- 2. Zaměstnanci jsou o případné spolupráci sociální firmy s organizacemi poskytujícími pracovní asistenční podporu předem seznámeni.*
- 3. Sociální firma je napojena na síť služeb zaměstnávání znevýhodněných osob v daném regionu.*

Komentář autorky práce:

1., 2. a 3. Sociální firma Pracovní Sobota spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání lidí se znevýhodněním na trhu práce nebo jejich podporou. Partnerskými organizacemi je nejenom občanské sdružení Ledovec a Prateta o.s., ale rovněž společnost Možnosti tu jsou, SecondHelp, Amity Plzeň. Pořádány jsou společné semináře, předávají se zkušenosti a týmy jsou si vzájemnou oporou.

Splnění jednotlivých modelových standardů podle Fokusu Praha v sociální firmě Pracovní Sobota s. r.o. zobrazuje následující tabulka č. 2.

Tabulka č. 2

OBLAST zaměření standardů	Název standardu	Počet kritérií	Počet splněných kritérií	Splnění modelového standardu v PRACOVNÍ SOBOTĚ
		FOKUS Praha	PRACOVNÍ SOBOTA	
DEFINICE*	1. Poslání sociální firmy	4	3	ANO
I. PODNIKÁNÍ	2. Podnikání	3	3	ANO
	3. Financování	3	2	ANO
	4. Provoz sociální firmy	4	4	ANO
	5. Informovanost a prezentace	2	2	ANO
II. ZAMĚSTNÁVÁNÍ	6. Znevýhodnění zaměstnanci	3	3	ANO
	7. Pracovní smlouvy a mzdy	3	3	ANO
	8. Etické principy a vnitřní komunikace	4	4	ANO
	9. Organizační struktura	5	5	ANO
III. PODPORA	10. Adaptace	3	3	ANO
	11. Udržení	5	5	ANO
	12. Profesionální rozvoj	1	1	ANO
	13. Spolupráce sociální firmy	3	3	ANO

* DEFINICE - název uváděný Fokusem Praha

Zdroj: vlastní výzkum

2.3 Zhodnocení výstupů a ověření předpokladů 1 a 2:

Podrobným rozbořením a porovnáním modelových standardů sociální firmy, které uvádí Fokus Praha a dokumentů firmy Pracovní Sobota, jsem došla k závěru, že předpoklad 1 : „Předpokládám, že modelové standardy Fokusu Praha, firma Pracovní Sobota splňuje alespoň v 10 standardech ze 13 předkládaných standardů.“ se plně potvrdil. Z tabulky č. 2 je zřejmé, že firma Pracovní Sobota splňuje výše uvedené standardy, a to nejen v 10 standardech, jak bylo požadováno, ale dodržuje při své činnosti plný počet standardů. Tímto se předpoklad 1 potvrdil. Kritéria jednotlivých standardů nebyly naplněny pouze ve dvou standardech a to ve standardu číslo 1. Poslání sociální firmy a ve standardu číslo 3. Financování. Naplnění modelových standardů sociální firmy, tím ale nebylo ohroženo. Firma Pracovní Sobota splněním všech modelových standardů Fokusu Praha prokázala, že je sociální firmou.

Předpoklad 2: „Předpokládám, že standardy v oblasti Zaměstnávání, budou naplněny v plném rozsahu, v počtu 4 standardů a ve všech kritériích, které standardy určují.“. Kritéria 4 posuzovaných standardů v oblasti Zaměstnávání, byly naplněny, podmínka předpokladu byla splněna. Oblast Zaměstnávání uvádí sociální firma Pracovní Sobota jako svoji prioritou, dokladem toho je podrobné zpracování firemních dokumentů a vnitřní směrnice firmy Pracovní Sobota a dodržování nastavených firemních postupů.

2.4 Diskuse

Výsledky analýzy dokumentů potvrzují vhodnost výběru zvolené metody. Důkladné zpracování jednotlivých standardů sociální firmy v modelové verzi a porovnání s naplněním standardů v konkrétní firmě Pracovní Sobota, umožnilo ověřit standardy v praxi. Rozborem modelových standardů, se ukázalo, že jejich dodržováním nastavují sociální firmy bezpečné pracovní prostředí a jasná pravidla pro všechny své zaměstnance, nejenom pro osoby se znevýhodněním.

Odborná literatura nenabízí dostatek podkladů, pro porovnání zkušeností jiných sociálních podniků. Vycházela jsem z vlastních zkušeností, které jsem získala za dobu dvouletého vedení firmy Pracovní Sobota.

Analýzou dokumentů bylo zjištěno, že firma Pracovní Sobota nespĺňuje ve standardu 1. Poslání firmy, kritérium, které požaduje zpracovaný způsob hodnocení plnění poslání sociální firmy, a na základě výsledků existují přijatá opatření změny. Domnívám se, důvodem nesplnění tohoto kritéria, je upřednostnění podstatnějších kritérií, které souvisí s provozem firmy, zaměstnáváním a podporou zaměstnanců se znevýhodněním. Kvalitní nastavení naplňování poslání firmy, vyžaduje jednotnost názorů vedení firmy, což se ve firmě Pracovní Sobota nepodařilo.

