



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Projekt vytvoření integračního sociálního podniku v Olomouckém kraji

Bakalářská práce

Studijní program

Sociální práce

Autor: Karolina Špoková
Vedoucí práce: Ing. Ester Danihelková

Olomouc 2023

Prohlášení

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

V Olomouci 6.4.2024

Karolina Špoková

Poděkování

Na tomto místě chci srdečně poděkovat vedoucí práce, paní Ing. Ester Danihelkové, za její velmi obětavé a vstřícné vedení v průběhu psaní práce. Jsem vděčná za připomínky, trpělivost a zpětnou vazbu, kterou mi vždy ochotně poskytla.

Obsah

Úvod.....	9
1 Konceptualizace teoretických pojmů.....	11
1.1 Osoby znevýhodněné na trhu práce.....	11
1.1.1 Osoby se specifickými potřebami dle návrhu zákona o integračním podniku	11
1.1.2 Osoby zdravotně znevýhodněné.....	12
1.1.3 Osoby dlouhodobě nezaměstnané	13
1.2 Sociální ekonomika	13
1.3 Sociální podnikání	14
1.4 Sociální podnik	15
2 Rešerše.....	17
3 Legislativa sociálního podnikání	19
3.1 Návrh zákona o integračním sociálním podniku	19
3.2 Legislativní rámec pro sociální podnik	21
3.2.1 Právní formy společností pro sociální podnikání	21
3.3 Znevýhodněné osoby dle legislativy	22
4 Sociální politika zaměstnanosti	24
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	25
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	27
4.3 Typy nezaměstnanosti	28
4.4 Nezaměstnanost jako sociální problém	29
4.5 Role sociálního pracovníka	29
5 Sociální práce s komunitou.....	31
5.1 Definice práce s komunitou.....	31
5.1.1 Komunita v sociální práci.....	32
5.2 Role komunitního sociálního pracovníka	32
5.3 Empowerment.....	33
5.4 Význam sociálního pracovníka v integračním sociálním podniku.....	34
6 Rozbor etického dilematu sociálního pracovníka při práci s klientem ohroženým na trhu práce.....	35
6.1 Příklad etického dilematu – přizpůsobení informací o klientovi budoucímu zaměstnavateli	35
6.1.1 Etické dilema sociálního pracovníka.....	36
6.1.2 Etické dilema v souvislosti etického kodexu SSP ČR	36
6.1.3 Etické teorie v rámci praktického příkladu Etika ctnosti	37
6.1.4 Utilitarismus	37
7 Analýza potřebnosti sociálního podniku v Olomouckém kraji	39
7.1 Specifikace problému	39

7.2	Struktura znevýhodněných osob k 31.1.2024.....	40
7.3	Inspirativní příklady sociálních podniků v ČR.....	41
7.4	Inspirativní příklad sociálního podnikání ve Francii	43
7.4.1	Praktický příklad z Francie sociální podnik LA TABLE DE CANA	44
7.5	Vymezení stakeholderů	45
7.6	Závěr analýzy potřebnosti	45
8	Podnikatelský plán integračního sociálního podniku	47
8.1	Stanovení cílů dle metody SMART	49
8.2	Klíčové aktivity	50
8.2.1	Ganttův Diagram	54
8.2.2	Tabulka indikátorů klíčových aktivit.....	55
8.3	Management rizik	56
8.3.1	SWOT analýza	56
8.4	Finanční rozpočet	58
8.5	Výstupy a výsledky integračního sociálního podniku	60
8.5.1	Přidaná hodnota sociálního podniku	61
8.6	Intervenční logický rámec	62
	Závěr.....	65
	Abstrakt	67
	Abstract	67
	Bibliografický seznam.....	69
	Legislativa	71
	Internetové zdroje	72

Úvod

Sociální podnikání se v poslední době v České republice stává aktivním nástrojem pro řešení ekonomicko-sociálních problémů ve společnosti. Jeden ze záměrů integračních sociálních podniků je zaměstnávání znevýhodněných osob a snaha začlenění těchto osob zpět na trh práce a do společnosti.

Tato kvalifikační práce představuje návrh projektu pro integrační sociální podnik. Vytvořit návrh projektu na téma sociální podnikání, mě napadlo, když jsem přemýšlela, jak by bylo možné propojit mé dosavadní vzdělání z oboru cukrařiny a ekonomiky podnikání a současně studovaného oboru sociální práce. Z toho tedy nakonec vznikl plán propojit tyto obory a vytvořit komplexní plán integračního sociálního podniku, který zaměstnává osoby znevýhodněné na trhu práce.

Kvalifikační práce vymezuje v první části konceptualizaci teoretických pojmů a v druhé části práce je zpracován projektový záměr sociálního podniku. Práce si klade za cíl navrhnout integrační sociální podnik, pro znevýhodněné osoby na trhu práce. Návrh sociálního podniku je zaměřen na poskytování pracovních příležitostí a podpory pro jednotlivce, kteří se potýkají s nepříznivou sociální událostí. Návrh projektu bude vycházet ze zpracované analýzy potřebnosti, teoretické části a dosavadních zkušeností s touto cílovou skupinou a oboru sociální práce.

Integrační sociální podnik se jeví jako vhodný nástroj pro zaměstnání těchto osob zpět na trh práce s cílem tyto osoby nejen zaměstnat ale také pomoci jednotlivcům opětovně se začlenit na trh práce a do společnosti s čímž souvisí podpora v řešení jejich různých sociálních situací. Pokud integrační sociální podnik napomáhá k tomu, aby tyto osoby opět našly pracovní uplatnění a opět se začlenily do společnosti, stávají se z těchto osob opět osoby ekonomicky aktivní, které nejsou závislé pouze na finanční pomoci státu, ale postupně tyto osoby přestanou být zcela závislé na státu, což přispívá nejen ekonomice ale také společnosti. Proto je důležité, aby sociální podnikatelé byli nadále podporováni, a to jak ze strany státu, tak ze strany společnosti. Aktuálně je podpora ze strany vlády patrná v probíhajících diskusích o návrhu zákona týkajícího se integračního sociálního podniku. Přijetí tohoto zákona by napomohlo nejen k jasnému uchopení a vymezení sociálních podniků, ale také z finanční oblasti by docházelo k podpoře pomocí motivačních příspěvků pro integrační sociální podniky. V této kvalifikační práci je hlavním cílem zpracovat návrh projektu integračního sociálního podniku,

a také je zde popsáno vymezení a konceptualizace teoretických pojmů a propojení tématu se sociální práci.

1 Konceptualizace teoretických pojmů

Tato první kapitola definuje základní teoretické pojmy, které jsou klíčové pro tuto kvalifikační práci a úzce souvisí s tématem zaměstnávání znevýhodněných osob v integračním sociálním podniku. Základní pojmy, jako jsou osoby znevýhodněné na trhu práce, integrační sociální podnik, sociální podnik a sociální ekonomika jsou vymezeny níže v samostatné podkapitole.

Strategický plán politiky zaměstnanosti 2020–2030 si klade za cíl: "V roce 2030 bude český trh práce, podpořený kooperativními a efektivními službami pro zaměstnanost, schopen adaptace na globální trendy a zajišťovat jak důstojné zaměstnání pro občany České republiky, tak dostatečnou pracovní sílu odpovídající potřebám české ekonomiky." (Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020, s.2, [online]).

A jeden z nástrojů, jak tohoto cíle dosáhnout, může být zaměstnávání osob se specifickými potřebami v integračním sociálním podniku. V České republice stále chybí zákon o sociálním podnikání, ale v současné době máme návrh zákona o integračním sociálním podniku, který prošel poslední aktualizací v únoru 2024. Vymezení návrhu zákona o integračním sociálním podniku je věnována pozornost níže v kapitole o legislativě.

1.1 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Osoby znevýhodněné na trhu práce čelí různým výzvám, které často bývají překážkou k úspěšnému získání pracovního místa a následnému udržení si pracovní pozice. Mezi takové skupiny patří například osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby zdravotně znevýhodněné, osoby ve vyšším věku, osoby pečující o jinou osobu, osoby s nízkou kvalifikací, osoby bez pracovních zkušeností, menšinové skupiny a migranti. V České republice není pojem znevýhodněné osoby legislativně zakotven, který by specifikoval přesný okruh těchto osob. V legislativě je, ale vymezen pojem osoby zdravotně znevýhodněné, který je uveden níže.

1.1.1 Osoby se specifickými potřebami dle návrhu zákona o integračním podniku

Návrh zákona o integračním sociálním podniku vymezuje pojem osoba se specifickými potřebami. Dle návrhu zákona se za osobu se specifickými potřebami považuje fyzická osoba, která byla před vznikem pracovního poměru v integračním sociálním podniku vedena na Úřadu práce v České republice v posledních 24 měsících a v součtu alespoň 12 měsíců (Návrh zákona

o integračním sociálním podniku, 2024, s.2, [online]). Dále dle návrhu zákona o integračním sociálním podniku spadá do skupiny osob se specifickými potřebami osoba která: (Návrh zákona o integračním sociálním podniku, 2024, s.2 [online]).

- Pečuje o fyzickou osobu, která je dle zákona o sociálních službách považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a to ve stupni II, III, IV.
- Nemá žádný stupeň ukončeného středoškolského vzdělání.
- Získala na území ČR azyl nebo status doplňkové ochrany.
- Nezískala zaměstnání do 2 let po ukončené soustavné přípravě na budoucí povolání.
- Je jednou z osob, proti nimž probíhá výkon rozhodnutí nebo exekuce ohledně finančního plnění.
- Dosáhla alespoň 60 let.

Další definicí osoby se specifickými potřebami je jedinec, který splňuje následující kritéria: je to osoba se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti, která využila služby sociální prevence během posledních 12 měsíců před nástupem do zaměstnání a byla bez domova do doby nástupu do zaměstnání v integrativním sociálním podniku, která byla osobou po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo se jedná o osoby, které do 10 let po ukončení poskytování služeb ve středisku výchovné péče (Návrh zákona o integračním sociálním podniku, 2024, s.2,[online]).

