



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

**Sociální podnikání jako jedna
z možností integrace lidí bez
domova: podnikatelský plán**

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Gabriela Šmalclová
Vedoucí práce: Mgr. Pavla Macháčková, Ph. D.

Olomouc 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně na základě použitých pramenů a literatury uvedených v bibliografickém seznamu.

V Olomouci 25. 4. 2023

Gabriela Šmalclová

Poděkování

Na tomto místě chci poděkovat vedoucí práce, paní Mgr. Pavle Macháčkové, Ph.D. za její obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Poděkování také patří celé mé rodině za podporu ve studiu.

Obsah

Úvod.....	9
1 Teoretický základ	11
1.1 Sociální ekonomika.....	11
1.1.1 Dosavadní legislativa sociálních podniků.....	12
1.2 Sociální podnikání.....	13
1.2.1 Finanční prostředky pro sociální podnikání.....	14
1.2.2 Organizace podporující sociální podnikání	16
1.2.3 Sociální podnikání jako metoda sociální práce.....	18
1.3 Bezdomovectví.....	18
1.3.1 Definice bezdomovectví	19
1.3.2 Legislativní pozadí bezdomovectví	21
1.3.3 Bezdomovectví a jeho pojmoslovná a právní úprava v České republice.....	22
1.3.4 Potřeby osob bez domova a následná motivace.....	23
2 Rešerše zdrojů	26
2.1 PRISMA Flow Diagram.....	27
3 Propojení tématu se sociální politikou	29
3.1 Politika zaměstnanosti.....	29
3.1.1 Nezaměstnanost jako bariéra reintegrace lidí bez domova.....	30
4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce + etické hledisko	31
4.1 Antiopresivní přístup.....	31
4.2 Etika pro práci s lidmi bez domova	32
4.2.1 Diskuse o etických aspektech při zakládání sociálního podniku pro osoby bez přístřeší	33
5 Analýza potřebnosti projektu	34
5.1 Příčiny bezdomovectví.....	34
5.2 Důsledky/dopady na cílovou skupinu lidé bez domova a společnost obecně.....	34
5.3 Příklady sociálních podniků zaměstnávající osoby bez přístřeší v České republice.....	35
5.3.1 Jídelna Kuchařek bez domova	35
5.3.2 Pragulic	36
5.3.3 Zelený klíč, s. r. o.....	37
5.3.4 Labre, z. s.	37
5.4 Základní informace o velikosti cílové skupiny	37
5.5 Specifikace stakeholderů.....	40
6 Návrh podnikatelského plánu.....	41
6.1 Úvod a záměr podnikatelského záměru	41
6.2 Cíle projektu – metoda SMART	42

6.2.1 Cíle projektu.....	43
6.3 Popis a analýza potřeb cílové skupiny	43
6.4 Klíčové aktivity a harmonogram.....	45
6.4.1 Cíl 1: Zřídit sociální podnik do 12 měsíců od zahájení projektu.....	45
6.4.2 Cíl 2: Poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci pro alespoň 10 osob bez přístřeší do konce druhého roku podnikání.....	49
6.4.3 Cíl 3: Získat alespoň 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad do konce druhého roku podnikání.....	50
6.4.4 Cíl 4: Rozšířit nabídku služeb o další zahradnické a údržbářské činnosti do třetího roku podnikání.....	51
6.5 Indikátory splnění klíčových aktivit	52
6.6 Situační analýza trhu	53
6.6.1 Spolupracující organizace	53
6.6.2 Konkurence	54
6.7 Management rizik	55
6.8 Popis přidané hodnoty projektu	56
6.9 Rozpočet.....	56
6.10 Ganttův diagram.....	57
6.11 Logframe projektu.....	58
Závěr	59
Bibliografie	61
Anotace	65
Annotation	65
Seznam obrázků.....	67
Seznam tabulek.....	69

Úvod

Sociální podnikání představuje významný nástroj pro řešení současných společenských problémů, které tradiční tržní mechanismy a veřejný sektor nejsou schopny plně obsáhnout. Tato bakalářská práce se zaměřuje na sociální podnikání pro osoby bez přístřeší, které se řadí mezi jednu z nejzranitelnějších a často opomíjených skupin ve společnosti. Cílem práce je prozkoumat koncept sociálního podnikání a jeho potenciál v řešení problematiky bezdomovectví a následně vytvořit podnikatelský plán sociálního podniku.

Bezdomovectví je globálním fenoménem, který zasahuje miliony lidí po celém světě a tím představuje závažný celospolečenský problém. Přestože se této otázce jedná o souběh složitých ekonomických, sociálních a politických faktorů, které je možné na základě určité analýzy ve společnosti postupně napravovat a tím počty osob bez přístřeší v dané lokalitě částečně snížit, zůstává bezdomovectví především individuální tragédií pro ty, kteří se ocitnou bez zázemí a podpory na dně společenského žebříčku. Sociální podniky, zaměřené na pomoc osobám bez přístřeší, se snaží vyplnit mezeru a nabídnout alternativní řešení, které by překlenulo propast mezi tradičním podnikáním a neziskovým sektorem v této konkrétní ohrožené skupině.

Práce je složená z teoretické části a projektu. Teoretická část nabízí úvod do problematiky sociálního podnikání a bezdomovectví, následně se práce věnuje propojení daného tématu s teoriemi sociální práce, sociální politikou, metodami a technikami sociální práce, legislativním zakotvením v České republice a analýzu potřebnosti. Druhou polovinu tvoří projektový plán zabývající se vznikem sociálního podniku, který bude zaměstnávat osoby bez přístřeší.

1 Teoretický základ

V této práci bych ráda představila sociální podnikání, jako jednu z možností integrace lidí bez domova zpět do společnosti. V první kapitole se proto zaměřím na vymezení základních pojmů, kterými jsou tedy v tomto případě sociální ekonomika, pod kterou se řadí sociální podnikání a bezdomovectví.

1.1 Sociální ekonomika

Podle Dohnalové a Průši (2011, str. 7) lze sociální ekonomiku charakterizovat jako část národního hospodářství, kterou tvoří soukromé ekonomické subjekty nezávislé na státu, které vykonávají ekonomickou činnost, ale odlišují se od tržně orientovaných ziskových společností tím, že sledují sociální nebo environmentální cíle, které jsou specifické pro danou lokalitu. Sociální ekonomika produkuje zboží a služby, vytváří pracovní místa a často zahrnuje kromě zaměstnanců také dobrovolníky. Zahraniční autoři správně hovoří o ekonomické síle třetího sektoru. Sociální ekonomika jako třetí sektor se částečně překrývá s neziskovým (občanským) sektorem, který přesahuje trh (družstva, některé obchodní společnosti). Na druhé straně organizace v občanském sektoru, které nevykonávají ekonomické aktivity, nelze považovat za součást sociální ekonomiky (Dohnalová, Průša, 2011).

Sociální ekonomika je koncept, který se zaměřuje na vytváření sociální hodnoty prostřednictvím ekonomických aktivit. Ve své podstatě je označení sociální ekonomika synonymem pro třetí sektor. Subjekty sociální ekonomiky jsou odlišné od národních institucí, i od komerčních subjektů zaměřených primárně na výdělečnou činnost. Klíčovým principem sociální ekonomiky je poskytování veřejného blaha a řešení sociálních problémů, místo maximalizace zisku (Dohnalová, Deverová, Legnerová, Pospíšilová, 2015, str. 14-16).

V současné době se při definování a analyzování sociální ekonomiky uplatňují hlavně dva přístupy, které se liší v tom, jaký důraz kladou na strukturu a hodnoty sociální ekonomiky. Jedná se tedy o právně-institucionální přístup a normativní přístup. Právně-institucionální přístup se zaměřuje na identifikaci právních forem subjektů sociální ekonomiky. Jeho zastánci rozlišují čtyři klíčové „pilíře“ sociální ekonomiky: družstva, vzájemné společnosti, asociace, nadace a další subjekty dle národního právního rámce. Normativní přístup je třeba uplatnit s ohledem na mezinárodní definice. Ty uvádějí, že sociální ekonomika vychází z konceptu trojí zodpovědnosti a prospěchu, který zahrnuje ekonomické, sociální a environmentální aspekty (Dohnalová, Průša, 2011, str. 54-58).

Pro účinné pochopení a podporu sociální ekonomiky je důležité integrovat oba přístupy a zohlednit jak formální a právní aspekty, tak hodnoty a principy, které tvoří základ sociální ekonomiky.

1.1.1 Dosavadní legislativa sociálních podniků

Koncept sociální ekonomiky v České republice zatím není formálně ani legislativně vymezen a nejsou definované její subjekty. Subjekty sociálního podnikání jsou primárně právnické osoby soukromého práva, které zahrnují různé obchodní formy, jako jsou obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, evidované právnické osoby církví a náboženských společností, družstva, obchodní společnosti a sociální družstva (Dohnalová, 2012).

Nejčastější zákony, kterými se sociální podniky řídí, jsou Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích; Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví; Zákon č. 262/2006 Sb., o veřejných zakázkách; a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020: Sociální podnikání, 2014, [online]).

Sociální podniky se snaží o pracovní integraci různých znevýhodněných skupin, jako jsou etnické menšiny, lidé se závislostmi, po výkonu trestu, dlouhodobě nezaměstnaní či lidé bez domova. V současné době se připravuje zákon o sociálním podnikání, který by měl zaplnit dosavadní díru nesystémovosti v legislativě, která sociální podnikání upravuje (Dohnalová, 2012).

1.1.1.1 Zákon o sociálním podnikání

Zákon o sociálním podnikání v České republice zatím neexistuje, ale od roku 2014 ho připravuje Úřad vlády České republiky ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem průmyslu a obchodu. Mezi další zúčastněné, kteří se podílejí na tvorbě tohoto zákona můžeme zařadit Agenturu pro sociální začleňování a spolek TESSEA ČR, díky kterým je tento zákon připravován s odborníky. Větší zájem sociálních podniků v České republice dokazuje každoroční nárůst těchto podniků, a proto je nutné tuto legislativu vymezit (Francová, 2017, [online]).

Při hledání informací o připravovaném zákonu o „Sociálním podnikání“ jsem na webových stránkách Komora sociálních podniků narazila na věcný záměr zákona o sociálním podnikání a shrnula, jaký účel je od vznikající právní úpravy normotvůrci očekáván.

Cílem právní úpravy věcného záměru zákona o sociálním podnikání je vytvořit sjednocený právní rámec pro sociální podnikání v České republice, který reguluje dosud

neupravené vztahy v této oblasti a stanovit podmínky pro status sociálního podniku. Připravovaná právní úprava má ve svém textu podporovat uznání významu sociálního podnikání a zároveň vytvořit podmínky pro jeho rozvoj. Zákon tvoří podmínky pro sociální a integrační sociální podniky, otevírá cestu k benefitům a odstraňuje nejednotnost v definicích. Právní úprava reaguje na zájem sociálních podniků, finančních institucí a státní správy, ale nezavádí novou právní formu. Vytvoření právního prostředí pro sociální podnikání přispívá k rozvoji sociální ekonomiky, zaměstnávání znevýhodněných osob a řešení problémů chudoby a sociálního vyloučení. Legislativa usnadňuje rozhodování finančních institucí při poskytování zvýhodněných finančních podpor. Pro sociální podniky platí omezení v nakládání se ziskem a povinnost sledovat ekonomický, sociální a environmentální prospěch. Tímto zákonem se podporuje rozvoj sociálního podnikání a efektivnější řešení problémů spojených s chudobou a sociálním vyloučením v České republice (Věcný záměr zákona o sociálním podnikání, 2016, [online]).

1.2 Sociální podnikání

Sociální podniky jsou jedním z nejviditelnějších a nejdynamičtějších sektorů sociální ekonomiky. V kontextu osob bez přístřeší se sociální ekonomika stává klíčovým nástrojem, který poskytuje pracovní příležitosti, sociální integraci a snižování chudoby (Matoušek, 2005, s. 327). Sociální podnikání představuje vrchol snah nestátních neziskových organizací zvýšit význam svého hospodaření s cílem generovat zdroje pro dosažení svého poslání. Jedná se o rozšíření tradičního získávání prostředků prostřednictvím nezávislého podnikání a posun neziskových organizací na hranici mezi neziskovými a ziskovými aktéry (Boukal a kol., 2013).

Míra angažovanosti sociálních podniků může být dána jejich obchodní politikou, morálními hodnotami nebo potřebou splnit státem nastavená pravidla pro příjem dotací. Například, pro získání státních či EU dotací musí být v sociální firmě zaměstnáno alespoň 40 % osob ze znevýhodněných skupin. Stát také definuje, co představuje "znevýhodněnou skupinu", ačkoli některé z těchto definic nejsou zcela jednoznačné. To může ztížit zapojení těchto skupin do projektů, kdy zřizovatel počítá se státní, nebo jinou podporou při zahájení podnikatelského záměru a riziko případného zamítnutí finanční dotace z důvodu nejednoznačného statusu znevýhodněné osoby, kterou chce do tohoto projektu zapojit, ho nutí k určité selekci a výběru. Toto může odpadnout pouze v případech, kdy sociální firma financuje zaměstnání znevýhodněných osob ze svých zdrojů, její cíl je společenská prospěšnost a případná kumulace utržených finančních prostředků je jen neplánovaný bonus navíc. V takovém případě je definice znevýhodnění zcela na úvaze zřizovatele sociálního podniku. V případě, že majitel sociální firmy počítá s příspěvkem

státu, musí se při výběru konkrétního zaměstnance přizpůsobit v současnosti, ne zcela konkrétním pravidlům, nastaveným státní institucí (Boukal a kol., 2013, s. 161-164).

Dle Matouška (2005) jsou sociální firmy jedinečnými organizacemi, jež se nezařazují ani mezi běžné komerční podniky ani neziskové organizace. Tyto podniky usilují o produktivitu a konkurenceschopnost, avšak zaměstnávají osoby se speciálními potřebami a poskytují jim podporu. Jejich konkurenceschopnost je posílena díky možnosti kompenzace zákonné povinnosti komerčních firem zaměstnávat určitý počet osob se sníženou pracovní schopností nákupem produktů či služeb od sociálních firem, což je popsáno v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81.

V sociálních firmách je vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řízen pracovní smlouvou a zákoníkem práce. Zaměstnanec nese celkovou zodpovědnost a je odměňován podle odpracovaných hodin, typu a kvality vykonané práce. Pracovní vztah zde není nad rámec zákoníku práce časově omezen, na rozdíl od chráněných dílen či podporovaných zaměstnaneckých programů. Sociální podnik nepůsobí jako terapeutické či rehabilitační zařízení, nicméně zaměstnanci mají možnost využívat podpůrné služby v jiných institucích a zaměstnavatel je v tomto směru vstřícný (Matoušek, 2005).

1.2.1 Finanční prostředky pro sociální podnikání

V podstatě existuje pět zdrojů financování sociálního podniku, a to jsou vlastní zdroje, granty, půjčky a úvěry, příspěvky podle zákona o zaměstnanosti a další zdroje, které je někdy možné kombinovat (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

1.2.1.1 Vlastní zdroje

Vlastní prostředky jsou z pohledu podnikání základním a nejbezpečnějším způsobem financování. Proto je vhodné mít před zahájením podnikání dostatečný vstupní kapitál (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

1.2.1.2 Granty

V České republice jsou dostupné granty ze strukturálních fondů, jejichž získání vyžaduje pečlivě připravený obchodní plán s důvěryhodným finančním plánováním (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

V rámci tohoto období Evropské strukturální fondy zaměřují podporu na sociální podnikání v České republice jako jedno z prioritních témat. Program OPZ+ se věnuje rozvoji sociálního podnikání s cílem podporovat založení nových sociálních podniků a expanzi stávajících. Očekává se, že tyto podniky vytvoří nová pracovní místa pro znevýhodněné skupiny s omezeným přístupem na pracovní trh. Součástí tohoto procesu

bude poskytování integrační podpory, která napomáhá pracovníkům z těchto skupin adaptovat se na nové pracovní pozice a podporuje jejich další osobní a profesní růst (Operační program Zaměstnanost plus 2021-2027).