Ve standardu 3. Financování, není splněno kritérium, které požaduje zpracování plánu pro případ platební neschopnosti. Vedení firmy Pracovní Sobota si na základě prováděné analýzy dokumentů uvědomilo tuto skutečnost a zadalo zpracování plánu pro případ platební neschopnosti finančnímu manažerovi.

Ostatní modelové standardy byly splněny ve všech kritériích. Firma Pracovní Sobota považuje za důležité především standardy v oblasti Zaměstnávání a Podpory, které má podrobně zpracovány a stále pracuje na jejich zkvalitňování. Oblast Podpory zaměstnanců, může být tématem pro další odborné zpracování. Systém zaškolování a systém pracovní a psychosociální podpory, má firma dobře zpracovaný. Aktuálně se vedení firmy zabývá tématem motivace k pracovní činnosti u zaměstnanců

s mentálním postižením a psychiatrickou zkušeností a hodnocením pracovního výkonu. Firma bude v nejbližší době zařazovat pravidelný hodnotící rozhovor zaměstnanců se znevýhodněním. Zaměří se především na vlastní nastavování krátkodobých cílů u znevýhodněných zaměstnanců. Vzhledem k postižení, jde o náročný úkol.

Provedením analýzy dokumentů, získala sociální firma Pracovní Sobota, příležitost, znovu si ujasnit a ověřit, naplňování modelových standardů sociální firmy v běžné činnosti a provozu. Potvrdilo se, že firma skutečně splňuje a dodržuje modelové standardy sociální firmy předkládané Fokusem Praha a na základě tohoto zjištění dokázala, že je sociální firmou.

V průběhu zpracování dat se ukázalo, že vedení firmy by mělo věnovat pozornost oblasti podnikání, zejména standardům 2 Podnikání a 3 Financování, kde jsou patrné rezervy ve zpracování podnikatelského plánu a ekonomické strategie. Nedostatky ve zmíněné oblasti odpovídají zaměření vedení firmy, které je složeno z lidí se zkušenostmi v sociální sféře nikoliv podnikatelské.

3 Závěr

Tématem bakalářské práce byly možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v sociální firmě s ohledem na jejich specifika. Práce si klade za cíl zjistit, zda sociální firma Pracovní Sobota, splňuje modelové standardy sociální firmy občanského sdružení Fokus Praha, které definují podmínky zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, oblast podpory a provoz sociální firmy.

Teoretická část se věnuje vymezení základních pojmů k danému tématu. Především definicím sociální ekonomiky, subjektům sociální ekonomiky a sociálního podniku. Předkládá principy a standardy sociální firmy, pro ucelený vhled do problematiky. Dále se práce zaměřuje na zaměstnance se zdravotním postižením v sociálních firmách, konkrétně na osoby s mentálním postižením a osoby s duševním onemocněním, kteří jsou zaměstnanci sociální firmy Pracovní Sobota. Pozornost je věnována především specifickým znevýhodnění, která ovlivňují pracovní uplatnění těchto osob. Následuje představení sociální firmy Pracovní Sobota, včetně firemních postupů, které jsou součástí běžné praxe firmy. Zajímavostí je zařazení Práce na zkoušku, kterou firma Pracovní Sobota používá v rámci přijímání nových zaměstnanců se znevýhodněním.

V praktické části předkládám data zpracovaná analýzou dokumentů. Zadané předpoklady, jsou uvedeny na straně 40, sledují konkrétní naplňování modelových standardů podle Fokusu Praha a dále se zaměřují na standardy v oblasti Zaměstnávání, které je pro sociální firmu Pracovní Sobota prioritou. Předpoklady byly potvrzeny. Sociální firma naplňuje a dodržuje modelové standardy Fokusu Praha, které jsou zásadním podkladem pro definování hlavních charakteristik a hodnot sociální firmy. Zároveň ukazují možnosti a předpoklady pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením v režimu sociální firmy a mohou sloužit jako vodítko pro další zájemce o založení sociální firmy.

Přínos bakalářské práce spatřuji v samotném výběru tématu sociálního podnikání, které je v současnosti velmi aktuální. Zkušenosti z činnosti sociální firmy Pracovní Sobota jsou v kontextu modelových standardů, známkou, že sociální firmy jsou možností, jak zaměstnávat osoby se znevýhodněním v bezpečném a podporujícím prostředí, které umožňují sociální firmy. Sociální podnikání má budoucnost, i přesto, že v České republice, pro něj není doposud vytvořena opora v legislativě.

Sociální firmy poskytují svým zaměstnancům se znevýhodněním podporu a asistenci. Umožňují získat trvalé pracovní uplatnění, zlepšit pracovní a sociální dovednosti. Sociální firmy dávají prostor pro integraci lidí se znevýhodněním do společnosti a snižují jejich stigmatizaci.

Sociální firmy, které naplňují a dodržují standardy sociální firmy, by mohly být dobrým příkladem pro další podniky a firmy, nejen v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, ale také v etice podnikání a přínosu pro místní komunitu a region.