1.1.2 Osoby zdravotně znevýhodněné

Jako osoba se zdravotním znevýhodněním je označena jednotlivá osoba, která má schopnosti vykonávat pravidelné zaměstnání nebo jinou placenou práci, ale kvůli dlouhodobě nepříznivému stavu je tato schopnost omezena nebo zhoršena. Dlouhodobě nepříznivý stav je podle lékařského pojetí stav, který trvá déle než jeden rok a značně omezuje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti jedince. Rozdíl mezi osobou se zdravotním postižením a osobou se zdravotním znevýhodněním spočívá v tom, že osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, které byl přiznán orgánem sociálního zabezpečení invalidní stupeň ve třetí, druhé nebo první úrovni. Osoby zdravotně znevýhodněné upravuje zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., [online]).

1.1.3 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

Za nezaměstnanou osobu se považuje osoba starší 15 let, která splňuje současně podmínky, kterými jsou: Osoba je bez práce, není v pracovněprávním vztahu ani není osobou výdělečně činnou, dále si osoba aktivně hledá své zaměstnání, aktivní hledání práce zahrnuje mnoho způsobů, jak si práci hledat například docházení na úřad práce, či hledání práce pomocí inzerátů nebo vlastní aktivitou. Osoba je připravena k nástupu do práce ihned nebo nejpozději do čtrnácti dnů (Mertl 2023, s.276).

Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje nezaměstnanost, která trvá déle než jeden rok. S dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojována rizika sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti (Mertl 2023, s.275).

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje také různé psychické změny jedince, které se mohou projevat frustrací. Jedinec, který přišel o práci, prochází zásadní životní změnou. Ztrácí naučený harmonogram stereotyp všedního života, a to v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti (Matoušek 2015, s.303).

Nezaměstnanost člověka ovlivňuje zejména z hlediska sociální role, kdy člověk svou sociální roli ztrácí a jeho sociální status klesá dolů. Ztráta zaměstnání vede k sociálnímu úpadku, kdy je osoba dočasně nebo dlouhodobě vyřazena ze společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší riziko psychologických, sociálních a ekonomických důsledků (Šobánková 2015, s.52, [online]).

1.2 Sociální ekonomika

Sociální ekonomiku lze vnímat jako segment národního hospodářství, který se skládá z družstev, sdružení a sociálních podniků. Tyto subjekty mají za cíl propojit ekonomické činnosti se sociální a environmentální odpovědností (Skovajsa 2010, s.289).

Sociální ekonomika je součástí národního hospodářství je spojována se třetím sektorem. Třetí sektor má různé označení a v České republice se nejvíce používá neziskový nebo občanský sektor. Občanský sektor a sociální ekonomika se částečně překrývají, protože sociální ekonomiku tvoří část neziskového sektoru a část sektoru je tvořena družstvy. V sociální ekonomice jsou považovány subjekty za soukromé, nezávislé na státu, vykonávající ekonomickou činnost, ale mimo jiné sledují také sociální a environmentální cíle, jak zmiňují výše. Jeden ze sociálních cílů může být poskytování zaměstnání lidem se znevýhodněním na pracovním trhu. Sociální ekonomiku lze také vymezit jako schopnost inovativně reagovat na

sociální témata. V současnosti ekonomika plní také další funkce jako je řešení problémů sociálního státu nebo utlumení důsledků ekonomické krize (Wildmannova 2016, s.2).

Dohnalová a Průša popisují dva přístupy k vymezení sociální ekonomiky a těmi jsou: Právně institucionální přístup a normativní přístup. Právně – institucionální přístup se identifikuje na základě právní formy subjektů. Evropská komise uvádí čtyři základní subjekty: Družstva, vzájemné společnosti, nadace a asociace. Na druhé straně normativní přístup se koncentruje na charakteristické rysy subjektů sociální ekonomiky (Dohnalová, Průša 2011, s.27).

Ve strategickém rámci politiky zaměstnanosti do roku 2030 je zmiňováno, že právě jedním z opatření je podporovat rozvoj sociální ekonomiky s důrazem na integrační sociální podniky. Pokud by návrh zákona byl schválen vládou ČR představoval by významný posun v sociální ekonomice a občanské společnosti (Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020, s.61, [online]), (Důvodová zpráva 2024, s.24, [online]).

Autorka Pokorná (2010) ve své knize uvádí, že společenská odpovědnost se týká veškerých organizací. Všechny aktivity a zisk organizace by měl být v souladu s odpovědností organizace vůči společnosti. Tudíž, společenská odpovědnost se netýká pouze sociálních podniků, ale týká se veškerých organizací. (Pokorná 2012, s. 10).

Sociální ekonomika je vymezena různými definicemi, ale základní myšlenkou sociální ekonomiky je propojení ekonomické činnosti se společensko-odpovědnými činnostmi a aktivní reagování na specifické potřeby občanů v konkrétních lokalitách.

1.3 Sociální podnikání

Sociální podnikání představuje podnikatelské aktivity, které přinášejí prospěch nejen společnosti, ale také životnímu prostředí. V místním společenství sehraje klíčovou úlohu a často vytváří pracovní možnosti pro lidi s různými formami znevýhodnění, ať už zdravotního, sociálního nebo kulturního rázu. Zisk sociálního podniku je převážně použit pro další rozvoj a funkčnost sociálního podniku. Pro sociální podnik není důležité dosažení pouze zisku, ale také zvyšování veřejného prospěchu pro společnost (České sociální podnikání 2024, [online]).

Sociální podnikání je vymezeno také vysokou mírou kreativity a inovací ve smyslu technickém a manažersko-sociálním. Sociální podnikání má své významné místo při naplňování strategie Evropa 2020, která se zaměřuje na vytvoření inteligentního, udržitelného a inkluzivního hospodářství (Venclík et al. 2016, s.15).

V dnešní době se nedaří nezaměstnanost zlepšit investováním ani hospodářským růstem, proto jednou z možností, jak snížit nezaměstnanost, je sociální podnikání. TESSEA definuje sociální podnikání jako podnikatelské aktivity, které přinášejí prospěch společnosti a životnímu prostředí a hrají významnou roli v místním rozvoji. Získaný zisk je převážně reinvestován pro další posílení sociálního podniku. Tudíž společensky prospěšný cíl je nadřazen zisku (Tessea 2024, [online]).

Sociální podnikatelé se věnují problémům jako je chudoba, rozdíly ve zdraví a vzdělávání. Pomocí těchto činností sociálních podnikatelů jejich práce získává sociální a morální hodnotu. Sociální podnikání je také někdy považováno za kombinaci neziskového sektoru a podnikatelské činnosti. Neziskové organizace jsou především zaměřeny na sociální oblast, zatímco podniky jsou zaměřeny na zisk. Spojením těchto dvou řešení sociálních problémů s podnikáním dostaneme sociální podnik (Šebestová, Krejčí 2016, s.13).

1.4 Sociální podnik

Sociální firma je subjekt působící v běžném tržním prostředí se schopností konkurovat, jehož cílem je vytvářet pracovní možnosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce, a také mimo jiné poskytovat vhodnou pracovní a psychosociální podporu. Sociální podniky lze dělit na obecné a integrační. Sociální podnik může zakládat jak fyzická osoba, tak právnický subjekt, který dodržuje zásady sociálního podnikání, které popisují výše (Dořičáková, Pastrňák 2017, s.26).

Sociální podnikání se v poslední době rozvíjí také na akademické půdě. Začínají se vyučovat předměty specializované v oboru sociálního podnikání a sociálních podniků. Narůstají nová výzkumná centra, která jsou orientována na tato témata. V roce 1996 vznikla první výzkumná síť v Evropě s názvem EMES, které sdružuje odborníky z devíti výzkumných univerzit specializovaných na problematiku sociální ekonomiky (Dohnalová 2012, s.46).

Integrační sociální podnik zakládá právnická osoba nebo její část anebo fyzická osoba, která musí splňovat principy integračního sociálního podniku a podniká na základě živnostenského oprávnění. Integrační sociální podnik zaměstnává a začleňuje osoby znevýhodněné na trhu práce a tím naplňuje veřejně prospěšný cíl. Tyto cíle jsou definovány v zakládacích dokumentech (Dořičáková, Pastrňák 2017, s.27).

Další důležité principy týkající se sociálního podnikání jsou: Obecně společensky prospěšný cíl je hlavním důležitým znakem pro rozpoznání sociálního podniku. Jehož úkolem je zaměstnávat a sociálně začleňovat osoby, které jsou znevýhodněné na trhu práce (České sociální podnikání

2024, [online]). Obecně prospěšný cíl je možné charakterizovat jako cíl směřující k obecnému blahu zejména v oblasti sociální, humanitární, kulturní, vědecké, ekologické atd... Odborná literatura, která sociální ekonomiku popisuje v České republice, uvádí řadu výzkumných studií v rámci Evropské unie jako je například EMES a CIRIEC.

2 Rešerše

V této kvalifikační práci jsou definovány klíčové prvky, principy a charakteristiky sociálního podnikání v kontextu českého prostředí. S tématem sociálního podnikání se setkáváme v České republice zejména s následujícími aspekty, jako je inkluzivní zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Sociální podnikání je také úzce spojeno s ekonomickou, sociální a enviromentální odpovědností. Problematikou sociálního podnikání v České republice je zejména nedostatek povědomí o sociálním podnikání mezi veřejností v České republice, což může vést k absenci podpory ze strany veřejností, spotřebitelů a investorů.

Klíčová slova: Sociální podnik, sociální podnikání, nezaměstnanost, inkluzivní zaměstnávání, znevýhodněné skupiny, pracovní příležitost, inkluzivní zaměstnávání, Olomoucký kraj, Česká republika, Evropská unie

Synonyma: sociální firma, sociálně orientované podnikání, začlenění do pracovního procesu, pracovní možnost, Olomoucký region

Nadřazené termíny: Sociální ekonomika, sociální inovace, společenské podnikání. Trh práce, ekonomická situace, rovné příležitosti, diverzita na pracovišti, Regionální ekonomika –

Podřazené termíny: Sociální družstvo, typy nezaměstnanosti, podpora zaměstnávání, osoby se zdravotním postižením, migranti, mládež, senioři.