Sociální podniky mohou také získat investiční a provozní úvěry s nulovým úrokem prostřednictvím programu S-podnik, který poskytuje Národní rozvojová banka. Ta jim nabízí také poradenství v otázkách zahájení a rozvoje podniku (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

1.2.1.3 Půjčky a úvěry

Pro získání půjček a úvěrů je důležitý kvalitní podnikatelský plán s realistickým finančním plánem. Finanční instituce se primárně zaměřují na generování zisku, a svoji aktivitu nesměřují na sociální cíle. Jestliže k takovéto aktivitě dochází, tak většinou za účelem sebezprezentace konkrétní bankovní instituce. Sociální podniky mohou dále teoreticky využívat finanční podporu pro malé a střední podniky, ale v praxi je to využíváno ve velmi malé míře. Pilotní program Nadace České spořitelny pro sociální podniky je prvním krokem v této oblasti, ale podpořil jen několik žadatelů. Sociální podniky často nemají čím ručit a jejich žádosti o úvěry bývají běžnými metodami zamítány. V České republice je zkušenost s půjčkami a úvěry pro sociální podniky omezená a stát zatím nemá s tímto tématem zkušenosti (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

1.2.1.4 Příspěvky ze zákona o zaměstnanosti

Sociální podniky mohou získat finanční prostředky na podporu zaměstnanosti znevýhodněných osob od Úřadu práce ČR. Mohou také využít právní nárok na finanční podporu, pokud zaměstnávají více než polovinu zdravotně postižených zaměstnanců a splňují podmínky zákona č. 435/2004 Sb. Finanční podpora pokrývá částečnou úhradu mzdových nákladů a provozních nákladů. Sociální podniky mohou také využít nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou finanční příspěvky na zřízení nebo vyhrazení pracovních míst pro osoby z podporovaných skupin. Příspěvky na vzdělávání, rekvalifikaci nebo zapracování zaměstnanců jsou dalšími možnostmi. Tyto příspěvky nejsou nárokové a o jejich přiznání rozhoduje Úřad práce ČR. Spolupráce s Úřadem práce ČR je nezbytná, protože nástroje se mohou měnit regionálně i časově. Pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je možné využít daňových úlev (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

Příspěvky ze zákona o zaměstnanosti podporují sociální podniky zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, kompenzují jejich omezenou výkonnost a podporují jejich zaměstnanost. Tyto podniky mají nárok na dorovnávací příspěvky, které v praxi

představují platbu za službu pro stát. Avšak zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají sociálně znevýhodněné osoby, jednoznačně neuvedené v příslušné legislativě, jako jsou lidé bez domova, na tyto finanční příspěvky nemají nárok (České sociální podnikání: Otázky a odpovědi, 2023, [online]).

1.2.1.5 Sponzoři a dárci

Při zakládání sociálního podniku může hrát důležitou roli i podpora od sponzorů a dárců. Ti mohou přispět finančně, ale také jinými způsoby, jako například darováním materiálů nebo služeb. Sponzoři a dárci jsou často ochotni poskytnout podporu nově vznikajícím sociálním podnikům. V rámci této podpory mohou nabízet nejen finanční prostředky, ale také své odborné znalosti, zkušenosti a dobrovolnickou práci. Proto se při zakládání sociálního podniku vyplatí zvážit možnost oslovení sponzorů a dárců a získat tak potřebné prostředky a know-how pro úspěšné fungování podniku (Kurková, Francová, Bednáriková, 2015, [online]).

1.2.2 Organizace podporující sociální podnikání

Existuje mnoho organizací, které podporují sociální podnikání a pomáhají sociálním podnikatelům růst a dosáhnout svých cílů (Kurková, Francová, Bednáriková, 2015, [online]).

1.2.2.1 TESSEA ČR, z. s.

TESSEA ČR, nezisková organizace zaměřená na podporu a rozvoj sociálního podnikání v České republice, byla založena v roce 2009 a aktivně působí v oblasti propojování podnikatelů, neziskových organizací, vysokých škol a dalších institucí. Tato organizace se snaží podporovat sociální začleňování a pomáhat lidem v sociálně znevýhodněných skupinách. Specializuje se na podporu sociálních podniků, které řeší společenské problémy a pomáhají zlepšovat životy lidí v jejich okolí. Snaží se rozvíjet principy a indikátory sociálního podnikání v České republice a spolupracuje s vládními institucemi a dalšími subjekty na tvorbě legislativy a politiky v této oblasti. Také nabízí vzdělávací kurzy, semináře a workshopy a poskytuje konzultační služby v oblasti sociálního podnikání. TESSEA je proto významným aktérem v oblasti sociálního podnikání v České republice a její práce pomáhá zlepšovat životy mnoha lidí v této zemi (TESSEA buduje kapacitu za účelem posílení sociálního začleňování, 2016, [online]).

1.2.2.2 P3 – People, Planet, Profit, o. p. s.

P3 – People, Planet, Profit, o. p. s. představuje českou organizaci, která se zaměřuje na posilování a rozšiřování sociálního podnikání a sociální ekonomiky. Nabízí rozmanitý výběr služeb pro sociální podnikatele, sociální podniky, neziskový sektor, veřejný sektor a soukromý sektor. Cílem této organizace je podpora a propagace sociálního podnikání v České republice. Ve své práci spolupracuje s TESSEA ČR, z. s., a poskytuje konzultace, semináře a workshopy pro různé zúčastněné strany. Dlouhodobě se také odborně angažuje v udělování cen sociálním podnikům v rámci ocenění "Podnikáme odpovědně" od Rady kvality ČR. Společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) se zapojuje do nastavování podmínek pro sociální podnikání a zároveň řídí grantový program "Stabilizace sociálních podniků" pro ČSOB. Ačkoli je sociální podnikání hlavním zaměřením organizace, její aktivity zahrnují i další související oblasti (P3 – People, Planet, Profit: O nás, 2023, [online]).

1.2.2.3 Komora sociálních podniků

Komora sociálních podniků je organizace zaměřená na sociální podnikání, inovace a ekonomiku, s aktivní rolí v oblasti společenské odpovědnosti. Spolupracuje s různými sektory a institucemi, sdružuje odborníky a podporuje znevýhodněné skupiny a sociální inovace. Využívá zkušenosti z Jihomoravského kraje a brněnských univerzit, monitoruje sociálně vyloučené skupiny, tržní příležitosti a legislativu. Zaměřuje se na strategie lidských zdrojů a financování, informuje o podpůrných výzvách a je součástí Strategie lidských zdrojů Jihomoravského kraje do roku 2025. Usiluje o rozvoj sociálního podnikání a spolupráci mezi subjekty v ČR i zahraničí, a umožňuje členům aktivně ovlivňovat podpůrnou politiku v kraji (Komora sociálních podniků: O nás, 2023, [online]).

1.2.2.4 EMES

EMES, evropská výzkumná síť pro sociální podnikání, byla založena v roce 1996. Sdružuje univerzitní výzkumná centra, výzkumníky a další zúčastněné strany se zájmem o sociální podnikání a související koncepty. Hlavní cíle EMES zahrnují podporu multidisciplinárního a mezinárodního výzkumu, spolupráci mezi výzkumnými institucemi, rozvoj výzkumných kapacit, šíření výsledků výzkumu a podporu výzkumu s praktickým dopadem. EMES je známý svým sociálně-ekonomickým přístupem k definování sociálních podniků, zahrnujícím indikátory jako ekonomická aktivita, sociální poslání, demokratické rozhodování a participativní správa (EMES: International Research Network, 2023, [online]).

1.2.3 Sociální podnikání jako metoda sociální práce

Sociální podnik je jednou z metod sociální práce, která se zaměřuje na řešení sociálních problémů a podporu sociálního začleňování znevýhodněných skupin. Tento koncept vychází z myšlenky, že hospodářský růst a sociální spravedlnost mohou jít ruku v ruce a že podnikání může hrát klíčovou roli v řešení sociálních problémů (Matoušek a kol., 2013, s. 326-328).

Sociální podniky jsou organizace, které kombinují podnikatelské aktivity s cílem dosáhnout pozitivních sociálních dopadů. Tyto podniky se zaměřují na řešení konkrétních sociálních problémů, jako je nezaměstnanost, chudoba, diskriminace nebo sociální vyloučení (Dohnalová, Deverová, Šloufová, 2012).

Tyto podniky se zaměřují na pozitivní sociální dopad a podporu sociální soudržnosti zlepšením životních podmínek znevýhodněných skupin. Finanční udržitelnost je zajištěna prostřednictvím příjmů z podnikatelských aktivit, což umožňuje rozvoj sociální mise. Inovace a participace znevýhodněných skupin v rozhodování a řízení podniku posilují schopnosti a sociální začleňování jednotlivců. Sociální podniky spolupracují se širší komunitou, včetně partnerství s jinými sociálními podniky, neziskovými organizacemi, veřejnými institucemi a soukromým sektorem. Zároveň se zavazují k transparentnosti, zodpovědnosti a průběžnému měření svých sociálních dopadů. Kromě toho, že poskytují služby a produkty, které naplňují potřeby těchto skupin, sociální podniky také vytvářejí pracovní příležitosti a posilují schopnosti a sebevědomí jednotlivců, což vede k jejich lepšímu začlenění do společnosti. (Matoušek a kol., 2013, s. 326-328).

1.3 Bezdomovectví

Bezdomovectví představuje extrémní projev sociální nerovnosti, který se rodí z kombinace nepříznivé sociální situace a nedostatečných sociálních kompetencí jednotlivce (Průdková, Novotný, 2008). V dnešní společnosti je tento jev spíše důsledkem chudoby než patologickým fenoménem. Jelikož chudoba se týká celé společnosti, bezdomovectví se stává celospolečenským fenoménem, který nelze přehlížet ani ignorovat (Zoufalá, 2013).

Lidé bez domova se vyskytují ve městech po celém světě i v České republice. Podle nejnovějších odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí žije v České republice přibližně 68 tisíc lidí bez domova, ať už na ulici, v noclehárnách, azylových domech nebo ubytovnách. Z tohoto počtu je 8 tisíc nezletilých. Nejvyšší koncentrace lidí bez domova se nachází ve velkých městech, jako je Praha, kde žije odhadem až 10 tisíc bezdomovců. Velká města přitahují bezdomovce svou anonymitou a větším množstvím příležitostí (Havlík, 2019).

Lidé se dostávají na ulici z různých důvodů, mohou to být dluhy, rozpad rodiny, závislost na alkoholu či drogách, neochota nebo neschopnost najít práci. Představa bezdomovce jako neupraveného staršího muže s levným vínem v ruce nemusí nutně odrážet skutečnou situaci. Ve skutečnosti mohou být bezdomovci lidé z různých profesí, jako obsluha v baru, pokladní v supermarketu nebo noční hlídač, kteří jsou nuceni přizpůsobit se náročným podmínkám života na ulici (Havlík, 2019).

Bezdomovectví je ve společnosti často stigmatizováno, s představou bezdomovce spojenou s negativními vlastnostmi a předsudky. Tyto předsudky vznikají z nedostatku informací a porozumění. K pochopení situace bezdomovců je třeba nejen teoretických znalostí, ale také empatie a ochoty vidět svět z jejich perspektivy (Zoufalá, 2013).

Pro řešení problému bezdomovectví je důležité vycházet z principů solidarity, altruismu, křesťanských tradic a mezioborových vědeckých poznatků. Vědomí o tom, jaké faktory vedou k bezdomovectví, může pomoci při vytváření efektivních opatření a politik pro podporu lidí bez domova a snižování sociální nerovnosti. Mezi možná opatření patří zlepšení přístupu k sociálním službám, poskytování ubytování, posilování zaměstnanosti, zdravotní péče a vzdělávání. Spolupráce mezi státem, neziskovými organizacemi a občany je klíčová při hledání účinných řešení. Také je důležité zvyšování povědomí o problematice bezdomovectví mezi občany, aby se snížila stigmatizace a předsudky spojené s bezdomovci. Informační kampaně, vzdělávací programy a zapojení médií mohou přispět k lepšímu porozumění a soucitu vůči těmto lidem (Průdková, Novotný, 2008).

1.3.1 Definice bezdomovectví

Bezdomovectví je komplexní a složitý problém, který se vyskytuje ve společnosti ve formě různých kategorií a situací. V českém prostředí se často používá zjednodušená klasifikace manželů Hradeckých (1996), která rozděluje bezdomovectví na zjevné, skryté a potenciální. Každá z těchto skupin má své charakteristiky, které odrážejí rozdílné životní situace a potřeby těchto osob (Kliment, Dočekal, 2016, s. 20-25).

Zjevní bezdomovci jsou nejvíce viditelní a často považováni za stereotypní obraz bezdomovce. Spoléhají se na sociální služby, které jim poskytují základní potřeby, jako je jídlo, oblečení a nocleh. Jejich viditelnost vede k tomu, že jsou často vnímáni jako celé spektrum problému bezdomovectví, i když tvoří pouze část obyvatel bez přístřeší (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 36-41).

Skrytí bezdomovci se často vyhýbají veřejné pozornosti a nespolehají se tolik na sociální služby. Místo toho se uchylují k alternativním způsobům přespání a života, které jim umožňují zůstat mimo dohled veřejnosti a úřadů. Tato skupina je těžko sledovatelná, což ztěžuje odhadování jejich počtu a poskytování adekvátní podpory (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 36-41).

Potenciální bezdomovci žijí v podmínkách, které neodpovídají standardům bydlení, a čelí riziku ztráty střechy nad hlavou. Tato skupina zahrnuje osoby v nestabilních životních situacích, jako jsou mladí dospělí vycházející z ústavní péče, propuštění z léčeben nebo vězení bez dostatečného rodinného zázemí. Potenciální bezdomovci vyžadují preventivní opatření a podporu, která jim pomůže získat stabilní bydlení a zamezit jejich přechodu do zjevného nebo skrytého bezdomovectví (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 36-41).

Pro efektivní řešení problému bezdomovectví je důležité rozumět rozdílným potřebám jednotlivých skupin a zaměřit se na poskytování adekvátní podpory pro každou z nich. To zahrnuje zajišťování základních potřeb, jako je jídlo, oblečení a nocleh pro zjevné bezdomovce, pomoc s nalezením alternativních způsobů bydlení pro skryté bezdomovce a preventivní opatření a podpora pro potenciální bezdomovce, kteří čelí riziku ztráty střechy nad hlavou (Hradecký, Hradecká, 1996).

Snahou vytvořit komplexnější a detailnější členění vznikla evropská typologie ETHOS1, která byla vypracována evropskou federací národních organizací pracujících s bezdomovci FEANTSA2 (Kliment, Dočekal, 2016, s. 20). ETHOS klasifikuje životní situace, které představují bezdomovectví nebo vyloučení z bydlení, rozlišuje 4 hlavní kategorie životních situací (Feantsa, 2006, [online]).

Bez střechy nad hlavou (rooflessness) – zahrnuje osoby, které nemají vlastní bydlení a spoléhají se na krizová ubytování, jako jsou noclehárny, azylové domy nebo jiné nouzové ubytovací služby. Tito lidé často žijí na ulicích a v náročných podmínkách (Feantsa, 2006, [online]).

Bydlení bez domova (houselessness) – zahrnuje osoby, které žijí v různých typech institucionálního ubytování určeného pro osoby bez vlastního bydlení. Například azylové domy, ubytovny pro bezdomovce, zařízení pro osoby s duševními poruchami nebo záchytné domy pro mladistvé (Feantsa, 2006, [online]).