Poznatky, které jsem zpracovala v bakalářské práci, mohou být dále použity v oblasti motivace a hodnocení zaměstnanců se zdravotním postižením. Další oblastí pro zpracování, by mohl být přínos sociální firmy pro místní komunitu a region. Uvedené údaje a zkušenosti, rozšiřují povědomí o sociální ekonomice a mohou být podnětem pro další zájemce o založení sociálních firem a podniků.

Seznam použité literatury:

- BEDNÁRIKOVÁ, D., FRANCOVÁ, P. *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR*. Praha: Nová ekonomika, 2011.
- DOHNALOVÁ, M., PRŮŠA, L. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1.
- DOHNALOVÁ, M., *Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství*. Studie Národohospodářského ústavu J. Hlávky, 2006. ISBN 80-86729-31-1.
- HRDÁ, J. a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: JÚŠ, 2007.
- MAHROVÁ, G., VENGLÁŘOVÁ, M. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2138-5.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MÉSZÁROS, P. *Sociální podnikání: 10 úspěšných příkladů z Evropy*. Praha: Nový Prostor, 2008.
- NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
- PŮRTNER, M. *Na osobu zaměřený přístup v práci s lidmi s mentálním postižením a s klienty vyžadujícími trvalou péči*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-582-0.
- ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-716-4.
- NEŠČÁKOVÁ, L., JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012*. Praha: Grada, 2012. ISBN - 978 -80-247-4037-9.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

Seznam použitých elektronických zdrojů

ERBANOVÁ, R. *Co je sociální firma?* [online]. [cit. 19. září 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/88-co-je-s...>

Principy sociálního podniku [online]. [cit. 19. září 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/vystupy-projektu.html>.

Sociální družstvo [online]. [cit. 11. listopadu 2011]. Dostupný z WWW: <http://www.scmvd.cz/socpodnik.asp>.

Sociální firma-český model [online]. [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <http://www.socialnifirmy.cz>.

Sociální firma - výzva v podnikání v 21. století [online]. [cit. 2. února 2012]. Dostupný z WWW: <http://www.socialnifirmy.cz/index.ph>.

Vyhláška č. 518/2004 Sb. [online]. [cit. 20. února 2012]. Dostupný z WWW: <http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [online]. [cit. 20. února 2012]. Dostupný z WWW: <http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>.

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1: Principy sociálního podniku

Tabulka č. 2: Tabulka standardy sociální firmy Fokus Praha a Pracovní Sobota

Seznam příloh:

Příloha č. 1.: Organizační struktura firmy Pracovní Sobota s.r.o.

Příloha č. 2.: Povinnosti zaměstnance firmy Pracovní Sobota s.r.o.

Příloha č. 3.: „Co udělám když...“

Příloha č. 4.: Leták firmy Pracovní Sobota s.r.o.

Příloha č. 5.: Profesiogram pracovního místa - Zahradník - pracovník zahradnických a úklidových prací

Příloha č. 6.: Profesiogram pracovního místa - Pracovník úklidových prací

Příloha č. 7.: Popis zakázky - Úklid v Terapeutickém centru v Ledcích

Příloha č. 8.: Návrhy pro zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním

Příloha č. 9.: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených § 78

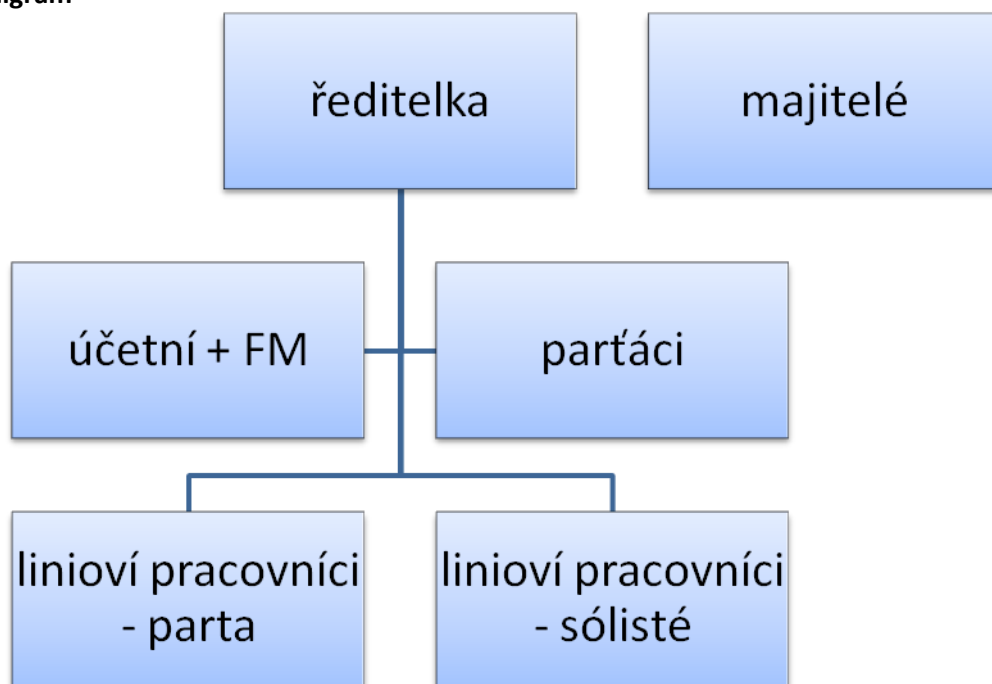
Příloha č. 10.: Chráněná pracovní místa § 75

Přílohy

Příloha č. 1

Organizační struktura firmy

1.1. Organigram



Poznámky:

- 1) Ředitelku a partáky označujeme souhrnně jako **management**.
- 2) Vztah majitelů k firmě není dosud usazen – majitelé jsou zároveň na dalších pozicích ve firmě.