Pro tuto absolventskou práci byla provedena systematická rešerše prostřednictvím několika specializovaných databází a zdrojů, včetně Bookport, UPOL Katalog, Social Science Database a Discovery. Prvně jsem klíčová slova zadala do vyhledávacího zdroje Discovery a použila jsem kombinaci těchto klíčových slov: Sociální AND Podnik AND Nezaměstnanost AND Olomoucký kraj což však nevedlo k nalezení žádných relevantních zdrojů pro mou práci. Zadání klíčových slov bylo tedy pozměněno a klíčová slova byla zadána v jiné kombinaci v rozšířeném zadání jako: Sociální AND Podnik AND Sociální AND Ekonomika AND Česká republika, tentokrát bylo nalezeno 109 výsledků v omezeném čase od roku 2011 do roku 2023. Z pročetí této literatury jsem odstranila nerelevantní zdroje, duplicitu, kde jsem vyřadila 106 zdrojů, následně po přečtení abstraktů u zbývajících zdrojů jsem pro svou práci použila 1 relevantní zdroj. Dále jsem vyhledávala v databázi Social Science Database, která mi poskytla 128 zdrojů, po zadání kombinaci klíčových slov uvedených výše. Po filtrování těchto zdrojů, kde jsem omezila výběr literatury od roku 2010 do roku 2023 jsem našla 119 zdrojů. Nakonec jsem z této databáze vybrala 3 relevantní zdroje. Dále jsem vyhledávala relevantní literaturu v

kombinaci různých klíčových slov v knihovně katalogu UPOL kde jsem našla 58 zdrojů v kombinaci fyzické a elektronické dostupnosti. Po filtraci a odstranění duplicitních zdrojů, jsem získala 6 zdrojů které jsou pro mou práci relevantní. Kromě toho jsem ve své práci čerpala zejména z relevantních internetových zdrojů jako je www.ceske-socialni-podnikani.cz které mi poskytly aktuální informace, trendy a aktivity související s rozvojem sociálního podnikání v České republice a v Olomouckém kraji.

3 Legislativa sociálního podnikání

V poslední době začíná sociální podnikání v České republice intenzivně růst a zájem o založení sociálních podniků stoupá. Nicméně stále chybí jasný právní rámec a jednotná definice sociálního podnikání. Nutnost sjednotit právní prostředí v oblasti sociálního podnikání vyplývá přímo z praxe. Zaměstnavatelé sociálních podniků, kteří plní významnou roli v integraci sociálních podniků, by uvítali legislativní základ pro svou činnost. Pro sociální podniky je také klíčové získat uznání ze strany státu, jelikož jejich činnost má prospěšný dopad na společnost. Dalším důvodem pro nezbytnost legislativního rámce je obtížnost stávajících sociálních podniků při zaměstnávání osob se sociálním znevýhodněním. V České republice existuje právní definice "osoby se zdravotním postižením", která částečně kompenzuje zaměstnavatelům náklady spojené s jejich zaměstnáním, ale tento systém podpory chybí pro osoby se sociálním znevýhodněním. Existence zákona o integračním sociálním podniku by také napomohla podporovat komunity v obcích a regionech právě díky zakládání sociálních podniků, by dokázaly efektivně řešit některé problémy na jejich území (Závěrečná zpráva RIA 2024, s.10, [online]).

3.1 Návrh zákona o integračním sociálním podniku

Legislativní návrh o integračním sociálním podniku nově definuje pojem „integrační sociální podnik“ jako typ podniku, jehož cílem je poskytovat pracovní místa pro osoby se specifickými potřebami. Zároveň návrh zákona objasňuje pojem „osoba se specifickými potřebami“. Definice těchto osob je uvedena výše. Návrh dále popisuje podmínky, které musí zaměstnavatelé splnit, aby mohli získat status integračního sociálního podniku a vymezuje formy podpory pro zaměstnavatele prostřednictvím motivačního příspěvku (Návrh zákona o integračním sociálním podniku 2024, s.1, [online]).

Za **integrační sociální podnik** se považuje takový podnik, který zaměstnává alespoň 30 % osob se specifickými potřebami za průměrné čtvrtletí z celkového počtu zaměstnanců daného podniku. Poskytuje podporu pro osoby se specifickými potřebami zejména prostřednictvím poskytování informací, které osobám pomohou lépe se začlenit na trh práce a do společnosti, informovat zaměstnance o aktuální situaci na trhu práce. Dále integrační sociální podnik společně se zaměstnancem vyhotovuje individuální plán dle potřeb zaměstnance a jednou ročně tento plán vyhodnocují. Osoby se specifickými potřebami jsou vymezeny v první kapitole.

Integrační sociální podnik nemá možnost rozdělit svým společníkům více jak 50 % zisku po zdanění (Návrh zákona o integračním sociálním podniku 2024, s.1, [online]).

Motivační příspěvek zaměstnavateli vznikne, pokud úspěšně povede integraci osob se specifickými potřebami a dle dalších podmínek, které jsou uvedeny v návrhu zákona o integračním podniku dle § 21. Výše motivačního příspěvku se integračnímu sociálnímu podniku vyplácí ve dvou platbách. První platbu obdrží zaměstnavatel za minulý kalendářní rok ve výši dvojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství v rozmezí první až třetí čtvrtletí, pokud integrovaná osoba ukončila pracovní poměr v integračním sociálním podniku a následně úspěšně u nového zaměstnavatele trval pracovní poměr integrované osoby minimálně 6 měsíců ke dni podání žádosti o motivační příspěvek. Druhá platba se zaměstnavateli integračního sociálního podniku poskytne ve výši trojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství, pokud integrovaná osoba po skončení pracovního poměru v integračním sociálním podniku úspěšně pracovala u nového zaměstnavatele, kdy nový pracovní poměr trval minimálně 12 měsíců ke dni podání žádosti (Návrh zákona o integračním sociálním podniku 2024, s.10, [online]).

Minimální délka pracovního poměru mezi zaměstnancem a integračním sociálním podnikem je jeden rok, což je doba, na kterou je také sestavován individuální plán. Cílem motivačního příspěvku je motivovat integrační sociální podnik k co nejrozsáhlejší sociální integraci zaměstnance ze skupiny osob se specifickými potřebami (Návrh zákona o integračním sociálním podniku 2024, s.14, [online]).

Pokud by byl návrh zákona o integračním sociálním podniku přijat, došlo by k některým změnám v dalších zákonech pro podporu dlouhodobě udržitelného rozvoje sociálního podnikání. Změny by se týkaly následujících zákonů:

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
- Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

(Důvodová zpráva 2024, s.21, [online]).

3.2 Legislativní rámec pro sociální podnik

I přesto že sociální podnikatel nemá jasně vymezenou legislativu o sociálním podnikání, musí dodržovat související legislativu co se sociálního podnikání týká. Sociální podniky tak jak jsou definovány, musí dodržovat řadu zákonů, i když v zákonech nenajdeme pojem sociální podnik. Sociální podniky se nejčastěji zakládají právní formou s. r. o. nebo o. p. s. (Vyskočil 2014, s.24 [online]).

Integrační sociální podnik je povinen dodržovat veškeré platné právní předpisy a normy pro podnikání na daném území. Proto musí mít ve svém provozu stejně jako běžný podnik reálné podnikatelské aktivity včetně vypracování podnikatelských plánů, průzkumu trhu a provádění marketingových aktivit. Důležitou součástí je také kvalitní management, který je schopen efektivně vést podnik k úspěchu. Sociálnímu podniku je možno přiřadit tento legislativní rámec zákonů, kdy je podnikatel povinen se zákony řídit a plnit jejich veškeré povinnosti. Uvádím příklad zákonů, kterými se sociální podniku musí řídit (Venclík et al. 2016, s.24).

- Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.
- Obchodní zákoník č. 90/2012 Sb.
- Zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb.
- Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob č. 304/2013 Sb.
- Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb.
- Zákon o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb.
- Zákon o účetnictví č. 563/1991 Sb. a Zákon o daních z přidané hodnoty č. 235/2004 Sb.
- Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb.
- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

3.2.1 Právní formy společností pro sociální podnikání

Sociální podnik je zakládán občany a jejich sdruženími, spolky a komunitami v jejich zájmu. Subjekty sociálního podnikání jsou zakládány za účelem podnikání, sociální podniky jsou zakládány dobrovolně a nezávisle na veřejné správě. Většinou jsou sociální podniky zakládány těmito formami obchodních společností: (Venclík et al.2016, s.27).

„**Společnost s ručením omezeným** je typem podnikání, kde se společníci společně a nerozdílně zavazují za dluhy společnosti do výše svých neuskutečněných vkladů, jak je uvedeno v obchodním rejstříku v době, kdy jsou vyzváni k jejich splnění věřitelem“ (Zákon č. 90/2012 Sb., [online]).