Bydlení v nejistotě (living in insecure housing) – zahrnuje osoby, které žijí v dočasném nebo neformálním bydlení, jako jsou ilegální podnájemy, nebo u přátel či

¹ European Typology of Homelessness and Housing Exclusion – Evropská typologie bezdomovectví a vyloučení z bydlení

² European Federation of National Organisations working with the Homeless – Evropská federace národních organizací pracujících s bezdomovci

rodiny, kteří je mohou kdykoli vykázat nebo, kdy jedinci žijí v bydlení bez právní ochrany proti vystěhování (Feantsa, 2006, [online]).

Bydlení v nevyhovujícím bydlení (living in inadequate housing) – zahrnuje osoby, které žijí v nevyhovujících podmínkách, které nesplňují základní standardy bydlení. Jde o přetížené nebo nevhodné ubytování, bydlení bez základního vybavení (jako je tekoucí voda, elektřina nebo kanalizace), nebo bydlení v nebezpečných nebo zdravotně nevyhovujících podmínkách (Feantsa, 2006, [online]).

ETHOS dále rozděluje tyto koncepční kategorie do 13 operativních kategorií, které lze využít pro různé politické účely, jako je mapování problému bezdomovectví, jakož i pro tvorbu, monitorování a hodnocení politik (Feantsa, 2006, [online]).

Je důležité si uvědomit, že bezdomovectví je multifaktoriální problém, který nelze řešit pouze jednoduchými opatřeními. Abychom dokázali efektivně čelit tomuto problému, je třeba spolupracovat na různých úrovních, například mezi vládními institucemi, neziskovými organizacemi a občanskou společností. (Feantsa, 2006, [online]).

1.3.2 Legislativní pozadí bezdomovectví

„Bezdomovectví není legislativně přesně vymezeno ani zabezpečeno.“ (s. 26). Bezdomovci podle českých zákonů v podstatě neexistují, protože každý občan v České republice má v občanském průkazu zaznamenáno trvalé bydliště. Bezdomovci se ale v místě trvalého bydliště napsané na občanském průkazu nezdržují. To s sebou nese některé komplikace, především to „oslabuje jejich možnost uplatňovat své zákonné nároky, které jsou vázány na trvalé bydliště. Nemohou být vedeni na úřadu práce, nejsou jim vypláceny dávky sociální podpory, pokud ztratí osobní doklady, nemohou se ani ubytovat a zažádat o lékařskou péči.“ (Haasová, 2005, s. 26).

Bezdomovci velmi často občanský průkaz, pas ani rodný list nemají a práva se pro ně stávají pouze teorií. Získání dokladů je často velmi zdlouhavé a je potřeba zaplatit některé správní poplatky, což si většinou člověk bez domova nemůže dovolit nebo pro něj doklady nejsou nijak důležité, a proto nemají snahu je získat. S tím je spojen i fakt, že soudy a správní úřady zasílají obálky na adresu trvalého bydliště a lidem bez domova, kteří se na adrese svého trvalého bydliště dávno nezdržují tím vzniká další problém v podobě represivních sankcí za nepřevzetí zásilky a nerespektování případných dalších rozhodnutí. V krajních případech může hrozit i trestní stíhání (Průdková, Novotný, 2008, s. 32-39).

Listina základních práv a svobod, která je nedílnou součástí Ústavy České republiky zaručuje všem občanům určitá práva, některé odstavce je možné vztáhnout konkrétně k problematice bezdomovectví (Průdková, Novotný, 2008).

Článek 3 (1) „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ (Čl. 3 odst. 1 usnesení č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod – znění od 01.10.2021). Na osoby bez přístřeší by se proto mělo nahlížet stejně jako na všechny jiné. Tím, že se člověk stal osobou bez přístřeší neznamená, že by mu zmizelo některé z práv, které Listina základních práv a svobod zaručuje.

Článek 14 (1) „*Svoboda pohybu a pobytu je zaručena.*“ (Čl. 14 odst. 1 usnesení č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod – znění od 01.10.2021). Toto právo lidé bez přístřeší plně využívají, tím že se volně pohybují a žijí přímo na ulici. Na druhou stranu zde narážíme na vlastnická práva k pozemkům, kdy vlastníci pozemku tyto osoby může vykázat. Přímo v rozporu s touto normou je například situace, kdy jsou bezdomovci vykazováni z nákupních center jen z důvodu, že provozovatel předpokládá, že tam nebudou nakupovat.

Článek 30 (2) „*Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek.*“ (Čl. 30 odst. 2 usnesení č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod – znění od 01.10.2021). Ale ten, kdo je takové situaci a chce využít uvedené znění Listiny základních práv a svobod, musí náležitě vyjevit, např. na úřadu práce nebo jiné organizaci zajišťující sociální pomoc tuto skutečnost.

Článek 31 „*Každý má právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.*“ (Čl. 31 usnesení č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod – znění od 01.10.2021). Zdravotní péče je však pro bezdomovce téměř nedostupná. Nemají kartičku zdravotní pojišťovny a často ani jiné doklady. Některé zdravotní pojišťovny těmto lidem nechtějí uhradit zdravotní péči, protože už mají dluhy na pojistném a lékaři často odmítají bezdomovce ošetřit, pokud není jejich stav akutní.

A proto je velmi paradoxní, že dle zákona lidé bez domova neexistují.

1.3.3 Bezdomovectví a jeho pojmoslovná a právní úprava v České republice

Výraz "bezdomovec" se v průběhu času vyvinul a původně označoval osoby bez občanství nebo práva na domov. V českém právním řádu se pojem bezdomovec chápe v tomto smyslu (Průdková, Novotný, 2008, s. 10). V zákoně č. 186/2013 Sb., který se týká

státního občanství České republiky, je pojem bezdomovec použit v souvislosti s udělením a nabýváním státního občanství České republiky narozením (Zákon č. 186/2013 Sb. o státním občanství České republiky).

Existují i jiné výrazy pro bezdomovce, jako například člověk na ulici, člověk bez domova nebo osoba bez přístřeší. V českém Zákoně o sociálních službách je použit pojem "osoba bez přístřeší", který je v současné době považován za nejlepší možné označení, protože je vnímán jako méně stigmatizující než pojem bezdomovec. Tento termín je více popisný a vyjadřuje stav, ve kterém se osoba ocitla, aniž by nutně souvisel se sociálním postavením (Konceptce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020, 2013, [online]).

Zákon o sociálních službách pojmenoval bezdomovce jako osoby bez přístřeší a osoby v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení, ale neřeší, kdo přesně osobou bez přístřeší je (Hradecký, 2006). Zákon č. 108/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, zakotvuje pomoc pro osoby bez přístřeší a poskytuje jim finanční prostředky, přístřeší, stravu a další služby. Člověk bez domova je osoba, kterou postihla společenská izolace a ztráta bydlení z různých důvodů, nebo je ohrožena touto ztrátou, a žije na veřejných prostranstvích nebo v nevyhovujících a nestabilních podmínkách bydlení (Průdková, Novotný, 2008, s. 10).

1.3.4 Potřeby osob bez domova a následná motivace

Člověku bez domova často chybí motivace ke změně, která je velmi spojená právě s potřebami. Potřeba je psychologický prvek, který podněcuje člověka k tomu, aby se snažil dosáhnout nějakého vytyčeného cíle, který dává smysl lidskému jednání a chování (Marek, Strnad, Hotovcová, 2012).

Matoušek (2008) se zabývá problematikou potřeb v rámci sociální práce a uvádí, že vedle vnímané potřeby, kterou jedinec skutečně cítí, existuje i vyjadřovaná potřeba, která se projevuje u klientů, jež žádají o konkrétní sociální službu. Dále popisuje normativní potřebu jako uznání potřeby ze strany zástupců společnosti, které opravňuje jedince na sociální dávku či službu. Sociální pojetí potřeb je odlišné od psychologického tím, že jej spojuje se zákonem nebo jiným druhem oprávnění.

V oblasti sociální práce se také často uplatňuje psychologický přístup, který zahrnuje analýzu překážek bránících uspokojení potřeb. Psychologické klasifikace lidských potřeb obvykle rozlišují potřeby spojené s tělesným blahem, potřeby související s psychickou vyrovnaností a bezpečím, potřeby týkající se vztahů s blízkými osobami a potřeby směřující k duchovnímu rozvoji (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 38-39).

Asi nejznámější psychologickou klasifikací lidských potřeb je teorie lidské motivace navržená americkým psychologem Abrahamem Maslowem. Maslowova

pyramida potřeb se skládá z pěti úrovní potřeb, které člověk prochází od základních až po seberealizaci. Osoby bez přístřeší mají specifické potřeby, které se mohou lišit od potřeb ostatních jedinců (Fürst, 1997, s.112-113).

Základním stavebním kamenem pyramidy jsou fyziologické potřeby. Jde o základní potřeby, jako je jídlo, voda, odpočinek, oblečení a teplý prostor k životu. Osoby bez přístřeší často bojují se zajištěním těchto základních potřeb. Následují potřeby bezpečí. Bezdomovci potřebují pocit bezpečí, stability a ochrany před nebezpečím či násilím. Stálé přístřeší, ošacení a zdravotní péče jsou zde klíčové aspekty. Třetí jsou potřeby lásky a sounáležitosti. Osoby bez přístřeší často čelí sociálnímu vyloučení a izolaci. Mají potřebu navázat a udržovat mezilidské vztahy, jako je přátelství, rodina a společenská soudržnost. Další jsou potřeby uznání. Bezdomovci potřebují pocit hrdosti, sebeúcty a uznání svých schopností. To zahrnuje možnosti k seberealizaci, jako je zaměstnání, vzdělání a možnosti osobního rozvoje. A poslední jsou potřeby seberealizace. Jde o nejvyšší úroveň v Maslowově hierarchii, kde jedinec usiluje o naplnění svého potenciálu a hledání smyslu života (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 38-39).



Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: <https://filozofer.cz/jaky-je-smysl-zivota/>

Neuspokojení potřeb může vést k nepohodlí, vážné frustraci a v extrémních případech ke krizi. Uspokojování potřeb odpovídá osobnostním rysům a situacím, ve kterých se člověk nachází. Přístupy k naplňování potřeb bezdomovců jsou předmětem

zájmu odborníků, kteří tyto faktory berou v úvahu při vývoji metod, strategií a výzkumu. Podle dostupných výzkumů jsou pro lidi bez domova nejdůležitějšími lidskými životními hodnotami zdraví, vztahy, finanční příjem, spánek, strava a v neposlední řadě osobní bezpečí. Pokroku k těmto hodnotám však brání jejich schopnosti, dovednosti a způsob života (Matoušek a kol., 2022, 108-111).

Znát základní potřeby vidím jako velmi důležité pro práci s lidmi bez domova a sociální podnik pro osoby bez přístřeší může hrát klíčovou roli v jejich naplňování.

2 Rešerše zdrojů

Kvalifikační práce se zabývá teoretickými východisky pro vytvoření nového sociálního podniku zaměstnávajícího osoby bez přístřeší a následnou tvorbou samotného projektu v jeho návaznosti.

Konkrétním cílem první části kvalifikační práce, tedy práce absolventské je prozkoumat koncept sociálního podnikání a jeho potenciál v řešení problematiky bezdomovectví a propojení tohoto tématu se sociální prací, teorií a metodami sociální práce a sociální politikou.

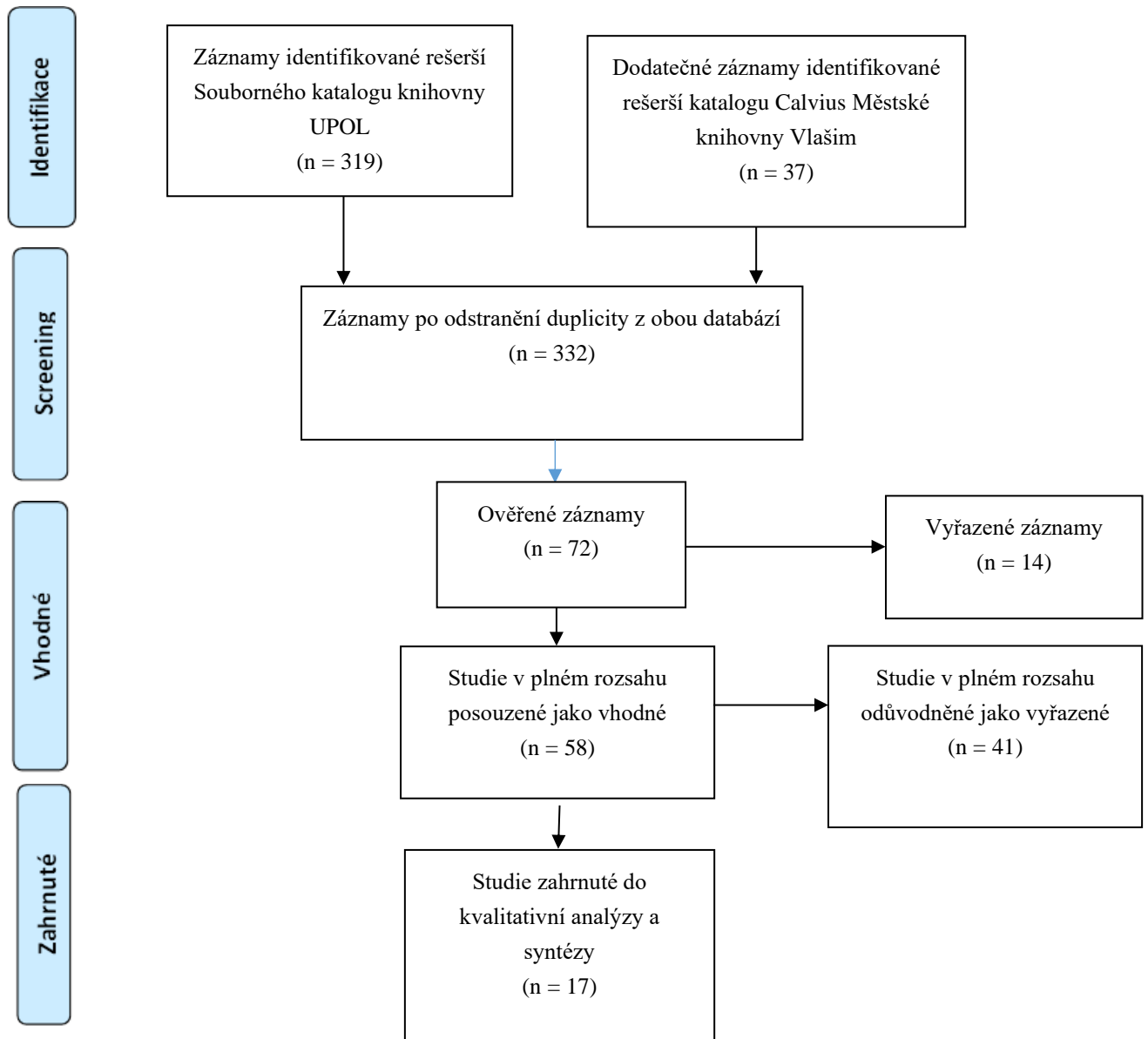
Byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

- Jaké jsou v současné době možnosti zaměstnání lidí bez domova v sociálních podnicích v České republice?
- Co sociální podnik přinese bezdomovcům a co společnosti?
- Jaké jsou hlavní příčiny a důsledky bezdomovectví?
- Jaké jsou specifika sociálního podniku pro osoby bez přístřeší?

Informace do první kapitoly jsem čerpala především z knižních zdrojů. Při hledání vhodné literatury jsem použila Souborný katalog knihovny UPOL a katalog Clavius Městské knihovny Vlašim. V Souborném katalogu knihovny UPOL jsem po postupném zadání klíčových slov bezdomovectví*, sociální podnikání*, osoby bez přístřeší*, lidé bez domova* a sociální firma* získala dohromady 319 výsledků. Z katalogu Clavius Městské knihovny Vlašim jsem po zadání stejných klíčových slov získala 37 výsledků. Po odstranění duplicit jsem získala z obou zdrojů 332 výsledků, které jsem se snažila postupně zúžit. U všech nalezených zdrojů jsem v první fázi posoudila jejich relevantnost, a to podle názvu, a dále také podle informací uvedených v obsazích. Vyřazovací kritéria tedy byla, pokud kniha nesouvisela se zvoleným tématem nebo obsahem neodpovídala na výzkumné otázky. Nakonec jsem pro první kapitolu použila 17 publikací, zabývajících se danými tématy.