1.2. Náplně práce

1.2.1. Linioví pracovníci

1.2.1.1. Náplň práce liniových pracovníků (všech)

- chodit do práce v nasmlouvaném rozsahu a v domluveném čase, v případě překážky se omlouvat domluveným způsobem (telefonem, sms, ... partákovi nebo ředitelce)
- odvádět kvalitní práci, podle svých možností v co nejlepší kvalitě
- jednat podle možností dospěle, kultivovaně a zodpovědně
- na veřejnosti vystupovat tak, aby nebylo ohroženo dobré jméno firmy

- soustředěně a s rozmyslem přijímat zadávanou práci, doptávat se na cokoli, v čem jsou nejasnosti
- používat firemní pracovní oděvy a ochranné pomůcky podle instrukcí managementu
- dávat na sebe pozor, neriskovat
- vzdělávat se v komunikačních, sociálních i pracovních dovednostech, účastnit se vzdělávacích akcí firmy
- účastnit se pracovních porad
- sdělovat při vhodných příležitostech své podněty k aktivitám a fungování firmy

1.2.1.2. Náplň práce sólistů

Sólisté mají v náplni navíc:

- přebírat a předávat zakázku
- poskytovat správné a úplné informace o firmě
- znát a používat metody řešení potíží na zakázce (komu volat, na jaké kontaktní osoby se obracet, ...)

1.2.2. Vedoucí pracovního týmu (parťáci)

1.2.2.1. Parťáci mají v náplni práce všechno to, co mají linioví pracovníci – sólisté.

1.2.2.2. Dále mají v náplni:

1.2.2.2.1. v provozu firmy obecně:

- pomáhat s provozem firmy, což je zejména:
 - opravy a údržba strojů, nářadí a prostor
 - nákupy materiálu a vybavení
 - převozy nářadí a strojů
 - spolupráce při reklamních kampaních firmy
 - může být ustanoven správcem auta
- komunikuje prostřednictvím mailu tak, že poštu kontroluje nejméně obden
- vytváří a šíří dobré jméno firmy

1.2.2.2.2. ohledně zakázek firmy:

- shánět nové vhodné zakázky
- organizovat přípravu a realizaci zakázky
 - předem zajistit stroje, nářadí, provozní kapaliny a tak (domluva s jinými parťáky, půjčení, nákupy, ...), **je za vybavení na zakázce zodpovědný**
 - rozdělit práci liniovým pracovníkům, řídit a kontrolovat ji (**je zodpovědný za kvalitu**)
 - podporuje liniové pracovníky v práci, motivuje, asistuje, pomáhá
 - předává zakázku zákazníkovi (pokud to dává smysl, např. při jednorázových zakázkách)

- dělat na zakázce i přímou práci, když je to třeba (když to nikdo jiný neumí nebo je spěch nebo nemá, co jiného rozumného by pro blaho zakázky dělal), může (spíše výjimečně) dělat i sólo zakázky
- dělat logistiku na zakázce (vozí věci i lidi)
- reportovat o zakázce
 - dávat podklady k fakturaci (počet pracovníků, hodin, odvedená práce)
 - přispívat k metodice zakázky (sledovat, jak dlouho co trvá, kdo co umí a co ne atd.) - písemně předávat na poradách týmu ředitelce, zpracuje do karty zaměstnance

1.2.2.2.3. ve vztahu ke kolegům:

- parťák sám
 - hlídat si, aby se nezbláznil, nevyhořel a tak
 - vzdělávat se (nejméně chodí tam, kam ho firma pošle, případně navrhuje sám, kam chce – v čem se chce vzdělávat)
 - účastnit se supervizí
 - reportovat o sobě (včas odevzdávat podklady pro fakturaci, účetní doklady)
- linioví pracovníci
 - motivovat je k dospělému a zodpovědnému fungování ve firmě
 - učit je to, co pro fungování ve firmě potřebují (jak komunikační a společenské dovednosti, tak pracovní dovednosti, práce s náradím a stroji, ...), konzultovat to s ostatními parťáky, ředitelkou a pověřenými externisty (Prateta)
 - asistovat jim domluveným způsobem při práci nebo jim jinak pomáhat (pokud možno hlavně domluveně)
 - kontrolovat jejich práci (kvalita), dodržování domluvených postupů (IP, jestli budou ...),
 - sledovat a evidovat odpracované hodiny liniových pracovníků - týmu
 - sbírat od liniových pracovníků informace o PN, dovolených, posílat je ředitelce (PN do 3 dnů, dovolenou v den, kdy je nahlášena liniovým pracovníkem)
- ostatní parťáci
 - učit se být spolu a vytvářet vyvážené pracovní prostředí pro liniové pracovníky (rovnováha direktivity a podpory)
 - koordinovat spolu zakázky, plánovat si rozdělení strojů i pracovníků
 - zastupovat se navzájem a prohlubovat svoji zastupitelnost (znalost zakázek, stejné nároky na liniové pracovníky, ...)
 - dávat si zpětnou vazbu