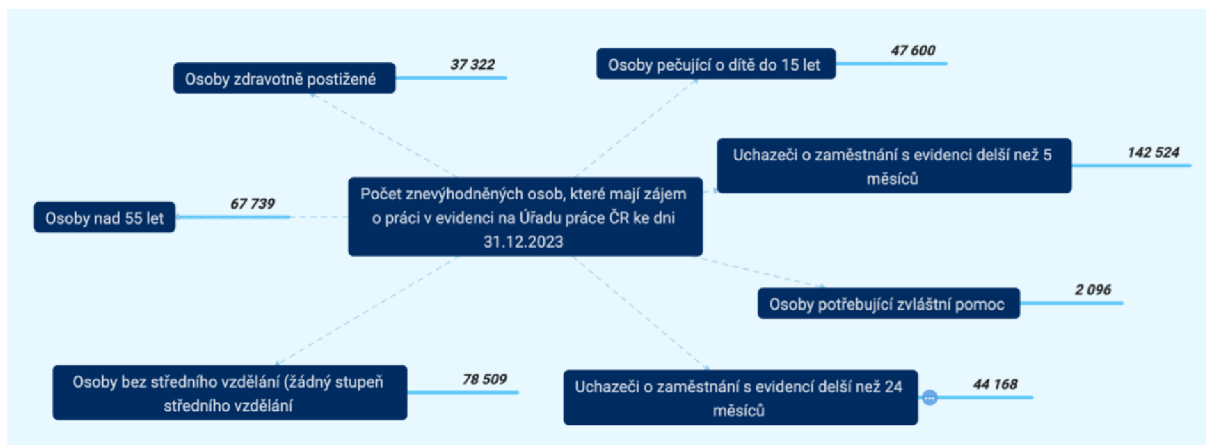
Obchodní název společnosti musí mít označení „spol. s. r. o.“ nebo „s.r.o.“. Společnost je možné založit pouze jedním zakladatelem, který sestavuje zakladatelskou listinu. Společnost může být založena buď fyzickou osobou nebo právnickou osobou. Výše vkladu je minimálně 1 Kč, pokud není ve společenské smlouvě určeno jinak. Za základní se ve společenské smlouvě považuje následující: Firmu společnosti, uvedení jména společníků a určení předmět podnikání společníků nebo činnosti společnosti, adresa bydliště nebo sídla, uvedení část druhů podílů jednotlivých společníků, práva a povinnosti s nimi spojené, výše vkladu nebo vkladů náležících na podíl nebo podíly a výše základního kapitálu, uvedení způsobu a počet jednatelů jednajících ve společnosti (Doříčáková, Pastrňák 2017, s.49).

Společnost s ručením omezeným jsem uvedla zejména proto, že v ČR se většina sociálních podniků nachází právě v této právní formě. Další právní formou, kde je sociálních podniků založeno nejvíce je právní obecně prospěšná společnost. Tato právní forma byla nahrazena 1.1.2014 občanským zákoníkem. Společnosti, které vznikly před nahrazením tohoto zákona s touto právní formou mohou vést svůj provoz i nadále dle zákona č. 248/1995, ale nové podniky se s touto právní formou nezakládají.

3.3 Znevýhodněné osoby dle legislativy

Pojem znevýhodněné osoby není legislativně ukotven na našem území. V České republice existují zákony, které stanovují definici osob se zdravotním znevýhodněním, a to v rámci zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Dále je v legislativě zakotven pojem osob v nepříznivé sociální situaci, který je upraven v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Zde uvádím počet znevýhodněných osob, které mají zájem o práci a jsou vedeny v evidenci na Úřadu práce ČR. Data jsou aktuální ke dni 31.12.2023.



(Obrázek 1: Myšlenková mapa znevýhodněných osob dle Úřadu práce ČR Zpracování vlastní. Zdroj: Struktura uchazečů a volných míst 2024, [online]).

4 Sociální politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je platný od roku 1.10.2004 a nahradil původní zákon z roku 1991 Sb. o zaměstnanosti. Dle zákona č. 435/2004 Sb., je cílem politiky zaměstnanosti plné dosažení zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti (Krebs 2015, s.323).

Zde jsou uvedeny některé příklady aktivit státní politiky zaměstnanosti dle § 2 odst. 1 zákona 435/2004 Sb.,:

- Zajišťování práva na zaměstnání
- Monitorování a vyhodnocování situace na pracovním trhu, tvorba prognóz a strategií pro zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů v rámci programů a projektů pro začlenění jednotlivců do pracovního procesu
- Koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti
- Plánování a řízení jednotlivých programů a opatření pro podporu priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na pracovním trhu
- Provádění aktivní politiky zaměstnanosti
- Správa finančních prostředků pro politiku zaměstnanosti
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na pracovním trhu
- Poskytování podpory během nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci
- Podpora rovného zacházení s různými skupinami osob na pracovním trhu
- Podpora osob se zdravotním postižením a podpora dalších znevýhodněných skupin osob
- Regulace zaměstnávání pracovních sil v zahraničí

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě části, a to na aktivní a pasivní část politiky zaměstnanosti. Aktivní část zaměstnanosti zahrnuje soubor aktivních opatření, které si kladou za cíl přispívat ke zvyšování úrovně zaměstnanosti na trhu práce. Pod aktivní politikou zaměstnanosti si můžeme představit činnosti Úřadů práce, které poskytují v rámci aktivní politiky poradenskou, informační a zprostředkovatelskou službu, vytváří systém rekvalifikačních programů pro řešení strukturálních nerovností na trhu práce a podporuje rozvoj nových pracovních nabídek (Mertl 2023, s.280).

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle zákona je aktivní politika zaměstnanosti definována jako soubor opatření, která mají za cíl dosáhnout co nejvyšší míry zaměstnanosti. Tuto politiku provádějí ministerstvo a Úřad práce, přičemž spolupracují s dalšími subjekty podle potřeb trhu práce. Nástroje této politiky zahrnují:

- Rekvalifikaci
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Pracovní místa pro společenský prospěch
- Překlenovací příspěvky
- Podporu začlenění
- Příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program

Rekvalifikace nemá za úkol pouze získání nové kvalifikace, ale jedná se také o rozvoj, posílení a aktualizaci dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace zahrnuje získání nové kvalifikace pro profesní uplatnění fyzické osoby, která dosud nemá žádnou relevantní kvalifikaci. Obsah a rozsah rekvalifikace jsou stanoveny na základě dosavadního vzdělání, a to přihlédnutím k zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem jednotlivce, který absolvuje rekvalifikaci. Tento proces zahrnuje získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností (Krebs 2015, s.333). Rekvalifikaci mohou poskytovat instituce s platným akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 nebo instituce s platným vzdělávacím programem podle specifických právních předpisů. To může zahrnovat školy v oblasti vzdělávání nebo vysoké školy s akreditovaným studijním programem (Zákon č. 435/2004 Sb.). Rekvalifikace je realizována na základě dohody mezi úřadem práce

a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o práci. Úřad práce hradí za zúčastněného v rekvalifikaci náklady a zúčastněný má také možnost zažádat o poskytnutí příspěvku na uhrazení nákladů spojených s rekvalifikací, které musí účastník prokázat (Krebs 2015, s.333). Účastník vykonává rekvalifikaci v pracovní době, a proto má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na náhradní mzdu vzniká tedy z důvodu, že v pracovní době není schopen uchazeč vykonávat rekvalifikaci a pracovní činnost zároveň. Za rekvalifikaci se nepovažuje zúčastnění zaměstnanců teorie nebo praxe, kterou má zaměstnavatel za povinnost zabezpečovat. Jedná se například o proškolení bezpečnosti na pracovišti (Krebs 2015, s.333). Rekvalifikace se provádí prostřednictvím různých forem vzdělávání. Patří sem programy pro další profesní rozvoj, které nabízejí speciální odborné znalosti a dovednosti. Dále pak speciální programy zaměřené na získání dalších pracovních schopností. Mezinárodní programy poskytují vzdělávací aktivity a možnosti rozvoje v mezinárodním kontextu. Existují také programy určené pro uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou podporu při hledání práce, a školní vzdělávací programy zaměřené na střední vzdělávání. Kromě toho existují další vzdělávací aktivity, které směřují k získání nových kvalifikací nebo rozšíření stávajících (Vyhláška č. 519/2004 sb., [online]).

Investiční pobídky, jako další z nástrojů APZ hmotně podporuje zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa nebo provozuje rekvalifikaci a školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Finanční podpora na vytvoření nových pracovních míst je zaměřena na zaměstnavatele, kteří otevřou nová místa v lokálních regionech České republiky. Tato podpora je poskytována na částečné pokrytí nákladů spojených s rekvalifikací, anebo školením zaměstnanců, které vznikly na straně zaměstnavatele. Žádosti o tuto podporu lze podávat na úřadu práce v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb. (Zákon č. 435/2004 Sb., [online]).

Společensky prospěšná pracovní místa jsou určena pro lidi, kteří se jinak nedokážou uplatnit na trhu práce. Tyto pozice vytváří zaměstnavatel ve spolupráci s úřadem práce s cílem poskytnout uchazečům o zaměstnání potřebné dovednosti a zkušenosti. Zaměstnavatel může obdržet finanční příspěvek na tato pracovní místa, jehož výše závisí na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Maximální výše příspěvku je stanovena na základě průměrné mzdy v národním hospodářství (Krebs 2015, s. 334).

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě, která přestane být uchazečem o zaměstnání a které již byla poskytnuta podpora na rekvalifikaci nebo školení. Tato podpora slouží k úhradě provozních nákladů po dobu nejvýše pěti měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., [online]).

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce, pokud zaměstná uchazeče o zaměstnání, který potřebuje zvýšenou podporu při hledání práce. Výše tohoto příspěvku je stanovena v závislosti na průměrné mzdě v národním hospodářství (Zákon č. 435/2004 Sb., [online]).

Chráněná pracovní místa jsou určena osobám se zdravotním postižením na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Zaměstnavatel musí tato místa udržovat minimálně po dobu tří let. Finanční podpora na tato místa je stanovena v souladu s průměrnou mzdou v národním hospodářství, s možnými úpravami pro osoby se závažnějším zdravotním postižením (Krebs 2015, s.334).

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Oproti aktivní politice zaměstnanosti se pasivní politika zaměstnanosti nesnaží aktivně podílet v oblasti zaměstnanosti na trhu práce, ale přichází ve chvíli, kdy už aktivní politika zaměstnanosti nestačí na danou situaci nezaměstnaných osob reagovat. Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci pro uchazeče, které splňují podmínky stanovené zákonem, a které jsou vymezeny níže. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je náhrada výdělků za ztrátu zaměstnání a poskytnout uchazeči o zaměstnání čas k získání nového místa na trhu práce.

Pasivní politika zaměstnanosti je součástí systému sociální ochrany obyvatelstva a slouží pro osoby, které přijdou o zaměstnání nebo na trhu práce nenaleznou vhodné pracovní uplatnění. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti se poskytuje podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci (Mertl 2023, s.280).