Ostatní informace jsem čerpala z webových stránek zabývajících se sociálním podnikáním v České republice (České sociální podnikání a Komora sociálních podniků), legislativních dokumentů České republiky a webových stránek konkrétních organizací, které podporují sociální podnikání.

2.1 PRISMA Flow Diagram



3 Propojení tématu se sociální politikou

„Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života“ (Krebs, 2015, str. 17). Jedná se o soubor opatření, které mají za cíl řešit sociální problémy a zlepšovat kvalitu života obyvatel. Mezi základní principy sociální politiky patří solidarita, spravedlnost, rovnost příležitostí a subsidiarita. Jak uvádí Průdková a Novotný (2008), při řešení problému bezdomovectví je důležité vycházet z principů solidarity. Tyto principy zajišťují, aby sociální politika byla spravedlivá, účinná a přizpůsobená potřebám jednotlivců a společnosti. Funkce sociální politiky zahrnují prevenci sociálního vyloučení, podporu sociální integrace a poskytování sociálního zabezpečení. Nástroje sociální politiky zahrnují finanční příspěvky, sociální služby, příspěvky na bydlení, podporu zaměstnanosti a vzdělávání (Krebs, 2015).

Sociální podniky hrají klíčovou roli v sociální integraci lidí bez domova a mohou významně přispět k jejich zaměstnanosti a stabilizaci jejich životních podmínek. Takové podnikání má přitom významný dopad na politiku zaměstnanosti, zejména pokud jde o poskytování podpory zaměstnávání zranitelným skupinám obyvatelstva, mezi které patří právě osoby bez přístřeší (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s.327-328).

Sociální podniky mohou ovlivňovat politiku zaměstnanosti vytvářením pracovních míst pro lidi, kteří mohou mít těžší vstup nebo návrat na trh práce. Podporuje sociální začleňování tím, že těmto lidem poskytuje prostředí pro práci, rozvoj dovedností a budování sociálních vazeb, čímž snižuje riziko sociálního vyloučení a dlouhodobé nezaměstnanosti. Zlepšuje dovednosti a školení těchto pracovníků, čímž zvyšuje jejich šance na nalezení trvalého zaměstnání (Dohnalová a kol., 2012).

3.1 Politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění bezesporu patří k základním atributům člověka. Určují ekonomické a sociální postavení jednotlivců a rodin, jakož i stabilitu a prosperitu celé společnosti. Vzhledem ke specifčnosti trhu práce se však poskytování pracovních příležitostí v tržní ekonomice nespolehá pouze na tržní mechanismy. Ve většině vyspělých zemí se tedy setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a omezení nezaměstnanosti (Krebs, 2005, s. 283).

3.1.1 Nezaměstnanost jako bariéra reintegrace lidí bez domova

Nezaměstnanost je jedna z psychosociálních bariér reintegrace lidí bez domova a zároveň jde ruku v ruce s bezdomovectvím. Při řešení bezdomovectví je téma práce velkým tématem. Většina lidí bez domova vidí získání zaměstnání jako „*spásný bod k obratu a klade rovnítko mezi nezaměstnaností a přespáváním na ulici*“ (s. 21-25). Problém je, že bezdomovci si neumí udržet práci. V jejich vztahu vznikla ambivalence. Většina z nich tvrdí, že chtějí pracovat, ale také hledají důvody, proč nezačít nebo odejít. Téma práce často otevírají i se sociálními pracovníky, protože mají vyzkoušené, že je toto téma vítané. V tomto případě jde spíše o obranný mechanismus. Tito lidé často vidí problém v nedostatku volných pracovních míst a nejsou schopni vytrvat v dlouhodobějším úvazku nebo v tom nevidí smysl, protože postrádají smysl vlastního života (Marek, Strnad, Hotovcová, 2012).

Lidé bez domova mají tendenci častěji pracovat jen příležitostně, bez jakékoliv dohody a většinou nelegálně. Stávají se závislými na svých zaměstnavatelích a často nejsou za svou práci náležitě odměněni. Většina z nich si neuvědomuje, že práce „načerno“ není hrazena ze sociálního a zdravotního pojištění, tedy nejsou pojištěni do budoucna v případě zranění, nemoci nebo stáří. Lidé v této skupině ztrácejí všechny výhody člověka v řádném pracovním poměru, což může např. znamenat podporu v nezaměstnanosti, možnosti rekvalifikace, práce v chráněných dílnách, veřejně prospěšné práce a další (Haasová, 2005, s. 16-17).

4 Propojení tématu s teoriemi sociální práce + etické hledisko

V kontextu teorií sociální práce je důležité zkoumat, jakým způsobem mohou sociální podniky poskytovat podporu a zdroje pro osoby bez přístřeší, zatímco se řídí etickými zásadami a hodnotami, které jsou základem sociální práce. V následujícím textu se zaměříme na propojení těchto témat a představíme úvod do etických hledisek sociálních podniků pracujících s osobami bez přístřeší.

4.1 Antiopresivní přístup

Antiopresivní přístup je teorie a praxe, která se zaměřuje na snižování a odstraňování nerovnosti, diskriminace a utlačování ve společnosti. Tento přístup vychází z moderní sociální práce, která na konci 80. let a v průběhu 90. let začala prosazovat antidiskriminující a antiopresivní přístupy, jako reakci na konfliktní vztahy různých etnických menšin a kulturních skupin (Navrátil, 2001, s. 139-142). Antiopresivní přístup uznává, že některé skupiny lidí jsou v důsledku systémových a strukturálních faktorů v nevýhodě a čelí různým formám opresi, jako je rasismus, sexismus, třídní diskriminace, schopnostní diskriminace a další formy nerovnosti (Fabián, 2019). Uplatňování tohoto přístupu při zaměstnávání lidí bez domova v sociálním podniku dle mého zahrnuje vytvoření podpůrného, inkluzivního a posilujícího pracovního prostředí, které respektuje jejich práva a důstojnost. Čímž by se mohly snížit překážky a problémy, kterým čelí osoby bez domova, a zároveň se podpoří jejich osobní růst a sociální integrace.

Thomson definuje rysy oprese a poukazuje na několik klíčových bodů. Diskriminace je základním rysem klientovy situace a je důležité, aby sociální pracovník byl citlivý k diskriminaci a opresi. Opresi lze odstranit nebo posílit, což závisí na přístupu sociálního pracovníka. Thomson zdůrazňuje tři imperativy pro boj proti opresi: spravedlnost, rovnost (včetně specifických potřeb) a spoluúčast (participace). Zmocňování klientů je důležité pro předcházení závislosti na vztahu mezi klientem a pracovníkem. K řešení situace je třeba přistupovat strukturálně, s ohledem na makro a mikro rámce. Thomson také zdůrazňuje jedinečnost pomoci i klienta, což znamená, že každý případ by měl být řešen individuálně. Je důležité rozpoznat a přizpůsobit se různým formám diskriminace, která může mít mnoho podob (Fabián, 2019).

Empowerment, neboli zmocňování, je proces, který pomáhá lidem získat kontrolu nad svým životem a zvýšit svou schopnost ovlivňovat události, které je obklopují. Zahrnuje podporu sebedůvěry, schopností a zdrojů jednotlivců nebo komunit, aby se

mohli účinně zapojit do procesu změny a dosáhnout lepších životních podmínek (Fabián, 2019).

V kontextu sociálního podniku pro osoby bez přístřeší může být empowerment klíčovou složkou, která pomáhá těmto lidem překonat svou zranitelnost a vybudovat si nový život. Sociální podniky mohou osoby bez domova zapojit do různých činností, jako je zaměstnání, odborná příprava, vzdělávání nebo dobrovolnictví, což jim umožní získat dovednosti, zlepšit svou sebedůvěru a zvýšit svou nezávislost.

4.2 Etika pro práci s lidmi bez domova

Etika je teorie morálky, věda o morálce jako aspektu společenského lidského života, původu a povaze mravního vědomí a chování. Etika se zabývá studiem morálky a zdravého ospravedlnění etického chování. Zatímco racionální uvažování není jediným možným uvažováním (základem může být např. i intuice), autoři publikující v oblasti sociální práce je často považují za klíčové. Z hlediska cílů je etika prakticky orientovanou vědou. Cílem není vědění pro vědění, ale vědomější a odpovědnější jednání. Přesto etika zůstává v obecné sféře, protože nenabízí žádné vodítko, jak jednat v jednotlivých situacích (Matoušek a kol., 2013, s. 21-22).

V ideálním případě se sociální pracovník chová ke klientovi jako k rovnocennému partnerovi, podílejícímu se na řešení jeho obtížné sociální situace. Ve skutečnosti má sociální pracovník nad klientem velkou výhodu, nicméně by ji neměl příliš projevovat a neměl by vůči klientovi zastávat tvrdý postoj. Řešení etických aspektů sociální práce je zcela zásadní, protože klienti, včetně bezdomovců, se často nedokážou účinně chránit, pokud jsou obětmi svévolných sociálních pracovníků. Etické zásady a pravidla etického jednání sociálních pracovníků se řídí Etickým kodexem sociálních pracovníků ČR, vydaným v roce 1995 Společností sociálních pracovníků. Etický kodex sociální pracovníky inspiruje, pomáhá při rozhodování v nejednoznačných situacích, je standardem, podle kterého je praxe hodnocena eticky, pomáhá definovat pole působnosti sociálního pracovníka a identifikuje bariéry, které nesmí být překračovány. Etický kodex sociálního pracovníka je rozdělen do dvou částí: etické zásady a principy etického chování sociálních pracovníků ve vztahu k profesi, společnosti, zaměstnavatelům, kolegům a klientům (Průdková, Novotný, 2008).

Specifikem bezdomovců jako objektů sociálních služeb je, že si málokdy stěžují, když je na nich spácháno bezpráví, proto je třeba ve všech sociálních zařízeních, kde sociální pracovníci s osobami bez přístřeší pracují, dbát na důsledné dodržování etických zásad a etických kodexů (Průdková, Novotný, 2008, s. 65-67).

4.2.1 Diskuse o etických aspektech při zakládání sociálního podniku pro osoby bez přístřeší

Založení sociálního podniku pro osoby bez přístřeší může mít pozitivní dopad na životy těchto lidí a na společnost jako celek. Při psaní této kapitoly jsem použila dilemata, která popisuje Libor Musil ve své knize „*Ráda bych Vám pomohla, ale*“ -: dilemata práce s klienty v organizacích, které jsem se následně snažila přetransformovat tak, aby souvisela s tématem sociálních podniků pro osoby bez přístřeší.

Vyvážení zisku a sociálního dopadu je zásadní pro sociální podnik, který se snaží pomáhat osobám bez přístřeší. Tento podnik musí najít rovnováhu mezi finanční stabilitou a maximalizací sociálního dopadu, aby mohl účinně plnit své poslání, aniž by zanedbával jednu z těchto klíčových oblastí (Musil, 2004).

Výběr zaměstnanců představuje další dilema, neboť sociální podnik má za cíl poskytovat příležitosti osobám bez přístřeší. Zároveň je nezbytné, aby podnik disponoval kompetentním a schopným personálem, který bude efektivně provozovat podnik. To zahrnuje rozhodování o tom, jak najít ideální rovnováhu mezi podporou těchto jedinců a udržením kvality svých služeb (Musil, 2004).

Sociální podniky také čelí dilematu **závislosti na jejich službách**. Je důležité, aby podnik nepodporoval závislost osob bez přístřeší na své podpoře, ale místo toho je motivoval k soběstačnosti a nezávislosti. Cílem je pomoci lidem stát se nezávislymi, získat stálé zaměstnání a bydlení mimo rámec podniku (Musil, 2004).

Nakonec je zde dilema ohledně **respektování autonomie osob bez přístřeší versus poskytování podpory**. Sociální podnik by měl respektovat autonomii těchto jedinců a umožnit jim účastnit se rozhodování o svém životě. Současně je však nutné poskytovat potřebnou podporu a směřování pro ty, kteří to potřebují. Klíčem je najít rovnováhu mezi těmito dvěma aspekty, aby sociální podnik mohl plnit své poslání a zároveň respektovat jednotlivce, kterým slouží (Musil, 2004).

Každé etické dilema, které vzniká při zakládání sociálního podniku pro osoby bez přístřeší, vyžaduje pečlivé zvážení a rozhodování na základě hodnot a zásad podniku. Je důležité, aby zakladatelé a manažeři sociálního podniku byli otevření diskusi o těchto dilematech a pracovali na jejich řešení s ohledem na dlouhodobý dopad na osoby bez přístřeší a na společnost jako celek (Musil, 2004).

Aby byl sociální podnik úspěšný a udržitelný, je třeba průběžně zvažovat a přizpůsobovat se měnícím se potřebám svých klientů a komunity (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]). Vytvoření jasných hodnot, etických zásad a strategií pro řešení těchto dilemat může pomoci podniku dosáhnout svých cílů a zároveň poskytovat hodnotnou podporu a služby pro osoby bez přístřeší.

5 Analýza potřebnosti projektu

5.1 Příčiny bezdomovectví

Chudoba, nezaměstnanost, nedostatek dostupného bydlení, zdravotní problémy, závislost na návykových látkách a rodinné problémy jsou hlavní faktory, které mohou vést k bezdomovectví. Bezdomovci často zažívají chudobu, která jim brání v získávání základních potřeb jako je jídlo, oblečení a přístřeší. Nedostatek stálého zaměstnání může vést k neustálému stresu, který ztěžuje udržení bydlení a může být hlavním důvodem pro bezdomovectví. Dostupné bydlení může být nedostupné kvůli vysokým cenám nájmu a nedostatku dostupného bydlení. Zdravotní problémy, včetně duševních i fyzických, mohou ztěžovat získání nebo udržení zaměstnání a bydlení. Závislost na návykových látkách může vést k ztrátě zaměstnání, rodinných vztahů a nakonec bydlení. Rodinné problémy, jako je rozvod, domácí násilí nebo ztráta opatrovníka, mohou také vést k bezdomovectví (Průdková, Novotný, 2008).

5.2 Důsledky/dopady na cílovou skupinu lidí bez domova a společnost obecně

Bezdomovectví představuje závažný sociální problém, který má negativní důsledky nejen pro jednotlivce bez domova, ale také pro společnost jako celek. Bezdomovci často čelí sociálnímu vyloučení a diskriminaci, což vede k oslabení vztahů s rodinou a komunitou a zhoršuje jejich životní situaci. Navíc jsou náchylnější k duševním a fyzickým zdravotním problémům, jako jsou infekční choroby, podvýživa a chronická onemocnění, což zvyšuje zátěž na zdravotní systém (Marek, Strnad, Hotovcová, 2012).

Bezdomovectví také souvisí se zvýšenou kriminalitou, jako je drogová kriminalita, prostituce nebo drobná kriminalita, což má za následek zhoršení veřejné bezpečnosti. Společnost nese zvýšené náklady na zdravotní péči, sociální služby, vězeňství a další oblasti v důsledku problémů souvisejících s bezdomovectvím (Havlík, 2019).

Mnoho bezdomovců má schopnosti a dovednosti, které nejsou využity, což znamená ztrátu možných příspěvků do ekonomiky a společnosti. Efektivnější prevence a řešení bezdomovectví, podpora začlenění do společnosti a rozvoj dovedností by mohly přinést pozitivní výsledky pro všechny zúčastněné strany a snížit negativní dopady na cílovou skupinu i celkově na společnost. Důsledky a dopady bezdomovectví na cílovou skupinu lidí bez domova a společnost obecně zahrnují řadu negativních aspektů. Sociální izolace a vyloučení, kterým bezdomovci často čelí, vede k oslabení vztahů s rodinou a

komunitou a zhoršuje jejich postavení ve společnosti. Diskriminace přispívá k jejich marginalizaci a ztěžuje začlenění do společnosti (Marek, Strnad, Hotovcová, 2012).