1.2.3. Ředitelka

- „shánění“ nových zakázek
- fakturace a objednávky
- podklady pro mzdy
- podklady pro dotace
- platba faktur - disponuje s účtem firmy + projektovým účtem
- přijímání nových zaměstnanců
- organizační zajištění chodu firmy
- zajištění vzdělávacích akcí pro zaměstnance
- předávání informací



POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

1. včasný příchod do práce, pokud se zpozdím, ihned volám parťákovi
Milan - tel.: 604 518 141, Jarda - tel.: 776 314 024
2. v práci nosím firemní pracovní oblečení a pracovní obuv
/reflexní vestu, čepici/
3. pracovní úkoly zadává parťák, pokud mi úkol není jasný, zeptám se:
„co a jak mám dělat?“
4. splněný pracovní úkol si zkontroluji
5. předám odvedený úkol parťákovi, který úkol zkontroluje a převezme
6. přestávka na svačinu a odpočinek je 30 minut, určuje parťák
 - potřebuji odpočívat či svačit dříve - jdu se domluvit s parťákem
 - domluví si dobu trvání pauzy /od - do/
7. zodpovídám za svůj odvedený pracovní úkol, za svěřené nářadí
8. čisté nářadí uklízím na určené místo
9. nářadí, které potřebuje opravit, ihned hlásím parťákovi
10. konec pracovní doby určuje parťák, dle odpracovaných hodin

Příloha č.3

MILAN tel.: 604 518 141 JARDA tel.: 776 314 024 JITKA tel.: 776 096 086

„CO UDĚLÁM KDYŽ...“

NEVÍM, KDE JE DRUHÝ DEN SRAZ

- volám **Milan** nebo **Jarda**

JSEM NEMOCNÝ

- volám **Jarda** nebo **Milan** - předají **Jitce**
- jdu k lékaři a pracovní neschopenku od lékaře předám nebo pošlu **Jitce** na adresu:
Karoliny Světlé 13, Plzeň 323 00
- ukončení pracovní neschopnosti telefonuji **Jitce**

POTŘEBUJU MONTÉRKY, RUKAVICE, VESTU...

- řeknu **Milanovi** nebo **Jardovi** - předají **Jitce**

...SI BERU DOVOLENOU

- vyplním „*Dovolenku*“
- oznámím **Jarda** nebo **Milan** - předají **Jitce**

MÁM ZMĚNU DŮCHODU

- přinesu nové „*Rozhodnutí o důchodu*“
- předám **Jitce**

PRACOVNÍ ÚRAZ!!!

- volám **Milan** nebo **Jarda**
- **155** - Záchranná služba
- **112** - Jednotné číslo tísňového volání
- **158** - Policie České republiky
- **150** - Hasiči

Zamést si před vlastním prahem, to už nemusíte – o úklid vašich společných prostor se Vám postará Pracovní Sobota



Pracovní Sobota s. r. o. – sociální firma při Ledovci vám nabízí pravidelnou i jednorázovou službu:

- úklid společných prostor v domě
- jakýkoli další úklid, mytí oken, ...
- vyklízení prostor, včetně vytrídění a odvozu na skládku
- péči o zeleň (sekání, pletí, výhraby)

Poskytujeme služby v dobré kvalitě za příjemné ceny (např. cena za úklid od 200 Kč, cena vyklízení dle domluvy).

... děláme svět hezčí!

Kontakt: Jitka Čechová, DiS. – 776 096 086,
jitka.cech@email.cz, www.pracovnisobota.cz

Pracovní Sobota s. r. o.
Karoliny Světlé 13, 323 00 Plzeň



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Příloha č. 5

Název pracovního místa: Zahradník - pracovník zahradnických a úklidových prací	
Komu je podřízen:	Pracovní asistent/vedoucí týmu
Délka pracovní doby:	Zkrácená pracovní doba na 4hod./denně
Směnnost:	Práce na jedné směně. Ranní směna
Charakter pracovního místa:	
	Zahradník pečuje o zeleň v zahradě, udržuje pořádek parkových prostor.
Hlavní úkoly:	
	⇒ Udržuje pořádek v areálu Borského parku, Homolky, Plzeňské cesty.
	⇒ Udržuje travnaté plochy - sekání, hrabání trávy, zalévání.
	⇒ Pracuje se zahradnickou mechanizací - malotraktor, sekačka, křovinořez
	⇒ Okopává a pleje.
	⇒ Zametá.
	⇒ Zastřihává keře.
	⇒ Vykonává jiné povinnosti přidělené nadřízeným nebo jiným oprávněným pracovníkem.