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje osobě, která se uchází o zaměstnání, má bydliště na území ČR, o podporu v nezaměstnanosti zažádá do tří pracovních dnů po ukončení zaměstnání, osoba nepobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění a musí doložit za rozhodné období 12 měsíců, že se podílela na odvádění sociální pojištění. Pomoc při rekvalifikaci se poskytuje osobě, která splní tyto podmínky: Osoby, které absolvují rekvalifikaci prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, nejsou příjemci starobního důchodu.

Podpora v nezaměstnanosti se pohybuje na úrovni 65 % průměrné čisté mzdy za první dva měsíce, následující dva měsíce klesá na 50 % a zbývající doba podpory je stanovena na 45 % z průměrné čisté mzdy. V případě rekvalifikace je výše podpory stanovena na 65 %

průměrné čisté mzdy za předchozí čtvrtletí (Úřad práce ČR 2024, Podpora v nezaměstnanosti [online]).

4.3 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je nerovnováha na trhu práce, kdy se plně nevyužívá nabídka práce na trhu. Na trhu tak vzniká neuplatněná část pracovní síly, která by mohla pracovat (Mertl 2023, s.274). Rozčlenit lze následující hlavní typy nezaměstnanosti: **Frikční nezaměstnanost** – je nezaměstnanost kdy osoba opouští stávající zaměstnání a hledá nebo se připravuje do nového zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti představuje přirozený průběh na pracovním trhu. **Strukturální nezaměstnanost** nastává tehdy, když dojde k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po práci v určitém odvětví nebo výrobním sektoru. Nejčastěji vzniká kvůli rozdílům v kvalifikaci nebo geografické dostupnosti mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. **Cyklická nezaměstnanost** – souvisí s cyklickým vývojem ekonomiky. V období poklesu ekonomiky poptávka narůstá, a naopak při růstu ekonomiky poptávka klesá. **Sezónní nezaměstnanost** – vzniká jen v určitém čase kdy některé z činností lze produkovat pouze v určitém čase kalendářního roku. Ve zbývajících částech roku se daná činnost nelze vykonávat. Nejčastěji se jedná o činnosti, které závisí na přírodních vlivech například: zemědělství, stavebnictví, turismus. V době, kdy nelze tyto činnosti vykonávat se nezaměstnanost zvyšuje. **Dlouhodobá nezaměstnanost** – délka této nezaměstnanosti je minimálně 1 rok. S tímto typem nezaměstnanosti jsou spojována rizika sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti. **Dobrovolná nezaměstnanost** – je typem nezaměstnanosti, kdy si osoba na trhu práce dobrovolně zvolí nepracovat i přesto, že na trhu práce jsou k dispozici pracovní nabídky. Nedobrovolná nezaměstnanost nastává v době, kdy nabídka převyšuje poptávku po práci (Mertl 2023, s.275).

Jak je uvedeno výše sociální podnik si neklade za cíl být pouze ekonomicky prospěšným podnikem, ale také přispívat k environmentálnímu a sociálnímu prospěchu. Protože se sociální podnikání zaměřuje na osoby se specifickými potřebami, jak je nově také uvedeno v návrhu zákona o integračním sociálním podniku, musí se stávající nebo budoucí podnikatel sociálního podniku dobře orientovat v politice zaměstnanosti v takové situaci, kdy sociální podnik poskytuje pracovní místa pro osoby se specifickými potřebami je stěžejní a důležitá role sociálního pracovníka, který se díky svému vzdělání dobře orientuje v politice zaměstnanosti a pozitivně může přispívat k efektivnímu fungování sociálního podniku. Role sociálního

pracovníka v integračním sociálním podniku může zajistit pro pracovníky efektivní udržení si svého místa na trhu práce, díky informacím a spolupráci se sociálním pracovníkem.

4.4 Nezaměstnanost jako sociální problém

Sociální událost jako problém nezaměstnanosti nevzniká ve chvíli, kdy osoba přijde o zaměstnání nebo nenalezne žádné uplatnění na trhu práce, ale vzniká tehdy, když není schopna zajistit zdroj obživy v důsledku ztráty pracovního příjmu. V důsledku nezaměstnanosti jedinec přichází o své finanční prostředky, postupem času jedinec ztrácí sebedůvěru, vzniká sociální izolace, která může pro jedince představovat problém při budoucím uplatnění se na trhu práce (Tomeš 2010, s.282).

Osoba, která se ocitne v nezaměstnanosti, je vystavena nepříznivé situaci a ztrácí nejen stabilní příjem, ale také vztahy a kontakty se společenským prostředím zejména se spolupracovníky na pracovišti. Někteří jednotlivci vnímají práci, jako smysluplnou činnost, která naplňuje jejich život. Proto osoby, které o práci přijdou mohou tuto situaci vnímat, jako vlastní pochybení uplatnit se na trhu práce (Brožová 2003, s. 76).

4.5 Role sociálního pracovníka

Jak je uvedeno výše, sociální podnik si neklade za cíl být pouze ekonomicky prospěšným podnikem, ale také přispívat k enviromentálnímu a sociálnímu prospěchu. Protože se sociální podnikání zaměřuje na osoby se specifickými potřebami, jak je také uvedeno v návrhu zákona o integračním sociálním podniku, musí se stávající nebo budoucí podnikatel sociálního podniku dobře orientovat v politice zaměstnanosti v takové situaci, kdy sociální podnik poskytuje pracovní místa pro osoby se specifickými potřebami je stěžejní a důležitá role sociálního pracovníka. Jelikož se v integračním sociálním podniku budou zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce, je nutné jim věnovat zvýšenou péči, udržení se na trhu práce, nebo udržení si stávajícího pracovního místa, a to může zajistit právě role sociálního pracovníka v sociálním podniku, který má přehled o všech výše uvedených pojmech v politice zaměstnanosti a dokáže zodpovědně poskytnout potřebné informace uchazeči o pracovní místo v integračním sociálním podniku nebo následně pomoci najít pracovní místo na volném pracovním trhu. Informace, které sociální pracovník poskytne uchazeči mu mohou poskytnout udržení si pracovního místa, zajištění si bydlení a dalších potřebných věcí k důstojnému životu a úspěšnému uplatnění se na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti má mnoho aktivních nástrojů, které jsou definovány výše, které je možné využívat a pracovat s nimi, abychom jako sociální podnikatelé přispěli k co nejmenší nezaměstnanosti na trhu práce. K tomu je opět důležité mít v sociálním podniku sociálního pracovníka, který může aktivně aplikovat a navrhovat jaké využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je pro situaci daného sociálního podniku nejdůležitější.

5 Sociální práce s komunitou

Tato kapitola se věnuje tématu sociální práce s komunitou v kontextu integračního sociálního podniku, který pro společnost představuje podporu sociální inkluze a možnosti dalších příležitostí pro podporu a rozvoj sociálního podnikání v dané oblasti. Práce s komunitou v rámci integračního podniku může přispět k mnoha benefitům jak pro jednotlivce, tak pro společnost v dané lokalitě. Prostřednictvím sociální práce s komunitou lze podpořit rozvoj lokální ekonomiky, zvýšit kvalitu života obyvatel v dané oblasti, podpořit soudružnost a solidaritu v dané komunitě. Původním záměrem této kapitoly bylo propojení integračního sociálního podniku a sociální práce se skupinou. Po delším zvážení, ale přišlo uvědomění, že sociální integrační podnik nemá být uzavřenou skupinou osob s psychologickou pomocí, nebo se zaměřením na stejné problémy osob, ale má přinášet možnosti, které se mají týkat jak občanů, tak zaměstnanců daného podniku a místních dodavatelů. Tím, ale není vyloučeno, že by v sociálním podniku neměla práce se skupinou fungovat právě naopak pro efektivní fungování vztahů na pracovišti musí být práce se skupinou podporována, ať už externím sociálním pracovníkem nebo psychologem nebo nadřízeným. Následující text se tedy věnuje pojmům sociální práce s komunitou.

5.1 Definice práce s komunitou

Pro správné pochopení definice práce s komunitou je důležité chápat definici samotného pojmu komunity, kdy se jedná o termín víceznačný a proměnlivý. Klíčovým rysem komunity je pocit sounáležitosti, který lze chápat jako přítomnost vazeb a zdroj solidarity. Sociální jistota, která se vytrácí v důsledku globalizačních a modernizačních procesů, byla zabezpečována institucemi jako je rodina a komunita. Komunitu v sociální práci je možné chápat jako výsledek společných cílů, úsilí a hledání společných zájmů, které se stanou základem pro intervenci (Matoušek, Křišťan 2013, s.309).

V odborné literatuře sociální práce je komunita nejčastěji specifikována dle sdílení lokality, společných zájmů, problémů a podmínek. Henderson a Thomas popisují komunitní práci jako zapojený přístup k řešení společných problémů, který vychází z občanské společnosti a principů participativní demokracie (Matoušek, Křišťan 2013, s.310).

Komunita znamená více než určitý společný prostor. Za komunitu je považováno vzájemné sdílení společných hodnot a zájmů, díky těmto interakcím dochází k pocitu blízkosti, solidarity,

lidé mají tak tendenci o sobě nepřemýšlet jako („já“) ale jako („my“). V takovém případě lze o komunitě hovořit jako o velké primární skupině (Stanková et al. 2020, s.14).

5.1.1 Komunita v sociální práci

Dle autora Musila (1988) se v sociální práci slovem komunita označuje následující:

- Kategorie znevýhodněných – jedinci, kteří potřebují pomoc
- Komunita zájmů – snaha o vyslovení svých zájmů a práce na nich
- Servisní komunita –jedná se o organizované propojení komunity obyvatel, která je schopná poskytnout pomoc díky profesionálních organizací
- Obec – jedná se o sociální prostor, ve kterém se vytváří vztahy mezi poskytovateli služeb a znevýhodněnými osobami

Musil také označuje organizovanou skupinu znevýhodněných částečně jako výsledek profesionálního působení komunitního pracovníka. A z druhé části se může jednat o potřebu jedinců sdružit se (Stanková et al. 2020, s.16).