5.3 Příklady sociálních podniků zaměstnávající osoby bez přístřeší v České republice

V ČR neexistuje oficiální seznam sociálních podniků (Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2022, 2023, [online]).

Na internetu jsem se snažila dohledat sociální podniky, které zaměstnávají osoby bez přístřeší, což nebylo úplně jednoduché. Na stránkách Českého sociálního podnikání (České sociální podnikání, 2023, [online]) je sice seznam registrovaných sociálních podniků v ČR, ale v možnostech vyhledávání chybí filtr, který by vyfiltroval cílovou skupinu a to „osoby bez přístřeší“. Rozhodla jsem se tedy zavolat na kontakt uvedený na webu, abych zjistila, jak to tedy je. Dovolala jsem se Gabriele Kurkové, která mi sdělila, že tam tento filtr opravdu není, a to z toho důvodu, že se tyto údaje o cílových skupinách často měnily a nebylo jednoduché je udržet pravdivé. Většinou jsou prý v těchto podnicích zaměstnávány osoby z široké škály cílových skupin, kdy často danou skupinu zastává pouze pár osob. Zaměstnanci se zřejmě často střídají a bylo by složité při každé změně měnit i cílovou skupinu v registru.

Vyhledávání aktuálních sociálních podniků nebylo vůbec jednoduché. Snažila jsem se podle pokynů dát do vyhledávání v seznamu podniků klíčové slovo „osoby bez přístřeší“ (pod tímto označením mají uvedenou cílovou skupinu) a vyšly mi pouze tři provozovny i přesto, že jsem na webu našla i jinou provozovnu s uvedenou cílovou skupinou, která mezi těmito třemi nebyla.

Nakonec jsem se rozhodla stručně popsat sociální podnik Jídelna Kuchařek bez domova, Pragulic, Zelený klíč a Labre a to díky jejich rozlišnosti v oboru, ve kterém podnikají a společné cílové skupině „osoby bez přístřeší“.

5.3.1 Jídelna Kuchařek bez domova

Sídlo: Brožíkova 6, Praha 5

Provozovatel: Jako doma – Homelike, o. p. s.

Právní forma: Obecně prospěšná společnost

Jídelna Kuchařek bez domova nabízí cateringové služby s chutným a cenově dostupným rostlinným jídlem pro různé typy akcí. Jídla, která jsou u nich prodávána jsou připravována s využitím potravinových přebytků a s důrazem na sociální podnikání, jelikož zaměstnávají ženy bez domova a umožňují jim zlepšit svou situaci. Jejich

kompletní menu obsahuje sladká, slaná, teplá a studená jídla, včetně občerstvení o několika chodech. Kromě toho servírují fair trade kávu, čaj, domácí nealkoholické limonády a šťávy a limonády Tátův sad. Využívají ekologické nádoby na jedno použití a nabízí catering s obsluhou i bez ní (Jídelna Kuchařek bez domova, 2023, [online]).

V současné době tento podnik zaměstnává více než deset žen s předchozí zkušeností s bezdomovectvím. Práci v Jídelně Kuchařek bez domova si tak tyto ženy mohou vydělat finanční prostředky na zaplacení nájmu nebo dluhů, získat zpět sebevědomí a zkušenosti v profesionální kuchyni, což jim může později pomoci v nalezení stabilního zaměstnání (Jídelna Kuchařek bez domova, 2023, [online]).

Velké pozitivum tohoto sociálního podniku vidím v tom, že vznikl na základě poznatků pracovníků neziskové organizace Jako doma – Homelike o. p. s. a snahou uplatnit ženy bez domova na trh práce, protože ženy bez prostředků, často se zdravotními nebo duševními obtížemi, cizinky či Romky, se při hledání práce setkávají s diskriminací a odmítáním.

5.3.2 Pragulic

Sídlo: Londýnská 123/36, 120 00 Praha 2

Právní forma: Spolek

Pragulic je sociální firma, která nabízí možnost pro veřejnost nahlédnout a pochopit život lidí bez přístřeší, čímž přispívá ke změně ustálených předsudků ohledně problematiky bezdomovectví (Pragulic: O nás, 2023, [online]).

Tento spolek se zaměřuje na pomáhání znevýhodněným lidem a usiluje o jejich začlenění zpět do pracovního procesu. K tomu slouží různé aktivity, jako jsou informační kampaně, semináře a debaty týkající se sociálního vyloučení, bezdomovectví, sociálního podnikání a veřejného prostoru. Spolek také poskytuje poradenskou činnost pro sociálně znevýhodněné osoby a spolupracuje s jinými organizacemi, které se věnují řešení problematiky bezdomovectví. Kromě toho se spolek snaží začleňovat sociálně vyloučené osoby pomocí pracovní terapie a školení zaměřených na zlepšení kompetencí lidí s životními zkušenostmi na ulici (Pragulic: O nás, 2023, [online]).

Spolek si klade za cíl pomáhat sociálně znevýhodněným lidem bez přístřeší, propojovat je s většinou společnosti, bojovat proti stigmatizaci a stereotypům a vzbuzovat diskuse o problematice bezdomovectví a sociálního vyloučení. Dále se snaží reintegrovat osoby se sociálním znevýhodněním a poskytuje poradenskou a informační činnost v oblasti bezdomovectví. Spolek zprostředkovává a poskytuje pracovní příležitosti, podporuje pracovní návyky a dlouhodobě spolupracuje s lidmi se zkušeností s životem na ulici. Sdružuje organizace s podobným zaměřením a propaguje principy sociálního podnikání a společenské odpovědnosti firem. Kromě toho spolek zkvalitňuje

veřejné prostory, přispívá k jejich plnohodnotnému využívání a podporuje místní komunitu v hlavním městě Praze (České sociální podnikání, [online]).

5.3.3 Zelený klíč, s. r. o.

Sídlo: Jaroslava Seiferta 2159, Most

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Tento sociální podnik se specializuje na poskytování služeb v oblasti údržby zeleně, technických a úklidových služeb. Jeho činností zahrnuje úklid veřejných prostranství, údržbu zelených ploch a čištění kancelářských budov v oblasti Mostu a okolních vesnic. Tento podnik je sociální, protože nabízí zaměstnání s podporou psychosociálního poradenství a poradenství v oblasti řešení dluhů pro lidi z vyloučených oblastí, kteří nemají přístřeší nebo jsou ohroženi ztrátou bydlení (České sociální podnikání, [online]).

5.3.4 Labre, z. s.

Sídlo: Chelčického 17, Praha

Právní forma: Spolek

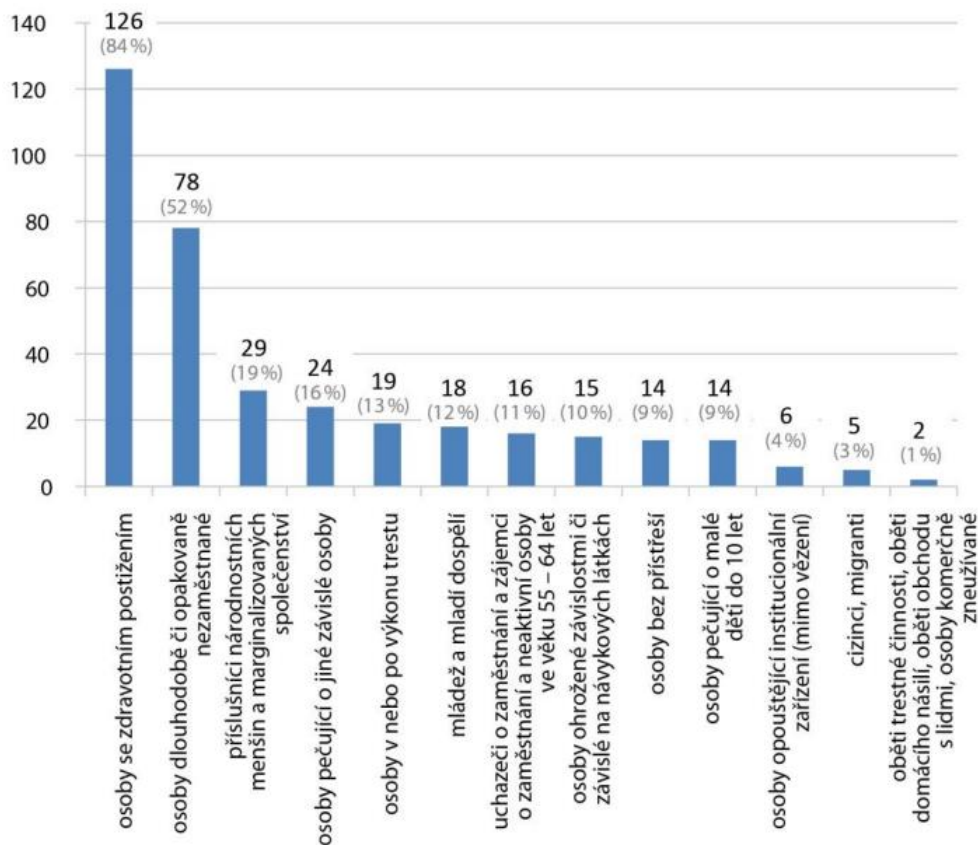
Tento podnik, který se nazývá Přestupní stanice, je sociálním podnikem s důrazem na zaměstnávání lidí bez domova, kteří mají zároveň zkušenosti s drogami nebo trestnou minulostí. Zaměřuje se na prodej oblečení a doplňků. Nicméně, je to mnohem více než jen obchod. Je zde také komunitní prostor, který slouží jako místo pro veřejné akce a komunitní kavárnu s dobrovolným placením a samoobsluhou. Podnik se zaměřuje na koncept "slow fashion" s ohledem na ekologii, odpovědný konzum a udržitelnost. Prostřednictvím veřejných akcí, jako jsou promítání dokumentů, debaty, workshopy a jiné podobné aktivity, se snaží přitáhnout pozornost k celospolečenským, environmentálním a sociálním problémům. Lidé bez domova, kteří pracují v tomto podniku, jsou plnohodnotnou součástí nehierarchického kolektivu. Mají možnost se zapojit do procesu rozhodování a ovlivňovat směřování podniku. Tímto způsobem je Přestupní stanice nejen místem, kde se prodávají výrobky, ale také prostředím, které nabízí příležitosti pro sociální začlenění a podporuje rozvoj těch, kteří se nacházejí v obtížné životní situaci (České sociální podnikání, [online]).

5.4 Základní informace o velikosti cílové skupiny

Přesný počet lidí bez domova není možné zjistit. Podle Českého statistického úřadu bylo v posledním sčítání v roce 2021 uvedeno 3726 lidí bez domova, což je velmi nepřesný

údaj. Proto, aby byli lidé bez domova uvedeni do sčítání je třeba vyplnit listinný formulář sčítání lidu, který je pro osoby bez přístřeší zkrácen o část údajů o bytě a složení domácnosti. Informace a sčítací formulář je možné získat prostřednictvím služeb, které jim pomoc poskytují. Vyplnit tento formulář ale není pro osoby bez přístřeší motivací ke změně, a proto je tento údaj tak nepřesný (Český statistický úřad, Výsledky: způsob bydlení, 2022, [online]). Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je v Tiskové zprávě za rok 2019 uveden údaj 23 830 osob bez domova v České republice (Kolik žije v ČR bezdomovců? Výzkumný ústav práce a sociálních věcí představil závěry rozsáhlého průzkumu, 2019, [online]). Havlík (2019) ale ve své knize uvádí, že je v České republice 68 000 lidí bez domova.

V České republice je ke dni 1. 4. 2023 registrováno 404 sociálních podniků (České sociální podnikání, 2023, [online]). Ministerstvo práce a sociálních věcí realizovalo na konci roku 2019 dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR, kde uvádí, že *„nejvíce integračních sociálních podniků (84 %) zaměstnává osoby se zdravotním postižením. S výrazným odstupem následuje kategorie osob dlouhodobě či opakovaně nezaměstnaných (52 %) a opět s velkým odstupem jsou příslušníci národnostních menšin a 25 marginalizovaných společenství (19 %).“* (s. 25) Osob bez přístřeší je v grafu uvedeno pouze 9 %. (Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2019, [online]).



Obrázek 2: Graf cílových skupin zaměstnanců

*Integrační sociální podniky často zaměstnávají více než jednu cílovou skupinu, proto součet odpovědí přesahuje celkový počet zkoumaných subjektů

Zdroj: Vyhodnoceni_dotaznikove_setreni_2019.pdf (ceske-socialni-podnikani.cz)

Fakt, že většina sociálních podniků zaměstnává pouze osoby se zdravotním postižením, by mohlo být spojeno s finančním přínosem pro tyto sociální podniky. Existují totiž příspěvky ze zákona o zaměstnanosti, na které mají nárok pouze ty sociální podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. V podstatě se jedná o dorovnávací příspěvek pro zaměstnavatele, protože osoby se zdravotním postižením jsou omezené ve své výkonnosti. Těmto příspěvkům se říká formálně dotace, ale jedná se v podstatě o platbu za službu, kterou zaměstnavatelé zdravotně postižených vykonávají pro stát. A právě na tento finanční příspěvek nemají nárok ti, kdo zaměstnávají sociálně znevýhodněné osoby, mezi které se řadí právě osoby bez přístřeší (České sociální podnikání: Otázky a odpovědi, 2023, [online]).

5.5 Specifikace stakeholderů

Sociální podniky pro osoby bez přístřeší spolupracují s různými stakeholdery z veřejného, neziskového, soukromého sektoru a odborníků a akademiků, aby dosáhly svých cílů. Veřejný sektor, zahrnující místní vládu a sociální služby, poskytuje finanční podporu a koordinaci mezi různými subjekty. Neziskový sektor, včetně neziskových organizací a dobrovolníků, nabízí dodatečné zdroje a cenné dovednosti. Soukromý sektor, zastoupený podnikateli, zaměstnavateli, dodavateli, partnery a investory, hraje klíčovou roli ve vytváření příležitostí a podpoře rozvoje těchto podniků. Nakonec, odborníci a akademici, jako jsou výzkumníci, vzdělávací instituce a odborníci v oblasti sociálního podnikání a bezdomovectví, přispívají svými znalostmi a analýzami, které mohou pomoci sociálním podnikům zlepšit své strategie a dosáhnout lepších výsledků (Kurková, Francová, Bednářiková, 2015, [online]).

Tito stakeholderi jsou důležití, protože jejich spolupráce umožňuje sociálním podnikům pro osoby bez přístřeší účinněji řešit problémy bezdomovectví a přispívat k začlenění těchto osob do společnosti.

6 Návrh podnikatelského plánu

V následující části se budu zabývat návrhem konkrétního sociálního podniku pro osoby bez přístřeší. Při vytváření obsahu podnikatelského plánu jsem čerpala inspiraci zejména z díla Kurkové, Francové a Bednárikové (2015). Nejprve představím základní informace o podniku a podnikatelském záměru, včetně charakteristiky podnikatelských aktivit. Následně se budu věnovat projektovým cílům splňujícím kritéria SMART, klíčovým aktivitám, jejich indikátorům naplnění a samotnému harmonogramu. Kromě toho se zaměřím na terénní průzkum potvrzující potřebu, na řízení rizik, výstupy a logframe projektu.

Bude se jednat o integrační sociální podnik, jehož hlavním veřejným cílem je zaměstnávání a sociální začleňování lidí, kteří mají na trhu práce znevýhodnění, v konkrétním případě se bude jednat o osoby bez přístřeší.