Norma: Kvalita provedení a spokojenost zákazníka

Platové podmínky: Měsíční základ mzdy tvoří 3 500,-Kč.

Osobní ohodnocení max. 500,-Kč.

Očekávaný měsíční plat přibližně 3 750 Kč.

Tempo práce: Volné, určované pracovníkem

Pracovní odpovědnost: Částečná odpovědnost za kvalitu

Prováděných činností a svěřený materiál.

Umístění pracoviště: Mimo budovu, na volném prostoru bez

možnosti ochrany před klimatickými jevy.

Pracovní podmínky: Pracovní poloha ve stoji.

Opakující se ohýbání, úklony, podřep. Občasný hluk.

Pracovní nástroje: motyčka, hrábě, kropáč, koště, nůžky,
křovinořez, sekačka

Fyzické nároky: na svalovou sílu, výdrž

Pracovní nároky:

Vysoké = práce vyžaduje často, ve více než v polovině směny:
pečlivost a kvalitu, samostatně se rozhodovat.

Průměrné = práce vyžaduje občas, v polovině činností:
samostatně pracovat, organizovat si práci, komunikovat
s druhými (umět se domluvit), iniciativu (dělání věcí sám od
sebe) manuální zručnost, vydržet u práce, kreativitu.

Celkové nároky práce jsou malé.

Jméno a příjmení zaměstnance:

Dne:

Podpis:

Příloha č. 6

Název pracovního místa: Pracovník úklidových prací	
Komu je podřízen:	Pracovní asistent/vedoucí týmu
Délka pracovní doby:	Zkrácená pracovní doba 10hod./týdně
Směnnost:	Práce na jedné směně. Ranní směna
Charakter pracovního místa:	<p>Pracovník úklidových prací zajišťuje úklid vnitřních prostor kanceláří, společných prostor budov, úklid před budovou. Zabezpečuje hygienický standard uklízených ploch.</p> <p>Hlavní úkoly:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Úklid a údržba sociálních zařízení.⇒ Úklid a údržba podlahových ploch.⇒ Dávkuje, nakládá, aplikuje a skladuje čisticí přípravky.⇒ Základní údržba a obsluha úklidových pomůcek.⇒ Přemísťuje komunální odpad na určená místa.⇒ Vykonává jiné povinnosti přidělené nadřízeným nebo jiným oprávněným pracovníkem.
Norma:	Kvalita provedení a spokojenost zákazníka
Platové podmínky:	Měsíční základ mzdy tvoří 3 500,-Kč. Osobní ohodnocení max. 500,-Kč. Očekávaný měsíční plat přibližně 3 750 Kč.
Tempo práce:	Volné, určované pracovníkem
Pracovní odpovědnost:	Částečná odpovědnost za kvalitu prováděných činností a svěřený materiál.

Umístění pracoviště: V omezeném nebo uzavřeném prostoru

Pracovní podmínky: Pracovní poloha ve stoji.

Opakující se ohýbání, úklony, podřep.

Pracovní nástroje: úklidové náčiní

Fyzické a psychické nároky: na svalovou sílu, výdrž, senzorické schopnosti

Pracovní nároky:

Vysoké = práce vyžaduje často, ve více než v polovině směny: pečlivost a kvalitu, samostatně se rozhodovat, plánování činností, znalost technologických postupů úklidových prací.

Průměrné = práce vyžaduje občas, v polovině činností: samostatně pracovat, organizovat si práci, iniciativu (dělání věcí sám od sebe) manuální zručnost, vydržet u práce.

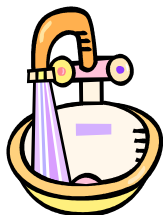
Celkové nároky práce jsou malé.

Jméno a příjmení zaměstnance:

Dne: 2.8.2010

Podpis:

Úklid v Terapeutickém centru v Ledcích



- Začínáme **v přízemí**: záchody a koupelnu

- **vezmeme si gumové rukavice**

- umyvadla + vaničku sprchy - postříkáme dezinfekcí
(umyvadla na záchodech, umyvadlo v koupelně)

- záchody - nalijeme WC dezinfekci

- dezinfekci necháme působit

- v 1. patře

- umyvadlo a záchod v 1. patře - postříkáme dezinfekcí

- v přízemí

- umyjeme umyvadla, použijeme houbičku a červený hadřík

- vyleštíme zrcadla: 1. v koupelně a 2. na dámském WC

- potom **záchody** - používáme modrý hadřík

- začneme umývat záchod od splachování,

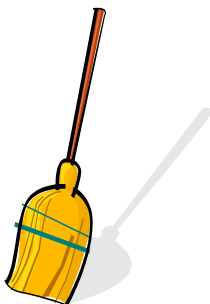
- prkénko,

- okraje WC a zvenku omyjeme záchod

- **DOPLNÍME** toaletní papír /1ks /

- Ještě 1. patro 😊!!!