Pojem komunitní práce označuje přístup k lidem, podpora, jak je přijmout, aby sami našli a postarali se o řešení daného problému.

Projekt, plán, jak dosáhnout vyřešení konkrétního problému

Komunitní práci je možné chápat jako univerzální nástroj metody pro řešení problémů z těchto oblastí: Sociální služby, zdravotní péče, etnické napětí, vzdělávání, sousedské vztahy, životní prostředí. Komunitní práce je velmi rozmanitá, protože každý problém potřebuje své různé řešení na konkrétní situaci, proto je velmi důležitá kreativita sociálního pracovníka, realizačního týmu a obyvatel komunity (Stanková et al. 2020, s.16).

5.2 Role komunitního sociálního pracovníka

Od komunitního pracovníka se očekává, že bude disponovat jak svými dobrými znalostmi, tak svou profesionalitou. Velkou výhodou také je, pokud má pracovník znalosti z těchto oborů: Filozofie, sociologie, psychologie, sociální práce, sociální politiky a ekonomie. Komunitní pracovník by měl být schopný: (Navrátil 2001, s.267).

- Řešit konflikty a stresové situace
- Vnímat a reagovat na požadavky jednotlivých skupin
- Poskytovat podporu pro jednotlivé zájmové skupiny
- Vytvořit projekt
- Ukončit svou práci v komunitě včas a předat své kompetence místním lidem

Dle autora Navrátila se za komunitního pracovníka považuje sociální pracovník, který má dovednosti důležité pro tuto práci a tyto dovednosti je možné získat prostřednictvím vzdělávání ve studijním oboru sociální práce (Stanková et al. 2020, s.41).

Role sociálního pracovníka v komunitě je podpora sociální změny a zlepšení kvality života v místní lokalitě. Důležité také je, aby sociální pracovník dobře propojoval místní obyvatelé s dalšími organizacemi jako je škola, policie, neziskové organizace a další. Podle Schuringa komunitní pracovník pouze podporuje proces rozvoje komunity (Stanková et al. 2020, s.41).

5.3 Empowerment

Pojem se v českém jazyce překládá jako zplnomocňování, posílení. Význam tohoto slova znamená zmocňování, posilování moci, síly. V komunitní práci se jedná o moc jako o schopnost uskutečnit dané věci činnosti nebo situace a také se jedná o proces, kdy se osoby dané lokality podporují navzájem. Zplnomocnění je považováno za mnohostranný sociální proces, který pomáhá osobám a komunitě dosáhnout kontroly nad svými životními podmínkami. Od 60. let minulého století je zplnomocnění jedním z nejvíce deklarovaných cílů komunitní práce (Havrdová et al. 2013, s.16).

Za velmi důležité považuji, aby komunitní sociální pracovník v integračním sociálním podniku využíval pojem Empowerment, a to z důvodu, že integrační sociální podnik, který se především zaměřuje na zaměstnávání osob se specifickými potřebami, tudíž z toho vychází, že se jedná o osoby, které se musí začlenit do nového prostředí a pracovního prostředí a je důležité u těchto osob podporovat jejich zmocňování potřeb. Pomocí zplnomocnění komunitní sociální pracovník podporuje osobu ve zvýšení jejich osobních a sociálních sil k překonávání životních překážek, kdy tyto překážky brání jedinci k plné participaci ve společnosti a na trhu práce.

5.4 Význam sociálního pracovníka v integračním sociálním podniku

Uvádím následující příklady, jak může sociální pracovník hrát klíčovou roli v integračním sociálním podniku: Sociální pracovník při práci s komunitou prochází několika fázemi. Autor Navrátil (2001, s.262) popisuje 4 fáze komunitní práce a těmi jsou: Poznání dané komunity, zjištění potřeb a problémů v komunitě, plánování, vhodné ukončení spolupráce, vyhodnocení a evaluace.

V první fázi se sociální pracovník v integračním sociálním podniku orientuje a poznává místní členy komunity a těmi mohou být: zaměstnanci, zaměstnavatelé, spolupracující organizace se sociálním podnikem, místní obyvatelé, uživatelé služeb sociálního podniku. Základem dobrého poznání je komunikace a vedení rozhovorů s místními. Díky dobrým komunikačním schopnostem sociálního pracovníka dochází v komunitě k budování vztahů, což je pevný základ pro realizaci a aktivizaci projektu pro místní komunitu. Sociální pracovník si místní komunitu postupně mapuje a sestavuje přehled silných a slabých stránek, různých příležitostí a hrozeb pomocí SWOT analýzy (Kappl 2014, s. 39).

Druhá fáze spočívá v nastavení cílů a plánů dané komunity. Například: Sociální pracovník plánuje podpůrné programy pro zaměstnance, které zaměstnancům pomohou začlenit se do dané společnosti. Sociální pracovník v takovém případě může spolupracovat s managementem a se zaměstnanci sociálního podniku, kdy společně stanoví cíle rozvoje a integrace sociálního podniku v místní komunitě.

Ve třetí fázi probíhá aktivizace programů, které byly v předchozí fázi ve spolupráci s místními členy nastaveny. Při implementaci programů je důležitá také podpora zaměstnanců a místních pro vytrvání a udržitelnost programu.

A v konečné fázi dochází k vyhodnocení a správné načasování ukončení spolupráce. To znamená že komunita je schopná komunikovat a vést spolupráci bez sociálního pracovníka, efektivně udržovat nastavené programy a přispívat k rozvoji integračního sociálního podniku.

Po ukončení spolupráce s komunitním sociálním pracovníkem je stěžejní, aby v sociálním podniku byl nebo minimálně docházel sociální pracovník, který bude oporou pro osoby se specifickými potřebami a bude je nadále podporovat a informovat o možnostech dalšího kariérního postupu, podporovat a zmocňovat schopnosti jedinců a vyzdvihovat jejich jedinečnost a individualitu.

6 Rozbor etického dilematu sociálního pracovníka při práci s klientem ohroženým na trhu práce

„Sociální pracovník se ve své práci často setkává s různými etickými problémy a dilematy, které musí nejen eticky hodnotit a rozhodovat se pro správné možnosti, ale často musí také učinit různá rozhodnutí“ (Etický kodex sociálních pracovníků české republiky 2006 [online]).

V mé oblasti se sociální pracovník setkává s lidmi nezaměstnanými a ohroženými na trhu práce, kteří se potýkají s různými zdravotními nebo sociálními problémy. V takové situaci může často docházet k různým etickým dilematům. Tyto dilemata například vznikají v situacích, kdy je sociální pracovník povinen chránit klienta před nevyhovujícími podmínkami a zároveň je povinen respektovat klientovu autonomii a soukromí. V následujícím textu uvádím konkrétní příklad etického dilematu, kde sociální pracovník čelí rozhodování mezi dvěma protichůdnými dilematy.

6.1 Příklad etického dilematu – přizpůsobení informací o klientovi budoucímu zaměstnavateli

Sociální pracovník, který dochází dvakrát týdně do integračního sociálního podniku spolupracuje se stávajícím zaměstnancem, který má psychické problémy a poslední dobou opět bojuje se závislostí na alkoholu s tím, že má opět problémy s alkoholem se svěřil sociálnímu pracovníkovi na skupině, které v integračním podniku probíhají. Zaměstnanec se, ale rozhodl že pracovní místo ve stávajícím zaměstnání ho už nebaví a nijak nenaplnuje všichni jeho kolegové, kteří s ním pracovali si našli úspěšně pracovní pozici někde jinde, kde jsou nadmíru spokojeni. Zaměstnanec sociálnímu pracovníkovi oznámil, že si chce také najít nové zaměstnání, ale má obavy z toho že jeho psychické potíže a jeho závislost na alkoholu může ovlivnit jeho šance na získání práce. Dále tento zaměstnanec uvádí, že by nejlépe pracoval jako řidič pro nějakou firmu, protože s tím už má mnoho zkušeností z minulých pracovních pozic a práce řidiče ho bavila. Sociální pracovník, ale ví, že práce řidiče může být velmi psychicky náročná a také je velmi riskantní, že klient může do práce chodit opilý. Dále si sociální pracovník uvědomuje, že zaměstnanec v minulé práci dostal výpověď právě z důvodu, že byl přistižen ve vozidle v opilém stavu, kdy mu bylo naměřeno více jak 3 ‰ alkoholu v krvi. Bývalý zaměstnavatel, ale tuto informaci v zápočtovém listu jako důvod výpovědi neuvěděl, aby klientovi při budoucím hledání zaměstnání neškodil.

6.1.1 Etické dilema sociálního pracovníka

Sociální pracovník se dostává do konfliktu ohledně toho, jaké informace o klientovi by měl nebo neměl sdělit potencionálním zaměstnavatelům. Z jedné strany si sociální pracovník uvědomuje, jak je důležité zaměstnance podporovat při hledání si nové práce, na druhou stranu si je sociální pracovník vědom rizik, které mohou nastat, pokud zaměstnanec nastoupí do podobného zaměstnání jako v minulosti. Sociální pracovník se tedy rozhoduje, zda budoucím zaměstnavatelům oznámit tuto skutečnost a stav zaměstnance, tím ale tedy zmírňuje jeho šanci na úspěch najít si novou práci a na druhou stranu se sociální pracovník obává, že při nedostatečné informovanosti zaměstnavatele může klient ohrozit zdraví jak své, tak okolních lidí, pokud by opět někdy řídil v opilosti.

6.1.2 Etické dilema v souvislosti etického kodexu SSP ČR

Etická pravidla vztahující se k sociální práci a klientovi jsou následně: Respektujeme klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Informace a data získáváme s ohledem na potřebu poskytnout klientovi nezbytné služby. Žádné informace o klientovi neposkytujeme bez jeho souhlasu, s výjimkou situací, pokud jsou ohroženy osoby s omezenou způsobilostí k právním úkonům nebo hrozí nebezpečí pro další osoby. V administrativních případech je účastníkům řízení umožněno nahlížet do spisu. . (Etický kodex sociálních pracovníků české republiky 2006 [online]).