6.1 Úvod a záměr podnikatelského záměru

Cílem podniku " Zahrady pro změnu" je poskytnout zahradnické služby pro soukromé i firemní klienty a zároveň poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci osob bez přístřeší. Podnik bude spolupracovat s místními sociálními službami, neziskovými organizacemi a úřady, aby se zajistila potřebná podpora pro zaměstnance a udržitelnost podniku.

Název sociálního podniku: Zahrady pro změnu

Právní forma: Společnost s ručením omezeným (s.r.o.) se sociálním posláním

Sídlo podniku: Benešov u Prahy, přesný prostor zatím není určen

Popis podnikatelské činnosti

Sociální podnik „Zahrady pro změnu“ nabízí komplexní služby v oblasti údržby a realizace zahrad a parků pro soukromé i firemní klienty, veřejná prostranství a sezónní práce. Služby zahrnují pravidelnou údržbu zahrad, která zahrnuje zastřihávání, pletí, hnojení a ošetřování rostlin, navrhování a realizace nových zahradních a parkových úprav, pravidelné sekání trávy na soukromých i veřejných prostranstvích, výsadbu nových rostlin, stromů a keřů podle potřeb klienta, odborné prořezávání stromů pro jejich zdravý růst a bezpečnost, vertikutaci pro provzdušnění půdy a odstranění zbytků rostlin, rekultivaci poškozených nebo nekvalitních trávníků, pravidelný úklid veřejných ploch, včetně odstraňování odpadků a náletových dřevin, údržbu veřejných prostranství, jako je čištění, malování laviček a oprava chodníků, a sezónní práce, jako je úklid sněhu a instalace vánoční výzdoby.

Zaměstnáváme znevýhodněné osoby na trhu práce, a to konkrétně osoby bez přístřeší. Naše práce se vyznačuje synergií: Zahradnické služby zkvalitňují životní prostředí obyvatel města a současně umožňují zaměstnávat osoby bez přístřeší. Ti pak žijí, navzdory své aktuální životní situaci smysluplný život, stanou se součástí komunity a vytvoří si pracovní návyky.

6.2 Cíle projektu – metoda SMART

Cíle projektu jsem vymýšlela tak, aby splňovaly metodu SMART.

Metoda SMART je manažerská technika, která byla poprvé představena George T. Doranem v roce 1981. Dnes je tato metoda běžně používána pro nastavení cílů v rámci projektového managementu a je oblíbená mezi úspěšnými manažery, podnikateli, marketingovými a reklamními agenturami. Akronym SMART je odvozen z prvních písmen několika slov, která popisují, jak by měly být cíle formulovány (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

S: Cíl by měl být konkrétní/specifický (Specific)

Je důležité mít cíl jasně definovaný, protože čím lépe je cíl stanoven, tím snadněji se bude realizovat a minimalizuje tak potenciální nedorozumění, zejména pokud by cíl plnil někdo jiný než zadavatel. Písmeno S může také znamenat, že cíl by měl být jednoduchý (Simple) pro snadné pochopení (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

M: Cíl by měl být měřitelný (Measurable)

Cíl by měl být měřitelný, aby se dalo na konci určit, zda se ho povedlo dosáhnout. Navíc by cíl měl být motivující (Motivated), smysluplný (Meaningful) a zvládnutelný (Manageable) (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

A: Cíl by měl být dosažitelný (Achievable)

Důležité je stanovit takový cíl, který představuje výzvu, ale současně je realistický. Podobně jako ostatní písmena, i A má více významů. Cíle by měly být akceptovány (Accepted) odpovědnou osobou, která bude mít na starosti jejich plnění. Cíl by měl být ambiciózní (Ambitious) a vhodný (Appropriate), jak pro osobu, která má na starosti jeho plnění, tak pro firemní strategii a kulturu (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

R: Cíl by měl být relevantní (Relevant)

Relevantní cíl je takový, který souvisí s ostatními cíli a plány organizace nebo podnikatele a přináší užitek pro podnikání. Každý z cílů by měl být také realistický (Realistic), prospěšný (Rewarding) a dostatečně zajištěný (Resourced), což znamená, že k dosažení cíle potřebujete mít dostatek prostředků, času, lidí a informací (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

T: Cíl by měl být časově vymezený (Time-bound)

Cíl by měl mít stanovený časový rámec, aby byl závazný. S nastaveným časovým limitem bude lepší motivace k vykonání úkolů vedoucích k cíli. Ideálně by měl být cíl také hmatatelný (Tangible) a spojený s konkrétním výsledkem (Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]).

6.2.1 Cíle projektu

- Zřídit sociální podnik do 16 měsíců od zahájení projektu, který bude zaměřen na poskytování zaměstnání a odborné přípravy pro osoby bez přístřeší.
- Poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci pro alespoň 10 osob bez přístřeší do konce druhého roku podnikání.
- Získat alespoň 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad do konce druhého roku podnikání.
- Rozšířit nabídku služeb o další zahradnické a údržbářské činnosti do třetího roku podnikání.

6.3 Popis a analýza potřeb cílové skupiny

V této kapitole se zaměřím na potřeby cílových skupin projektu, které se dělí na přímé a nepřímé. Přímé cílové skupiny zahrnují osoby bez přístřeší a klienty, kteří projeví zájem o služby sociálního podniku. Nepřímé cílové skupiny zahrnují sociální služby, úřady a místní komunitu obecně.

Projekt přímo cílí na osoby bez přístřeší, kterým poskytuje možnost dlouhodobého zaměstnání, odborné přípravy a sociální integrace. Tím zlepšuje jejich životní podmínky a sebeúctu. Klíčovým faktorem je přizpůsobení služeb, školení a podpory potřebám této skupiny, aby se usnadnil jejich úspěšný přechod do pracovního prostředí a společnosti. Sociální podnik plánuje poskytnout tyto příležitosti a podporu alespoň 10 osobám do

konce druhého roku podnikání. Kapacita podniku a dostupnost zdrojů pro školení a podporu zaměstnanců jsou základem pro odhad počtu lidí v této skupině.

Další cílová skupina, na kterou projekt přímo působí jsou osoby, které by měly zájem využít služeb sociálního podniku. Projekt si klade za cíl získat 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad do konce druhého roku podnikání. Logika odhadu počtu klientů vychází z poptávky na trhu, konkurenceschopnosti podniku a jeho schopnosti získávat nové klienty. Potřeby této skupiny zahrnují dostupnost, kvalitu a cenovou konkurenceschopnost těchto služeb.

Projekt zahrnuje nepřímou cílovou skupinu, kterou tvoří sociální služby, úřady a místní komunita. Účinná spolupráce s podnikem je pro tyto instituce klíčová při poskytování podpory osobám bez přístřeší. Plánem je navázat spolupráci s alespoň 3 službami nebo úřady do 6 měsíců od zahájení projektu. V ideálním případě má projekt pozitivní dopad na obyvatele města Benešov u Prahy, kde se bude sociální podnik nacházet. Projekt tak přispěje ke zlepšení životního prostředí, estetiky veřejných prostor, snížení nezaměstnanosti a integraci sociálně znevýhodněných skupin. Projekt přispívá k celkovému zlepšení kvality života v komunitě prostřednictvím svých služeb a sociálního dopadu, čímž nabízí řadu přímých i nepřímých přínosů pro různé cílové skupiny spojené s cíli projektu a jeho účinky.

Sociální podnik zabývající se službami v oblasti údržby zeleně a technických služeb vnímám z několika důvodů jako vhodný pro uplatnění osob bez přístřeší. Práce v těchto oborech často nevyžaduje vysokou kvalifikaci nebo specializované dovednosti, což umožňuje osobám bez domova získat zaměstnání i bez předchozího vzdělání nebo odborných znalostí v oboru. Práce poskytuje možnost rozvíjet praktické dovednosti, které mohou být užitečné pro budoucí zaměstnání a pro osobní rozvoj jednotlivce. Zároveň umožňuje navázat kontakt s ostatními lidmi, což může být důležité pro zlepšení jejich sociálního postavení a získání sociální opory. Práce na čerstvém vzduchu a v přírodě může mít pozitivní vliv na psychické zdraví osob bez domova, které často trpí stresem, úzkostmi a depresí. Zaměstnání poskytuje stabilní příjem a denní rutinu, která může být důležitá pro zlepšení životních podmínek osob bez domova a jejich snahu vrátit se do normálního života. Sociální podnik klade důraz na inkluzivní a podporující pracovní prostředí, kde mohou zaměstnanci bez ohledu na jejich pozadí pracovat společně na společných cílech. Sociální podnik nabízí možnosti pro další vzdělávání a rozvoj dovedností, což může zlepšit šance osob bez domova na nalezení lepších pracovních příležitostí v budoucnu.

6.4 Klíčové aktivity a harmonogram

V této kapitole představím klíčové aktivity projektu s časovým vymezením a harmonogramem.

6.4.1 Cíl 1: Zřídit sociální podnik do 12 měsíců od zahájení projektu

Tyto klíčové aktivity povedou k zřízení sociálního podniku ve městě Benešov u Prahy. Na samotné zřízení je vymezen rok. Spuštění podniku a zahájení prvních zakázek je naplánováno na 12 měsíc od zahájení prvních aktivit.

6.4.1.1 Vytvoření projektového týmu a získání expertů v sociálním podnikání, zahradnictví a práci s osobami bez přístřeší (měsíc 1-3)

Pro vytvoření projektového týmu a získání expertů v sociálním podnikání, zahradnictví a práci s osobami bez přístřeší je nutné definovat potřebné role a odpovědnosti v projektu. Poté rozšířit informace o projektu a identifikovat potenciální kandidáty. Oslovit kandidáty a vybrat ty nejvhodnější. Sestavit tým a zajistit, aby měl každý jasné porozumění své role a odpovědnosti. Následně zorganizovat školení a vytvořit plán realizace projektu. Nakonec monitorovat a hodnotit výsledky.

V projektovém týmu bude vedoucí projektu (ekonom), provozní vedoucí, PR pracovník (zástupce vedoucího), sociální pracovník, zahradní designér a zahradníci.

Vedoucí projektu – ekonom

Vedoucí projektu v oblasti ekonomiky je zodpovědný za plánování, organizaci, řízení a kontrolu projektů souvisejících s ekonomickými tématy nebo oblastmi. Jeho úkolem je řídit a koordinovat všechny zúčastněné strany projektu. Tato osoba by měla mít dobrou znalost v problematice bezdomovectví. Zodpovídá také za zajištění potřebných prostředků a je hlavním iniciátorem plánu a aktivit potřebných pro založení podniku. Vedoucí projektu musí mít vysokoškolské vzdělání v ekonomickém oboru nebo v jiném oboru, pokud získal středoškolské vzdělání s maturitou v ekonomickém oboru, jako je ekonomika a podnikání. Kromě vzdělání je nutné prokázat praxi v oboru. Vedoucí projektu bude mít v podniku pracovní smlouvu na poloviční úvazek.

Provozní vedoucí

Provozní vedoucí bude současně asistentem manažera projektu a bude se zaměřovat především na organizaci a řízení provozu podniku. Jeho povinnosti zahrnují zpracování objednávek a reklamací, zajištění technického vybavení a údržby, komunikaci s inspekčními orgány a kalkulaci cen služeb. Provozní vedoucí také řídí a organizuje

zaměstnance v provozu. Provozní vedoucí musí mít alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Jeho pozice bude také na poloviční úvazek

PR pracovník

PR pracovník bude současně také zástupce vedoucího. PR pracovník je zodpovědný za celkové vztahy s veřejností, reklamu a propagaci podniku, a zapojuje do těchto aktivit také zaměstnance a dobrovolníky. Má na starosti vše spojené s logem a designem podniku, sleduje ceny a možnosti finálních úprav těchto aspektů. Měl by mít vysokoškolské vzdělání v oboru marketingové komunikace a PR nebo v podobném oboru. Je důležité, aby měl talent v komunikaci s veřejností a orientaci v problematice bezdomovectví, přičemž praktická zkušenost, například dobrovolnická, je výhodou. Tento pracovník bude mít plný úvazek.

Sociální pracovník

Tato pozice je stanovena zákonem o sociálních službách (§109-110). Pro tuto pozici by byl vhodný sociální pracovník/pracovnice se zkušenostmi s prací s lidmi bez přístřeší. Absolvování vyšší odborné školy a kvalitní praxe během studia, včetně dobrovolnictví v neziskových organizacích, jsou výhodou. Charakteristikou této pozice je velmi dobrá znalost dlouhodobého poradenství. Tento pracovník bude mít smlouvu na poloviční úvazek.

Zahradnický designér

Zahradnický designér, někdy nazývaný také zahradní architekt, je zodpovědný za plánování, návrh a úpravu zahrad a venkovních prostorů. Tato osoba spolupracuje s klienty, aby zjistila jejich představy a požadavky, a poté vytváří návrhy, které reflektují tyto potřeby a zohledňují také ekologické a estetické aspekty. Zahradnický designér by měl mít vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání v oboru zahradního designu, zahradní architektury nebo krajinářství. Kromě vzdělání je nutné prokázat praxi v oboru. Tato pozice bude na poloviční úvazek.

Ekolog

Ekolog je odborník, který se zabývá studiem a ochranou životního prostředí, přičemž se zaměřuje na vztahy mezi organismy a jejich prostředím. Ekolog by měl mít vysokoškolské vzdělání v oboru ekologie, biologie, životního prostředí nebo v příbuzném oboru. Mezi hlavní povinnosti ekologa patří navrhování a implementace environmentálně udržitelných postupů, kontrola souladu s environmentálními předpisy a zákony a spolupráce s ostatními členy realizačního týmu, aby byly zajištěny ekologicky šetrné a udržitelné řešení v rámci podniku. Tato pozice vyžaduje také schopnost komunikovat s veřejností a vzdělávat ostatní členy týmu o ekologických otázkách a nejlepších postupech. Jedná se o pozici na poloviční úvazek.

Zahradníci

V rámci sociálního podniku bude zahradník zodpovědný za provádění zahradnických prací, údržbu zeleně a péči o rostliny podle návrhů zahradnického designéra a pokynů ekologa. Zahradník by měl mít středoškolské vzdělání s maturitou v oboru zahradnictví nebo v příbuzném oboru, a ideálně by měl mít také praxi v oboru. Zahradník by měl být empatický a trpělivý, protože bude při práci nadřízený zaměstnancům z řad osob bez domova a měl by být pro ně současně dobrým vzorem. Mezi hlavní povinnosti zahradníka patří výsadba, zalévání, hnojení, řez a údržba rostlin, trávníků a stromů, kontrola a řešení problémů s hmyzem a chorobami rostlin, údržba zahradních nástrojů a zařízení a spolupráce s ostatními členy realizačního týmu. Zahradník by měl také mít základní znalosti o bezpečnostních postupech a první pomoci při práci se zahradnickým nářadím a chemikáliemi. Pracovníci budou v sociálním podniku tři a všichni budou na plný úvazek.

6.4.1.2 Výběr a rekonstrukce vhodných prostor pro podnik (měsíc 3-6)

Vhodný prostor budeme hledat ve městě Benešov u Prahy, mělo by se jednat o kancelář s prostorem na ukládání zahradnického vybavení. Celkový výměr pronajímaného prostoru by měl mít minimálně 90 m², tak aby tam bylo dostatek prostoru jak pro pracovníky, tak materiál.

6.4.1.3 Založení sociálního podniku a administrativa s tím spojená (měsíc 4-6)

Při zakládání sociálního podniku je potřeba udělat několik jednotlivých aktivit, jako je například výběr právní formy, registrace sociálního podniku nebo založení bankovního účtu.