- umýt umyvadlo a WC + vzít **toaletní papír na doplnění**



- teď nás čeká **zametení a vytření**:

- začneme zametat schody u Tkalcovny


- chodbu v 1. patře

- schodiště do přízemí

- chodbu v přízemí u záchodů a koupelny
- poslední zameteme chodbu v přízemí

- ROHOŽKU - venku vyklepeme /klepačka je na dveřích/
- smetí z lopatky vysypeme do odpadkového koše /na schodech do sklepa/
- vodu na vytírání si napustíme ve sprše
- mop na vytírání je v Úklidovce



- špinavá voda z  se vylévá venku k plotu
- vrátit rohožku do chodby
- **na závěr**: zameteme prostor před domem venkovním koštětem a vyklepeme nebo osprchujeme (hadicí) venkovní rohožky

... a máme hotovo, díky

Návrhy pro zaměstnávání osob se znevýhodněním

○ Pracovní výkon

Pracovní výkon je často více snižován nikoliv zdravotním postižením, ale osobností jedince. Vhodnost zájemce o práci posuzujeme z hlediska charakteristických rysů osobnosti a podle typu postižení. V případě kolísající výkonnosti, odměna je dle průměrného výkonu, pokud zájemce nemá odpovídající kvalifikaci, zařadit na místo, kde není vyžadována, příp. poskytnout zaškolení.

○ Pracovně právní vztah

Úprava pracovně právního vztahu, pracovní doby, pracovní náplně. Zvolit vhodnou variantu, individuálně pro každého zaměstnance se zdravotním postižením. Možnost práce na dohodu či smlouvu, nabídka volné pracovní doby, zkrácený pracovní úvazek, dopolední, odpolední směna, smlouva uzavřená na dobu určitou. Zohlednit potíže při cestování do zaměstnání s počasím, domluvit pravidla a podmínky přizpůsobení. V adaptační fázi využití zkušební doby.

○ Vztahy v pracovním týmu

Zejména při nástupu nového zaměstnance, věnujeme pozornost začlenění pracovníka se ZP do stávajícího týmu. Vhodné je zařadit supervize týmu, které nabízí bezpečný prostor. Tématem supervizí mohou být obavy spolupracovníků, zvláštnosti v chování a jednání zaměstnance se ZP, návrhy zlepšení práce v týmu.

○ Osobní a Pracovní asistent na pracovišti

Osobní asistent pomáhá zaměstnanci s úkoly a činnostmi, které sám dostatečně nezvládá. Zajišťuje zaškolování a dohled, zejména u osob s mentálním postižením.

Pracovní asistent je zaměstnanec agentury podporovaného zaměstnávání, je přítomen dle domluvy, celou pracovní dobu nebo část. Pomáhá zaměstnanci se ZP

komunikovat se spolupracovníky, utvářet vztahy na pracovišti, je spojkou pro zaměstnavatele. Pracovní asistent zjistí míru přiměřené podpory, odhalí problémy na pracovišti. V případě „krize“, je zaměstnanci oporou a komunikačním článkem mezi zaměstnancem se ZP, pracovním týmem a zaměstnavatelem.

- **Hodnotící rozhovor**

Hodnotící rozhovor je vhodné provádět na začátku, v polovině a na konci zkušební doby. Zahnuje očekávání zaměstnance, zaměstnavatele, plánování rozvoje pracovních dovedností, vzdělávací aktivity. Pracovní asistent je zaměstnanec agentury podporovaného zaměstnávání, je přítomen dle domluvy, celou pracovní dobu nebo část. Pomáhá zaměstnanci se ZP komunikovat se spolupracovníky, utvářet vztahy na pracovišti, je spojkou pro zaměstnavatele. Pracovní asistent zjistí míru přiměřené podpory, odhalí problémy na pracovišti.

Příloha č. 9

○ **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených §78**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle §78 zákona o zaměstnanosti, je pro mnoho sociálních firem, které zaměstnávají více než 50 procent zaměstnanců se zdravotním postižením, pravidelná finanční dotace, která přispívá k zajištění mzdových prostředků pro zdravotně postižené zaměstnance.

Od třetího čtvrtletí 2012 bude poskytován pouze zaměstnavatelům, s kterými úřad práce uzavře dohodu o zřízení nebo vymezení pracovního místa. Podmínky pro uzavření dohody s úřadem práce, které ukládá novela zákona o zaměstnanosti, jsou uvedeny v kapitole 2.2.3 Chráněná pracovní místa. Pro vznik nároku na příspěvek dle §78 zákona o zaměstnanosti, je rozhodné uzavření dohod o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa v průběhu prvního a druhého kalendářního čtvrtletí roku 2012.³⁰

Pokud zaměstnavatel žádá o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením §78 zákona o zaměstnanosti, dokládá skutečnost, že tyto osoby v posledním měsíci invalidní důchod opravdu pobíraly. Je tedy nutno si vyžádat kopii výpisu z účtu nebo kopii složenky, dokazující, že invalidní důchod daná osoba skutečně pobírá. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zaměstnanců s těžším zdravotním postižením. Zaměstnavatel dokládá jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením, s měsíčními mzdovými náklady a doložení invalidity, formou rozhodnutí o uznání invalidity od České správy sociálního zabezpečení. Dále je povinností dokládat bezdlužnosti ze zdravotních pojišťoven, okresní správy sociálního zabezpečení, finančního úřadu a celního úřadu za příslušné

³⁰ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. c 2010 [cit. 20. února 2012] Dostupný z WWW: < <http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>>.