V případě etických dilemat se sociální pracovník řídí principem nezveřejňovat žádné informace bez souhlasu klienta, avšak v případě ohrožení bezpečnosti klienta nebo jiných osob může poskytnout informace za účelem ochrany. Při takových rozhodnutích se pečlivě zvažuje dodržení etických principů. Sociální pracovník by měl rovněž rozumět své povinnosti týkající se oznamování podle trestního zákoníku.

Co se týče etických pravidel v profesionální praxi, sociální pracovník nese odpovědnost za své nepřetržité a celoživotní vzdělávání a odborný růst, který je klíčový pro udržení úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy a dilemata. (Etický kodex sociálních pracovníků české republiky 2006 [online]). Sociální pracovník v uvedeném příkladu by tak mohl své etické dilema rozebrat například na supervizi, kde by mohl nabrat nové zkušenosti od svých kolegů a odborníků, jak v takové situaci dál postupovat nebo jak dál pracovat se zaměstnancem. Jak zaměstnance úspěšně vést a motivovat k odpovědnosti a přístupu k novému zaměstnání. (Etický kodex sociálních pracovníků české republiky 2006 [online]).

6.1.3 Etické teorie v rámci praktického příkladu Etika ctnosti

Etika ctnosti je zaměřená na charakter jednotlivce, jeho morální vlastnosti a schopnosti jednat v souladu s představou o správném chování. Hlavní pojmy v etice ctnosti jsou ctnosti jako je odvaha, spravedlnost, důvěryhodnost soucit a loajalita (Thompson 1999, s.20). V příkladu etického dilematu sociálního pracovníka se etika ctnosti vyskytuje v důvěryhodnosti a pravdomluvnosti. Sociální pracovník se nachází v dilematu ohledně sdělování informací o klientovi nastávajícímu zaměstnavateli. Sociální pracovník musí informace přizpůsobit, tak aby byly pravdivé, ale zároveň podporovaly klienta. Také musí zachovat důvěryhodnost ze všech stran. Dále se sociální pracovník snaží najít rovnováhu mezi podporou klienta a zohledněním potřeb budoucích zaměstnavatelů. Spravedlnost v tomto případě znamená, že rozhodnutí by mělo být spravedlivé vůči všem zúčastněným stranám.

6.1.4 Utilitarismus

Utilitarismus je etická teorie, která se zaměřuje na dosažení největšího možného štěstí nebo prospěchu pro co největší počet lidí. Tato teorie považuje jednání za eticky správné, pokud přináší celkový čistý přínos nebo maximalizuje štěstí a minimalizuje bolest. Klíčový pojem v této etické teorii je užitek (Thompson 1999, s.93). V rámci utilitarismu by sociální pracovník měl rozhodovat na základě maximalizace celkového štěstí a minimalizace bolesti pro všechny zúčastněné strany. Zohledňují se tedy přínosy a rizika pro klienta, budoucího zaměstnavatele a společnosti jako celek.

Sociální pracovník by měl zvážit, jaké jsou celkové důsledky svých rozhodnutí. Pokud by sdělení pravdivých informací klienta potencionálnímu zaměstnavateli vedlo k většímu štěstí než bolesti (například: minimalizace rizika dopravní nehody), může to být považováno za správné rozhodnutí sociálního pracovníka z hlediska utilitaristické teorie. Sociální pracovník by měl z hlediska utilitaristického přístupu upřednostnit rozhodnutí, které zvyšuje celkové štěstí a zmírňuje bolest, i když to může zahrnovat sdělení problematických informací budoucím zaměstnavatelům.

Na závěr bych se v pozici sociálního pracovníka v této situaci přiklonila k rozhodnutí dle utilitaristické teorie, protože dle mých hodnot a života je vždy lepší šířit dobro a menší neštěstí a snažit se na tomto světě zanechávat co nejmenší negativní dopad pro společnost. I když jsem si vědoma, že pokud bych předala tyto negativní informace klientovi dále, porušila bych tím mou důvěryhodnost vůči klientovi. Samozřejmě je velmi důležité si každé rozhodnutí obhájit

a přesně vysvětlit dle čeho a jakých hodnot jsem jednala. Závěrem bych klientovi vysvětlila, proč jsem se tedy takto rozhodla, a také bych mu sdělila, že nadále můžeme zkoušet hledat práci v jiném oboru, kde by byl v bezpečí a práce by ho naplňovala alespoň do jisté míry stejně jako pracovní pozice řidiče.

7 Analýza potřebnosti sociálního podniku v Olomouckém kraji

Pro osoby, které se ocitnou v dlouhodobé nezaměstnanosti nebo nemohou najít pracovní uplatnění z hlediska specifických událostí, které jsou definovány v první kapitole, považují integrační sociální podnik za klíčovou možnost k pomoci těmto osobám uplatnit se znovu na trhu práce a začlenit se opět do společnosti. Založení tohoto podniku vnímám za významnou příležitost pro společnost nejen z hlediska vytváření pracovních příležitostí, ale i kvůli schopnosti tohoto podniku odebírat produkty od místních farmářů a podporovat vzájemnou spolupráci s okolní komunitou. Podpora a rozvoj komunitní soudružnosti, stejně jako využívání produktů od lokálních výrobců představuje návrat k pěstování tradičních hodnot a posílení místní spolupráce.

7.1 Specifikace problému

V současné době je velmi náročné pro stávající sociální podniky zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce bez schválené legislativy. Česká republika má dobře propracovaný koncept podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy je zaměstnavatelům ze strany státu poskytována podpora v důsledku nižší efektivity jejich práce. Pro osoby se sociálním znevýhodněním žádný takový koncept není, to by se však změnilo s přijetím návrhu zákona o integračním sociálním podniku, kdy by vznikla provázanost zákonů a ministerstvo práce a sociálních věcí by mělo možnost podpořit zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob se sociálním znevýhodněním. Dosavadní situace také brání rozvoji kompetenční příslušnosti sociálních podniků (Závěrečná zpráva RIA 2024, s.10, [online]).

Z velké části osob se specifickými potřebami, se nachází osoby, které nemají osvojené pracovní ani sociální dovednosti a zejména z tohoto důvodu se tyto lidé často ocitají na pokraji společnosti. Tyto osoby se často potýkají se sociálně patologickými jevy, které způsobují jejich dezintegraci. Vypořádat se se sociální dezintegrací bez individuální pomoci nebo jakékoli pomoci ze strany odborníků bývá velmi obtížné. Pokud se pouze tyto osoby zaměstnají a nebude jim poskytnuta žádná pomoc jejich začlenění zpět na trh práce může být dosaženo velmi obtížně nebo případně jen krátkodobě. Osobám, kterým se poskytne nekvalitní pomoc v podobě různých činností k vyřešení jejich nepříznivé situace je zásadním rizikem k neefektivnímu vyřešení sociálních problémů těchto osob (Závěrečná zpráva RIA 2024, s.10, [online]).

7.2 Struktura znevýhodněných osob k 31.1.2024

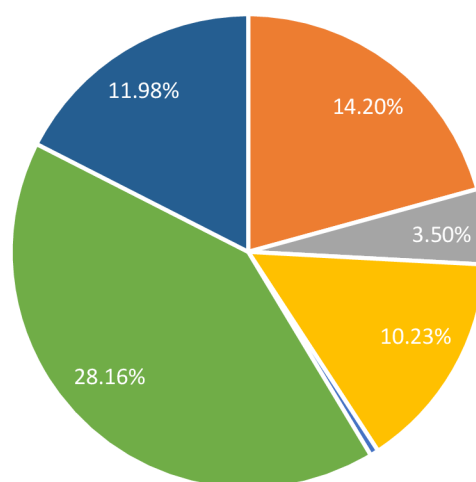
Pokud se jedná o znevýhodněné osoby, které se uchází o pracovní místo na trhu práce, lze vyjít ze statistik uchazečů o zaměstnání. Struktura a údaje o těchto uchazečích jsou dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>. Za uchazeče o zaměstnání se považuje osoba, která se zaeviduje do evidence uchazečů Úřadu práce ČR (Závěrečná zpráva RIA 2024, s.10, [online]).

Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji je k 1.1.2024	17 434
Osoby zdravotně postižené (OZP)	2 474
Osoby se zdravotním znevýhodněním	612
Osoby nad 60 let	1 785
Osoby potřebující zvl. Pomoc	69
Osoby bez středního vzdělání	4 910
Osoby v evidenci delší než 12 měsíců	2 089

(Tabulka č.1. Struktura uchazečů. Zpracování vlastní. Zdroj: MPSV Struktura uchazečů [online])

Ve výše uvedené tabulce jsou uvedeny počty znevýhodněných osob. Ze statistiky jsem čerpala údaje pouze o osobách, které jsou znevýhodněné na trhu práce, a to podle návrhu zákona o integračním sociálním podniku, který specifikuje osoby se specifickými potřebami. Do budoucna vidím také potřebu, aby se tyto termíny sjednotily. Úřad práce ČR vymezuje znevýhodněné osoby na trhu práce, zatímco návrh zákona vymezuje osoby se specifickými potřebami (Návrh zákona o integračním sociálním podniku, 2024, [online]).

Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji k 1.1.2024 je 17 434



- Osoby zdravotně postižené (OZP)
- Osoby nad 60 let
- Osoby bez středního vzdělání
- Osoby se zdravotním znevýhodněním
- Osoby potřebující zvl. Pomoc
- Osoby v Evidenci delší než 12 měsíců

(Graf č. 1 Celkový počet uchazečů v Olomouckém kraji. Zpracování vlastní. Zdroj: MPSV Struktura uchazečů [online])

Graf prezentuje rozdělení uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji, kteří čelí různým formám znevýhodnění na pracovním trhu. Graf jasně identifikuje tyto skupiny jednotlivců: lidé se zdravotním postižením, osoby nad 60 let, jednotlivci potřebující speciální podporu, jednotlivci bez středního vzdělání a jednotlivci, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců. Všechny tyto skupiny jsou také specifikovány v návrhu zákona jako osoby se specifickými potřebami. V Olomouckém kraji je celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce 17 434. Z této skupiny tvoří 68,07 % osoby znevýhodněné v evidenci na úřadu práce. Z tohoto tvrzení je patrné, že osoby se znevýhodněním tvoří více než polovinu z osob, které se uchází o práci.