Pro právní formu sociálního podniku, s ohledem na proces zakládání a důvěryhodnost pro banky, jsem zvolila společnost s ručením omezeným (s. r. o.). Podle zákona o obchodních korporacích (§ 132 - § 242). Hlavními výhodami s. r. o. jsou snadné založení a řízení. Zakladatelem může být jedna osoba nebo více společníků. Vklad může být libovolný, s minimální hodnotou 1 Kč, a může se lišit podle velikosti podílů jednotlivých společníků. Nejvyšším orgánem s. r. o. je valná hromada, jejíž členy jsou všichni společníci. Dále zde působí jednatelé, kteří mohou sloužit jako statutární orgán nebo obchodní vedení společnosti, a dozorčí rada, která kontroluje účetní dokumentaci a činnost společnosti.

Po výběru právní formy je nutné zajistit registraci sociálního podniku u příslušných úřadů, což zahrnuje získání identifikačního čísla (IČO) a dalších potřebných dokladů.

Dalším nutným krokem je zřídit bankovní účet a zajistit správné finanční nástroje pro sledování příjmů a výdajů.

6.4.1.4 Příprava odborných školení pro zaměstnance (měsíc 6-8)

Příprava odborných školení pro zaměstnance je klíčová aktivita v procesu zakládání sociálního podniku pro osoby bez přístřeší. Tato aktivita se zaměřuje na poskytování nezbytných znalostí a dovedností, které budou potřeba pro úspěšné zahájení a provoz podniku. Příprava školení proběhne během měsíců 6 až 8. V tomto období dojde k identifikaci potřeb školení, výběr školitelů a odborníků a zajištění potřebných materiálů.

6.4.1.5 Nábor a výběr zaměstnanců z řad osob bez přístřeší (měsíc 8-10)

V této fázi bude probíhat představení sociálního podniku v sociálních službách v Benešově u Prahy a hledání lidí, kteří by se rádi stali zaměstnanci vytvářeného sociálního podniku.

6.4.1.6 Odborná příprava a zaškolení zaměstnanců (měsíc 10-11)

Během desátého a jedenáctého měsíce se bude realizovat odborná příprava a zaškolení zaměstnanců sociálního podniku pro osoby bez přístřeší. Tato klíčová aktivita je nezbytná pro zajištění efektivního fungování podniku a poskytování kvalitních služeb klientům. Zaměstnanci se seznámí s potřebnými odbornými znalostmi a dovednostmi, které jim umožní efektivně pracovat ve svých pozicích. Tento bod navazuje na „Příprava odborných školení pro zaměstnance“. Budou probíhat kurzy a školení v oblasti zahradnictví u školitelů, které se vybrali v přechozím bodu.

6.4.1.7 Spuštění podniku a zahájení prvních zakázek (měsíc 12)

Ve dvanáctém měsíci dojde k spuštění sociálního podniku a zahájení prvních zakázek. Před spuštěním podniku je nutné dokončit veškeré přípravné práce, včetně zařízení prostor, zajištění potřebného vybavení a nářadí, a nastavení interních procesů a systémů. Spuštění bude probíhat slavnostně, bude propagováno a prvním zákazníkům nabídneme počáteční slevu na služby.

6.4.2 Cíl 2: Poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci pro alespoň 10 osob bez přístřeší do konce druhého roku podnikání

Zde jsou klíčovými aktivitami zajištění pravidelných zakázek pro sociální podnik, průběžné hodnocení a rozvoj dovedností zaměstnanců a poskytování podpory pro sociální integraci a řešení bydlení zaměstnanců.

6.4.2.1 Zajištění pravidelných zakázek pro sociální podnik (měsíc 12-24)

Během druhého roku provozu sociálního podniku budeme zajišťovat pravidelné zakázky. A to pomocí budování silných vztahů se zákazníky, aktivním hledáním nových zakázek, analyzování účinnosti marketingových a propagačních aktivit a spoluprací s veřejným i neziskovým sektorem. To může zahrnovat spolupráci na společných projektech, výměnu zkušeností nebo získání podpory od místních úřadů.

6.4.2.2 Průběžné hodnocení a rozvoj dovedností zaměstnanců (měsíc 12-24)

Průběžné hodnocení a rozvoj dovedností zaměstnanců (měsíc 12-24) je další aktivitou v sociálním podniku zaměstnávajícím osoby bez přístřeší. Zahrnuje pravidelné hodnocení výkonu, vytváření individuálních rozvojových plánů, poskytování vzdělávacích programů a školení, mentoring a podporu, práci na týmovém duchu a komunikaci, průběžnou zpětnou vazbu a zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.

6.4.2.3 Poskytování podpory pro sociální integraci a řešení bydlení zaměstnanců (měsíc 12-24)

V průběhu roku se budeme snažit o sociální integraci a řešení bydlení zaměstnanců. Aktivita zahrnuje spolupráci s odborníky na sociální práci a organizacemi poskytujícími bydlení, finanční poradenství, rozvoj sociálních dovedností, budování komunity a sítí, a dlouhodobé plánování a podporu. Cílem je usnadnit začlenění zaměstnanců do společnosti a stabilizovat jejich životní situaci.

6.4.3 Cíl 3: Získat alespoň 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad do konce druhého roku podnikání

Klíčovými aktivitami tohoto cíle je navrhnutí a realizace marketingové kampaně, budování povědomí o sociálním podniku a službách v místní komunitě a průběžné vyhodnocování kvality služeb a spokojenosti zákazníků.

6.4.3.1 Navrhnutí a realizace marketingové kampaně (měsíc 12-20)

Tato aktivita se zaměřuje na navrhnutí a realizaci marketingové kampaně pro sociální podnik zaměstnávající osoby bez přístřeší. Zahrnuje analýzu trhu, stanovení marketingových cílů, vytvoření marketingové strategie, rozpočet a plánování, implementaci kampaně a měření výsledků a hodnocení. Cílem je zvýšit povědomí o podniku, získat nové zákazníky a podpořit nabízené produkty či služby.

6.4.3.2 Budování povědomí o sociálním podniku a službách v místní komunitě (měsíc 12-24)

Zde se budeme snažit o zvyšování povědomí o sociálním podniku a jeho službách v místní komunitě. Cílem je informovat veřejnost o podniku, jeho poslání a produktech či službách. Aktivity zahrnují spolupráci s médii, uspořádání komunitních akcí, propagaci na sociálních médiích, budování partnerství, distribuci propagačních materiálů a zapojení dobrovolníků.

6.4.3.3 Průběžné vyhodnocování kvality služeb a spokojenosti zákazníků (měsíc 12-24)

V tomto roce bude probíhat také průběžné vyhodnocování kvality služeb a spokojenosti zákazníků v sociálním podniku pro osoby bez přístřeší. Zahrnuje sběr zpětné vazby, analýzu informací a identifikaci možných zlepšení. Implementace změn a opatření pro zvýšení spokojenosti zákazníků a kvality služeb je klíčová pro dlouhodobý úspěch podniku a jeho pozitivní dopad na zaměstnance a komunitu.

6.4.4 Cíl 4: Rozšířit nabídku služeb o další zahradnické a údržbářské činnosti do třetího roku podnikání

Klíčové aktivity jsou průzkum trhu a zjišťování potřeb klientů, vývoj a testování nových služeb, zaškolení zaměstnanců v nových činnostech a spuštění nových služeb a rozšíření nabídky.

6.4.4.1 Průzkum trhu a zjišťování potřeb klientů (měsíc 25-27)

Tato aktivita zahrnuje průzkum trhu a zjišťování potřeb klientů. Cílem je získat ucelený obraz o potřebách zákazníků a trendech na trhu, které by mohly vést k rozvoji podniku. Průzkum zahrnuje sběr informací o konkurenci, analýzu nabízených služeb a cenovou politiku. Na základě těchto informací bude podnik schopen optimalizovat svou nabídku, přizpůsobit se potřebám zákazníků a vylepšit své služby.

6.4.4.2 Vývoj a testování nových služeb (měsíc 28-30)

V rámci této klíčové aktivity se bude pracovat na vývoji nových služeb pro sociální podnik, které budou odpovídat potřebám zjištěným v průzkumu trhu a potřeb klientů. Bude tedy nutné provést analýzu a zhodnocení, jaké služby by mohly být pro klienty zajímavé a potřebné. Následně bude probíhat vývoj nových služeb, které budou testovány na malém vzorku zákazníků, aby se ověřilo, zda jsou efektivní a odpovídají požadavkům klientů.

6.4.4.3 Zaškolení zaměstnanců v nových činnostech (měsíc 31-32)

Jakmile budou nové služby vymyšleny, zaměstnanci budou zaškoleni v nových činnostech. Cílem této aktivity je zlepšit nabídku služeb a rozšířit portfolio sociálního podniku, aby mohl poskytnout více příležitostí pro osoby bez přístřeší.

6.4.4.4 Spuštění nových služeb a rozšíření nabídky (měsíc 33-36)

Zde dojde ke spuštění nových služeb a rozšíření nabídky sociálního podniku. V této fázi bude probíhat realizace nových služeb v souladu s potřebami klientů a výsledky průzkumu trhu.

6.5 Indikátory splnění klíčových aktivit

Zřídít sociální podnik do 12 měsíců od zahájení projektu

- Projektový tým sestavený z odborníků
- Prostory pro sociální podnik zajištěny
- 10 osob bez přístřeší prošlo odborným školením a zaškoleny pro práci v sociálním podniku
- Sociální podnik založený a zaregistrovaný

Poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci pro alespoň 10 osob bez přístřeší do konce druhého roku podnikání

- 10 osob bez přístřeší zaměstnáno na dlouhodobých pozicích
- Zaměstnanci získali zlepšené dovednosti a možnosti kariérního růstu
- Zlepšení sociální situace a bydlení zaměstnanců

Získat alespoň 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad do konce druhého roku podnikání

- Úspěšná marketingová kampaň
- 20 stálých klientů pro pravidelnou údržbu zahrad
- Pozitivní zpětná vazba od zákazníků a dobrá pověst podniku v komunitě

Rozšířit nabídku služeb o další zahradnické a údržbářské činnosti do třetího roku podnikání

- Rozšířená nabídka služeb zahrnující nové zahradnické a údržbářské činnosti
- Zaměstnanci zaškoleni v nových činnostech
- Zvýšený zájem klientů o rozšířenou nabídku služeb

6.6 Situační analýza trhu

Znát trh, na který vstupují je naprosto klíčové. To je zdůrazněno i v publikaci od Kurkové, Francové a Bednárikové (2015). Pro běžného podnikatele je zaměření na trh poněkud jednodušší než pro sociálního podnikatele. Sociální podnikatel totiž musí nejen rozumět zákazníkům, konkurenci, dodavatelům a odběratelům, ale také znát organizace působící v oblasti jeho cílových skupin na trhu. Z tohoto důvodu jsou spolupracující organizace prvním bodem v situační analýze trhu.

6.6.1 Spolupracující organizace

V okrese Benešov je několik sociálních služeb, které poskytují pomoc lidem bez přístřeší. Jedná se o odborné sociální poradenství, azylový dům, noclehárnu, nízkoprahové denní centrum a terénní služby. S těmito službami bych ráda navázala spolupráci a poskytla tak pracovní místa pro klienty těchto služeb. Bc. Monika Sovová, vedoucí služby sociální prevence a sociální pracovnice mi poskytla informaci, že Pečovatelská služba Benešov poskytuje sociální služby zhruba 200 lidem bez přístřeší. To vidím jako poměrně velké číslo lidí, kteří by eventuálně mohli mít zájem o práci v sociálním podniku.

Odborné sociální poradenství sídlí na adrese Masarykovo náměstí 1, Benešov, 256 01 Benešov u Prahy. Jedná se o Občanskou poradnu Diakonie ČCE – středisko Střední Čechy. Diakonie nabízí služby pro osoby v tíživé životní situaci. Služba je pro všechny, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci, a nemohou ji vyřešit vlastními silami. Klientům nabízí odborné informace, rady, podporu a pomoc při specifických činnostech. Občanská poradna je také akreditovaným subjektem podle zákona č. 182/2006 Sb., tedy insolvenčního zákona. Proto nabízí služby související s oddlužením, včetně sestavení a podání žádosti o oddlužení a insolvenčního návrhu (Diakonie ČCE: Služby pro osoby v tíživé životní situaci [online]).

Pečovatelská služba okresu Benešov poskytuje služby sociální prevence. Konkrétně se jedná o azylový dům, nízkoprahové denní centrum, noclehárnu a terénní služby. Sídlí na adrese Tábořská 900, Benešov, 256 01 Benešov u Prahy. Pečovatelská služba nabízí komplexní služby pro osoby bez přístřeší, které se navzájem doplňují. Jejich cílem je vytvořit podmínky, aby tito lidé mohli spolupracovat na řešení svých problémů a získat podporu a pomoc při řešení nepříznivých sociálních situací. Tyto služby také pomáhají minimalizovat negativní dopady bezdomovectví na společnost. Systém jejich služeb motivuje a podporuje uživatele při jejich snaze o pozitivní změny v životě (Pečovatelská služba okresu Benešov: Služby sociální prevence [online]).

Dalším z důležitých partnerů, s nímž budeme spolupracovat, bude Kontaktní pracoviště Benešov Úřadu práce ČR, a to především v oblasti rekvalifikace zaměstnanců. Pokud by zaměstnanci nadále měli existenční problémy i po výplatě mzdy, můžeme jim pomoci získat příspěvky. Rovněž budeme spolupracovat s místním tiskem a internetovým zpravodajstvím, jako je například Zpravodaj města Benešov nebo Unison Inzert Benešov.

6.6.2 Konkurence

Podle Kurkové, Francové a Bednárikové (2015) je konkurence našim sekundárním stakeholderem a je důležité ji znát před zahájením podnikání. Analýza konkurence dodá přehled o samotných mezerách na trhu. Cílem bylo najít firmy, které se zaměřují na podobnou činnost ve městě Benešov. Analýzu konkurence jsem zahájila vytipováním jednotlivých podniků a provedla průzkum na základě webových stránek jednotlivých podniků. Zjistila jsem, že se údržbou zahrad zabývají v daném okolí spíše jednotlivci, ale našla jsem i tři firmy. Jedná se o Zahrady Bačik, Zahrady – Hotař s. r. o. a AgroGard.

6.6.2.1 Zahrady Bačik

Společnost Ing. Zbyněk Bačik působí na trhu od roku 1995 a poskytují komplexní zahradnické služby, jako jsou návrhy a tvorba zahrad, parků a průmyslových areálů. Kromě toho se zabývají údržbou zeleně, zahrad a trávníků, včetně pokládky travních kobereců. Jejich služby zahrnují celkovou realizaci zahrad, počínaje zpracováním projektu. Zaměřují se především na okres Benešov a jeho okolí. Hlavní náplní jejich práce jsou zahradní úpravy a údržba pro rodinné domy a chaty, veřejné prostory v obcích, školky a školy. Navíc se specializují na sečení a zakládání malých hřišť. Jejich základním cílem je zodpovědný přístup ke klientům, poskytování kvalitních, přesných a profesionálních zahradnických služeb, dodržování termínů a spolehlivost (Zahrady Bačik [online]).

6.6.2.2 Zahrady – Hotař s. r. o.

Tato firma tvoří malý kolektiv, který si užívá práci na zahradách. Pracovníci jsou odborníky s vysokoškolským vzděláním v oboru zahradnictví, kteří získali postupem času dovednosti i v dalších oblastech. Nabízí jak zahradnické, tak i zednické služby související se zahradami. Mezi jejich činnosti patří také vytváření jezírek, skalních útvarů, zídek a mnoho dalšího. Snažíme se navrhovat každou zahradu originálně a nereplikovat stereotypní výsadbové vzory (Zahrady – Hotař s. r. o. [online]).

6.6.2.3 ArboGard

Tato firma provádí realizaci zahradní architektury, zahrad a parků v Benešově a jeho okolí. Mezi jejich služby patří například modelování terénu, zahradní architektura, terasy, zahradní domky, zahradní nábytek, schodiště, opěrné zdi a další související činnosti. Zaměřují se především na rozsáhlejší projekty, a kromě jejich realizace nabízí i návrhy zahradních staveb, objektů a osazovacích plánů (ArboGard [online]).