čtvrtletí. Úřady práce mohou na základě § 147b zákona o zaměstnanosti³¹ požadovat údaje rozhodné pro poskytování příspěvku, tj. bezdlužnosti, dálkovým přístupem, pokud o to žadatel příspěvku v žádosti požádá. Žádost se podává nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí čtvrtletí. Příspěvek je vyplacen do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o poskytnutí příspěvku.

Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však ve výši 8 000 Kč měsíčně. Tato částka se snižuje o případnou naturální mzdu, kterou poskytuje zaměstnavatel. Částku je možno navýšit o 2 000 Kč měsíčně při splnění dalších podmínek.

³¹ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. c 2010 [cit. 20. února 2012] Dostupný z WWW: <<http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>>.

Příloha č. 10

○ **Chráněná pracovní místa §75**

Novela zákona o zaměstnanosti mění podmínky pro vymezení či zřízení chráněných pracovních míst. Žádost se podává na příslušném formuláři na kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, dle místa, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno. K žádosti se opět přikládají bezdlužnosti. Na základě posouzení žádosti, uzavře Úřad práce ČR s žadatelem dohodu o vymezení či zřízení potřebného počtu chráněných míst. Úřad práce bude před uzavřením dohody provádět šetření u zaměstnavatele.

Pracovní místa v chráněné pracovní dílně, která byla vymezena před 1. 1. 2012, se považují za CHPM, maximálně po dobu 3 let od nabytí účinnosti novely, tj. do 31. 12. 2014.

○ **Podmínky vymezení či zřízení chráněného pracovního místa**

Chráněné pracovní místo (CHPM), je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Upravuje §75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a §6 odst. 2 prováděcí vyhlášky.³²

Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek na vybavení nového pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel je povinen po dobu minimálně 3 let, obsazovat zřízené místo osobou se zdravotním postižením.

Na vymezení chráněného pracovního místa není zaměstnavateli poskytován příspěvek. Místo je vymezeno v návaznosti na příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM nebo na příspěvek na podporu zaměstnávání osob

³² *Vyhláška č. 518/2004 Sb.* [online]. c 2010 [cit. 20. února 2012] Dostupný z WWW: <<http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>>.

se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě §78 zákona o zaměstnanosti, s účinností od 1. 7. 2012. Žádost o vymezení a zřízení chráněného pracovního místa, obsahuje charakteristiku chráněného pracovního místa.³³

Pozornost budeme věnovat pouze obecným kritériím pro uzavření dohody či případům, kdy dohoda se zaměstnavatelem nebude uzavřena. V den podání žádosti bude ÚP přihlížet, zda zaměstnavatel:

- uzavřel či neuzavřel 12 měsíců před podáním žádosti se zaměstnancem se zdravotním postižením smlouvu, na jejímž základě by byl zaměstnanec povinen odvádět finanční prostředky zaměstnavateli nebo jiným právnickým či fyzickým osobám
- vyplácí nejméně 80% zaměstnanců, na které může uplatnit nárok na příspěvek podle § 78 zákona, mzdu bezhotovostně převodem na účet nebo poštovní poukázkou
- zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na svém pracovišti
- přiděluje zaměstnancům se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob, nebo z hlediska poměru finančních prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním těchto osob

Dohoda s Úřadem práce ČR na chráněná pracovní místa nebude uzavřena v případech, kdy:

³³ *Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.* [online]. c 2010 [cit. 20. února 2012] Dostupný z WWW: < <http://nahradniplneni-2012.cz/legislativa-pro-rok-2012.php>>.

- žadatel nepravdivě uvedl provádění srážek ze mzdy;
Úřad práce ČR v rámci šetření na místě ověří pravdivost informací
- je vůči žadateli zahájeno trestní řízení v souvislosti s poskytováním příspěvku §78 zákona o zaměstnanosti
- byla žadateli uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti či inspekce práce
- byl-li na žadatele podán oprávněný podnět ke kontrole v souvislosti s porušováním zákoníku práce ze strany zaměstnavatele

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením novela zákona upravuje a zpřísňuje zejména s ohledem na zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením § 78 zákona o zaměstnanosti v dřívějších letech. Zaměstnavatelé často zaměstnávali osoby se zdravotním postižením pouze formálně. Rovněž i poskytování náhradního plnění je omezeno z tohoto důvodu.

Pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením změny zákona přinesou další administrativní zátěž a rizika, spojená s udržitelností zřízených chráněných pracovních míst. Podmínka obsazovat 3 roky zřízené chráněné pracovní místo osobou se zdravotním postižením může být obtížně splnitelná. Samotné obsazení pracovního místa vhodnou osobou se zdravotním postižením, nemusí být v dané chvíli splnitelným úkolem, přes veškerou snahu zaměstnavatele. Je samozřejmé, že stát požaduje jistoty a kontrolu, při rozdělování svých finančních prostředků, ale výsledkem je mnohdy pouze „vytvoření dalších byrokratických překážek na cestě člověka s postižením k pracovnímu uplatnění.“³⁴

³⁴ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009, s. 46.