6.7 Management rizik

Management rizik je klíčovou součástí úspěšného podnikání, která zahrnuje identifikaci předpokládaných rizik a návrhy preventivních opatření. Pro sociální podnik "Zahrady pro změnu" je důležité zvážit rizika spojená s jejich službami a navrhnout preventivní opatření.

Jedno z rizik je, že osoby bez přístřeší nebudou mít zájem o pracovní místa v sociálním podniku. Toto riziko může mít několik preventivních opatření, mezi které patří i spolupráce se sociálními službami. Ve městě by podnik navázal spolupráci s Pečovatelkou službou Benešov a Diakonií, což by mohlo zvýšit povědomí o nabídce zaměstnání v podniku. Taky by se dal podnik více propagovat pomocí aktivního marketingu a inzercí, to by mohlo pomoci dosáhnout většího počtu potenciálních zájemců.

Dalším rizikem je obtížnost získání financování a udržení finanční stability. Pro řešení tohoto rizika je důležité přijmout několik opatření. Pečlivé plánování a rozpočtování jsou základními prvky řízení finanční stability. To zahrnuje tvorbu podrobných finančních plánů, které odrážejí očekávané příjmy a výdaje podniku, a pravidelné sledování a aktualizaci těchto plánů, aby byly v souladu s aktuálními podmínkami a potřebami podniku. Tímto způsobem může podnik předvídat a řešit potenciální finanční problémy, než se stanou vážnými hrozbami.

Hledání alternativních zdrojů financování je dalším klíčovým prvkem pro zajištění finanční stability. Podnik může prozkoumat možnosti získání dotací od vládních nebo nevládních organizací, které podporují sociální podnikání nebo ekologicky šetrné aktivity. Dále je možné zvažovat půjčky od bank nebo jiných finančních institucí, přičemž je důležité pečlivě zvážit úrokové sazby a splátkové podmínky. Také je vhodné zvážit případné investice od soukromých investorů či partnerství s jinými podniky, které by mohly přinést vzájemné výhody.

Rizikem by mohla být i vysoká konkurence v oblasti zahradnických a údržbářských služeb. Preventivním opatřením by mohlo být nabídnout unikátní nebo specializované služby, které konkurence nenabízí, pravidelným sledováním trhu a konkurenčních trendů

a budováním silné značky a dobré pověsti. Rozšíření služeb je zahrnuto v harmonogramu projektu.

Rizikem je i nedostatek práce mimo sezónu. Preventivním opatřením je rozšířením portfolia služeb, aby zahrnovalo i aktivity vhodné pro celoroční provoz. Dále může podnik hledat spolupráci s jinými podniky, které mají sezónní charakter opačný než zahradnické a údržbářské služby, což může pomoci zajistit stálý příjem během celého roku.

Identifikace a řízení těchto rizik pomůže sociálnímu podniku "Zahrady pro změnu" minimalizovat potenciální negativní dopady na podnikání a zajistit dlouhodobou prosperitu.

6.8 Popis přidané hodnoty projektu

Projekt zaměstnává osoby bez přístřeší a poskytuje jim možnost získat pracovní zkušenosti, získat finanční stabilitu a zlepšit svou sociální integraci. Tímto způsobem přináší projekt přidanou hodnotu do komunity a pomáhá řešit problémy bezdomovectví. Projekt má také sociální rozměr, což znamená, že jeho hlavním cílem není zisk, ale poskytování sociálních služeb. To je další přidaná hodnota projektu, protože pomáhá lidem v nouzi a přináší pozitivní změny do společnosti.

6.9 Rozpočet

Nákup zahradnického náčiní do začátku: 80 000,-

Náklady na marketing a propagaci: 20 000,-

Náklady na nábor a školení zaměstnanců: 150 000,-

Mzdy a odměny pro zaměstnance – měsíční: 225 000,-

Náklady na provoz a údržbu (nájem, energie, materiál) - měsíční: 32 000,-

Rezerva pro neočekávané výdaje: 300 000,-

Názvy pozice/úvazek	Měsíčně/Kč	Ročně/Kč
Vedoucí projektu – ekonom/0,5	28 000	336 000
Provozní vedoucí/0,5	26 000	312 000
PR pracovník a zástupce provozního/1,0	42 000	504 000
Sociální pracovník/0,5	18 000	216 000
Zahradnický designer/0,5	22 000	264 000
Ekolog/0,5	20 000	240 000
1. Zahradník/1,0	23 000	276 000
2. Zahradník/1,0	23 000	276 000
3. Zahradník/1,0	23 000	276 000
Celkem osobní náklady	225 000	2 700 000

Tabulka 1: Mzdový rozpočet

Mzdové náklady jsou stanoveny na základě průzkumu průměrných hrubých mezd v daném odvětví. Pokud se podnik rozvíjí a prosperuje, může dojít ke zvýšení mzdových nákladů a počtu zaměstnanců s úplným úvazkem.

6.10 Ganttův diagram

Ganttův diagram popisuje harmonogram klíčových aktivit, které vedou k vytvoření sociálního podniku.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Vytvoření projektového týmu a získání expertů												
Výběr a zajištění vhodných prostor pro podnik												
Založení sociálního podniku a administrativa												
Příprava odborných školení pro zaměstnance												
Nábor a výběr zaměstnanců z řad osob bez přístřeší												
Odborná příprava a zaškolení zaměstnanců												
Spuštění podniku a zahájení prvních zakázek												

Tabulka 2: Ganttův diagram

6.11 Logframe projektu

	Logika intervence	Objektivní ověřitelné ukazovatele úspěchu	Zdroj a prostředky pro ověření	Předpoklady a rizika
Záměr projektu	Záměrem projektu je vytvoření pracovního místa pro osoby bez přístřeší v nově vzniklém sociálním podniku.	Jestli podnik opravdu vznikl, počet zaměstnaných osob bez přístřeší.	Pracovní smlouvy	Předpoklady: Spolupráce se sociálními službami v daném městě, zájem lidí bez domova o zaměstnání. Rizika: Málo pracovních příležitostí, nedostatek financí.
Cíle projektu	Zřídit sociální podnik, poskytnout dlouhodobé zaměstnání a sociální integraci pro alespoň 10 osob bez domova v prvním roce podnikání, získat 20 stálých klientů a později rozšířit nabídku o další služby.	Jestli podnik opravdu vznikl, počet zaměstnaných osob bez přístřeší, počet stálých klientů a seznam služeb, které sociální podnik nabízí.	Registrace sociálního podniku, pracovní smlouvy, smlouvy o provedené činnosti, seznam nabázených služeb k porovnání.	Nebude zájem o pracovní místa ani sociální služby, které bude podnik nabízet.
Výstupy projektu	Zahrady, veřejná prostranství, na jejichž údržbě se podíleli zaměstnanci sociálního podniku.	Kladné reference na provedenou práci.	Recenze, fotografie.	Kvalita díky multidisciplinárnímu týmu, velký zájem veřejnosti o naše služby.
Aktivity v projektě	Zřízení sociálního podniku, poskytnutí dlouhodobého zaměstnání pro osoby bez přístřeší, získání stálých klientů, rozšíření služeb sociálního podniku.	Prostředky - projektový vedoucí, provozní vedoucí, PR pracovník, sociální pracovník, zahradnický designer, ekolog, 3 zahradníci, propagace	Harmonogram: 06/2023-06/2026	Vstupní podmínky: Potvrzení analýzy potřebnosti s odborníky, získání financí a zaměstnanců.

Tabulka 3: Logframe projektu

Závěr

Tato bakalářská práce se věnuje tématu sociálního podnikání jako jedné z možností integrace lidí bez domova.

Jejím cílem bylo prozkoumat koncept sociálního podnikání a jeho potenciál v řešení problematiky bezdomovectví, následně propojit dané téma s teoriemi sociální práce, metodami a technikami sociální práce, sociální politikou a legislativou České republiky. A na závěr vytvořit podnikatelský plán pro vznik sociálního podniku, který by zaměstnával osoby bez přístřeší.

Zkoumáním těchto oblastí jsem zjistila, že sociální podnik představuje inovativní a účinný způsob integrace lidí bez domova do společnosti a může nejen pomoci jednotlivcům vymanit se z cyklu bezdomovectví, díky možnosti zaměstnání, ale také přispět ke snižování celkového počtu lidí bez domova a k budování inkluzivnější a udržitelnější společnosti pro všechny.

Navrhovaný sociální podnik zaměstnávající osoby bez přístřeší má potenciál být úspěšným podnikem a přinést společenskou a ekonomickou hodnotu, ale pro převedení projektu do praxe bude potřeba ještě detailnější zpracování.

Bibliografie

Literatura

BOUKAL, Petr a kol., *Fundraising pro neziskové organizace*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4487-2.

DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. ISBN 978-80-7357-573-1.

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ a Romana ŠLOUFOVÁ. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: Podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN 978-80-7552-061-6.

FABIÁN, Petr. *Možná to jde i jinak: Teorie a metody v sociální práci*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2021. ISBN 978-80-7560-368-5.

FÜRST, Maria. *Psychologie: Včetně vývojové psychologie a teorie výchovy*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-199-0.

HAASOVÁ, Jana. *Jak žijí v Olomouci ženy bez domova*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-244-1238-1.

HAVLÍK, Antonín. *Homeless Guide*. Praha: BizBooks, 2019. ISBN 978-80-265-0885-4.

HRADECKÝ, Ilja a Vlastimila HRADECKÁ. *Bezdomovectví: Extrémní vyloučení*. Praha: Naděje, 1996. ISBN 80-902292-0-4.

KLIMENT, Pavel a Vít DOČEKAL. *Pohled na bezdomovectví v České republice*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017. ISBN 978-80-244-5007-0.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 6. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

MAREK, Jakub, Aleš STRNAD a Lucie HOTOVCOVÁ. *Bezdomovectví: v kontextu ambulantních sociálních služeb*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0090-1.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1.

MUSIL Libor. *Ráda bych vám pomohla, ale... Dilemata práce s klienty v organizacích*. 1. vydání, Brno: Marek Zeman, 2004. ISBN 80-903070-1-9.

NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. Praha: Akademie věd České republiky, 1998. ISBN 80-200-1290-7.

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

PRŮDKOVÁ, Táňa a Přemysl NOVOTNÝ. *Bezdomovectví*. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-100-0.

Internetové zdroje

ArboGard [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.arbogard.cz/>

České sociální podnikání [online]. [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani>

Český statistický úřad: Výsledky: způsob bydlení [online]. [cit. 2023-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021/zpusob-bydleni>

Diakonie ČCE: Služby pro osoby v tíživé životní situaci [online]. [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: <https://www.diakonie-stred.cz/nase-sluzby/sluzby-pro-osoby-v-tizive-zivotni-situaci/>

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka. *TESSEA buduje kapacitu za účelem posílení sociálního začleňování* [online]. 25. 10. 2016 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/tessea-buduje-kapacitu-za-ucelem-posileni-socialniho-zaclenovani/>

FEANTSA. 2023. *ETHOS – Typology on Homelessness and Housing Exclusion*. [cit. 2023-03-25]. Dostupné z: <https://www.feantsa.org/en/toolkit/2005/04/01/ethos-typology-on-homelessness-and-housing-exclusion>

FRANCOVÁ, Petra. *Zákon o sociálním podnikání* [online]. In: 29.8.2017 [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/clanky/2847-zakon-o-socialnim-podnikan>

Jidelna Kuchařek bez domova [online]. 2023 [cit. 2023-04-15]. Dostupné z: <http://kucharkybezdomova.org/>

Kolik žije v ČR bezdomovců? Výzkumný ústav práce a sociálních věcí představil závěry rozsáhlého průzkumu. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 17. 10. 2019 [cit. 2023-04-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/kolik-zije-v-cr-bezdomovcu-vyzkumny-ustav-prace-a-socialnich-veci-predstavil-zavery-rozsahleho-pruzkumu>

Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020. In: Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/bezdomovectvi.pdf/c7a1e576-778f-a221-78ed-436f101ba42c>

KURKOVÁ, Gabriela, Petra FRANCOVÁ a Daniela BEDNÁRIKOVÁ. *MANUÁL: Jak založit sociální podnik* [online]. 3. rozšířené vydání. Praha, 2015 [cit. 2023-04-02]. ISBN 978-80-260-7401-4. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/ke-stazeni/studie-a-publikace/2778-publik>

Otázky a odpovědi: Je možnost získat nějaké finanční prostředky pro sociální podnikání? A kde? [online]. In: [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi>

Pečovatelská služba okresu Benešov: Služby sociální prevence [online]. [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: <https://www.ps-benesov.cz/sluzby/sluzby-socialni-prevence/>

Pragulic: O nás [online]. 2023 [cit. 2023-04-16]. Dostupné z: <https://pragulic.cz/>

Průvodce podnikáním ČSOB: Jsou vaše cíle v podnikání SMART? [online]. In: . 28. 6. 2022 [cit. 2023-04-24]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/smart-cile-v-podnikani/>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina a Eva DORŇÁKOVÁ. *Věcný záměr zákona o sociálním podnikání* [online]. In: . 2016, s. 46 [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/navrh-zakona-o-socialnim-podnikani/>

Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2019 [online]. In: . 2019 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: <https://ceske-socialni->

podnikani.cz/media/com_form2content/documents/c1/a2570/f239/Vyhodnoceni_dotaznikove_setreni_2019.pdf

Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2022 [online]. In.: 2022 [cit. 2023-04-01]. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Vyhodnoceni_dotaznikoveho_setreni_2022_web.pdf

VYSKOČIL, Marek. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020: Sociální podnikání* [online]. In.: Říjen 2014, s. 40 [cit. 2023-04-20]. Dostupné z: https://icv.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

Zahrady – Hotař s. r. o. [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <https://zahrady-hotar.cz/>

Zahrady Bačik [online]. [cit. 2023-04-17]. Dostupné z: <http://www.zahrady-bacik.cz/>

ZPRÁVA O STAVU SOCIÁLNÍHO PODNIKÁNÍ V ČR 2018. Tessea [online]. Praha: TESSEA, 2018, 2018 [cit. 2022-11-12]. Dostupné z: https://www.tessea.cz/images/pdf/ZPRAVA_O_STAVU_SOC_PODNIKANI_2018.pdf

Legislativa

ČESKO. Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 05. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

ČESKO. Zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2023 [cit. 05. 4. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-186>

Anotace

Tato práce se věnuje konceptu sociálního podnikání a jeho potenciálu v řešení problematiky bezdomovectví. Práce je rozdělená na část teoretickou a projekt. Podstatou teoretické části je přispět k pochopení sociálního podnikání a jeho uplatnění v kontextu bezdomovectví a zároveň poskytnout přehled propojení daného tématu s teoriemi sociální práce, se sociální politikou, s metodami a technikami sociální práce a legislativním zakotvením dané problematiky v České republice. Projekt obsahuje podnikatelský plán. Ten se zabývá vznikem sociálního podniku, který by zaměstnával osoby bez přístřeší.

Klíčová slova: osoby bez přístřeší, lidé bez domova, bezdomovectví, sociální podnik, sociální firma

Annotation

This thesis focuses on the concept of social entrepreneurship and its potential in addressing homelessness. The thesis is divided into a theoretical and a project part. The essence of the theoretical part is to contribute to the understanding of social entrepreneurship and its application in the context of homelessness and at the same time to provide an overview of the interconnection of the topic with theories of social work, social policy, methods and techniques of social work and the legislative anchoring of the issue in the Czech Republic. The project includes a business plan. It deals with the creation of a social enterprise that would employ homeless people.

Key words: homeless persons, homeless people, homelessness, social enterprise, social company

Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb	24
Obrázek 2: Graf cílových skupin zaměstnanců	39

Seznam tabulek

Tabulka 1: Mzdový rozpočet	57
Tabulka 2: Ganttův diagram	57
Tabulka 3: Logframe projektu	58