7.3 Inspirativní příklady sociálních podniků v ČR

Tato kapitola uvádí inspirativní příklady sociálních podniků, které působí na území České republiky. Příběhy a modely těchto sociálních podniků mohou sloužit jako vzor pro rozvoj sociálního podnikání, představují efektivní řešení společenských problémů a ukazují, jak může sociální podnikání přinášet velký sociální přínos pro společnost.

Jako první příklad uvádím skupinu sociálních podniků Etincelle, která působí ve Středočeském kraji, v Praze a v obci Nové Hutě na Šumavě. Tento podnik zaměstnává 200 osob a jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením a mentálním postižením. Provozuje kavárny, bistra a mimo jiné také zaměstnává osoby v řemeslné pekárně, na farmě a v prádelně. V současné době zaměstnávají 200 lidí. Sociální skupina Etincelle je držitelem ocenění EY Společensky prospěšný podnikatel roku 2018. Tato skupina se založila v roce 2005, kdy založili občanské sdružení Etincelle. Dále se k Etincelle přidala společnost Mezi řádky catering, s.r.o. a Dělníci s.r.o. A jako poslední se k této skupině přidala Etincelle úklidová s.r.o. Tato skupina už více než 15 let se snaží pracovat na změně zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. A také se snaží tento koncept šířit mezi veřejností prostřednictvím vzdělávání, poskytování informací a předávání zkušeností, své zkušenosti dál předávají zaměstnavatelům na otevřeném trhu práce. Skupina podporuje obě strany v adaptaci a snaží se bourat bariéry a předsudky spojené se zaměstnáváním zdravotně postižených osob (Etincelle, skupina sociálních podniků, 2023[online]).

Dalším pozitivním příkladem je sociální podnik v Olomouci, a to kavárna a dortovna Naše Café. Tento podnik zaměstnává lidi, kteří procházeli léčbou závislostí, a poskytuje jim příležitost k novému začátku v profesionálním prostředí. Za provozem tohoto podniku stojí sociální družstvo Stabilita Olomouc. Kavárna byla poprvé otevřena na Dolním náměstí v Olomouci v roce 2013, ačkoliv na počátku provozu byla částečně financována z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Od roku 2015 se podařilo kavárně udržet provoz téměř bez dotací a v roce 2016 se podařilo rozšířit provoz o výrobu dortů. Hlavním cílem podniku je zaměstnávat lidi se závislostí prostřednictvím sociální rehabilitace. V současnosti tvoří více než 30 % zaměstnanců tohoto podniku osoby ze znevýhodněných skupin. Od roku 2013 zaměstnalo Naše Café více než 50 lidí, a pokud by mělo k dispozici více pracovních míst, zaměstnalo by ještě více osob, což dokazuje, že poptávka převyšuje nabídku. Kromě zaměstnávání osob závislých na návykových látkách přináší Naše Café i environmentální prospěch. Využívá LED osvětlení, spotřebiče s nízkou energetickou náročností, a podporuje místní ekonomiku spoluprací s místními dodavateli. V roce 2021 se kavárně podařilo otevřít další provozovnu s názvem Naše Café CARITASKA, která byla spolufinancována Evropskou unií (Sociální družstvo Stabilita Olomouc, [online]).

Následující inspirací je sociální podnik KVAŠÁRNA, který zaměstnává osoby znevýhodněné na otevřeném trhu práce a tím přispívá ke snížení nezaměstnanosti a podporuje sociální začleňování těchto osob. Tento podnik zpracovává lokální rostlinné suroviny z přirozeného

prostředí Rychlebských hor a kvasí zeleninu, ovoce a byliny pomocí mléčného kvašení. Zeleninu odebírají od místních pěstitelů z Olomouckého kraje. KVAŠÁRNA sídlí v malé vesničce Černá voda v Jeseníkách a je jediným sociálním podnikem na tomto území (Kvašárna, [online]).

7.4 Inspirativní příklad sociálního podnikání ve Francii

Francie v roce 2014 přijala rámcový zákon, který se věnuje sociální a solidární ekonomice (SSE) a tomuto názvu přiřadila právní základ a zvolila širokou škálu definic pro SSE. Francouzský zákonodárce také symbolicky přijal sociální podnikání jako odvětví, ale zároveň uznal sociální podnik jako specificky dynamický. Důležité je také zmínit, že definice solidárního podniku se sociální užítkovostí je plně v souladu s definicí sociálního podniku, jak ji upravuje Evropská unie (Petrella, Richez-Battesti, 2020[online]).

- Za sociální podniky dle francouzského kontextu lze považovat tyto organizace:
- Sdružení, které má minimálně jednoho zaměstnance a alespoň 25 % rozpočtu pocházejícího z tržních zdrojů a WISE s právní formou sdružení
- Družstva, která sledují sociální cíl (například: poskytování sociálních služeb, udržitelný rozvoj, vytváření pracovních míst pro zranitelné osoby atd.).
- Vzájemné společnosti, tyto společnosti poskytují sociální ochranu založenou na principu solidarity
- Provozní nadace poskytující služby pro společnost a pro obecný zájem
- A ostatní podnikatelské formy, které podnikají za cílem společenského užitku a splňují soubor podmínek z hlediska rozdělování zisku

Tato zpráva uvádí na základě operační definice EU že v roce 2015 bylo ve Francii odhadem zaregistrováno okolo 96 303 sociálních podniků. Je velmi obtížné získat údaje o sociálních podnicích a je nutné ještě shromáždit další informace pro přesné rozlišení sociálních podniků, které definuje Evropská unie. Pro přesnější údaje, kolik sociálních podniků je ve Francii je potřebné vytvořit satelitní účet, což si Francie klade za cíl už od roku 2019.

Klíčoví aktéři v porovnání s ostatními zeměmi EU jsou na velmi dobré úrovni a za to se zasloužila dlouhá cesta od roku 2000 institucionalizace na národní a regionální úrovni. Institucionální aktéři a další organizace, iniciativy občanské společnosti a sítě podporuje SSE na technické, manažerské, lobbistické a finanční úrovni (Petrella, Richez-Battesti, 2020 [online]).

Politické programy a také nevládní iniciativy se zaměřují na konkrétní typy subjektů nebo na konkrétní činnosti jako jsou např.: Pracovní integrace, pečovatelské služby. Některé politické programy podporují konkrétně pracovní programy, které jsou určeny organizacím, které vedou sociální podnik a zaměstnávají osoby znevýhodněné. Francie poměrně málo čerpá finanční dotace z Evropské unie (Petrella, Richez-Battesti, 2020 [online]).

Sociální podniky zaměřené na pracovní integraci ve Francii vznikly na konci 70. let 20. století. Postupem času byly tyto podniky institucionalizovány jako nástroj politiky zaměstnanosti. Ve Francii se používá termín pro tuto problematiku ‘‘organizace pro integraci prostřednictvím ekonomické činnosti‘‘. Cílem těchto organizací je poskytnout osobám se zvláštními sociálními potřebami využívat pracovní smlouvy a usnadnit těmto osobám jejich sociální a profesní integraci (Petrella, Richez-Battesti, 2020 [online]).

Důležití v sociálním podnikání v tomto státě jsou dobrovolníci. Pro většinu družstev jsou dobrovolníci podstatným zdrojem. Pro měření dobrovolné práce neexistuje žádné specifické účetnictví, které by se věnovalo dobrovolníkům. Hodnocení práce dobrovolníků pochází ze dvou zdrojů, a to zdroje založené na průzkumech obyvatelstva a sdružení. Dle průzkumu, který se prováděl v roce 2018 byl počet dobrovolníků 22 miliónů z nichž 90 % pracovalo ve sdruženích (Petrella, Richez-Battesti, 2020 [online]).

7.4.1 Praktický příklad z Francie sociální podnik LA TABLE DE CANA

La Table de Cana je inspirativní příklad sociálního podnikání ve Francii. Podnik se zaměřuje na poskytování pracovních příležitostí pro osoby, které se potýkají s obtížemi uplatnit se na trhu práce. Organizace má devět členů a tvoří první síť integračních stravovacích a restauračních zařízení ve Francii. Poslední pobočka byla otevřena v roce 2023 ve městě Valence. Cílem organizace je rozšiřování provozoven a do roku 2030 zdvojnásobení počtu zaměstnanců v integraci na trhu práce. Tento podnik nabízí cateringové služby pro různé události od firemních večírků po soukromé události. Svým zaměstnancům tento podnik nabízí také pomoc zpětné integrace na trh práce a provádí také kolektivní výlety pro své zaměstnance. Tento podnik je dobrým příkladem toho, jak může být gastronomie a cateringová služba pomocným nástrojem pro sociální změnu a společensky pozitivní dopad (La Table de Cana, 2024 [online]).

Hlavní rozdíly v sociálním podnikání ve Francii a v České republice lze vnímat zejména z hlediska legislativy, která je ve Francii schválena už od roku 2014. A z hlediska společnosti

je sociální podnikání vnímáno jako důležitá součást ekonomiky a má silnou podporu ze strany společnosti. V ČR sociální podnikání je stále více populární, ale ve společnosti je povědomí o sociálním podnikání nižší ve srovnání s Francií.

7.5 Vymezení stakeholderů

Při zakládání sociálního podniku je nutné se také zaměřit na dotčené subjekty zde vymezují několik klíčových skupin, které jsou relevantní pro sociální podnik. Hlavním stakeholderem v navrhovaném integračním sociálním podniku je samotný podnikatel, který podnik zakládá nebo vede jeho provoz. Za stakeholdera se považuje jednotlivec, skupina nebo organizace která nějakým způsobem ovlivňuje činnost sociálního podniku. Stakeholderi ovlivňují nejen činnosti organizace ale také jejich cíle. Z pozitivního hlediska mohou cíle integračního sociálního podniku ovlivňovat zejména zákazníci. Pokud bude mít podnik dostatek zákazníků bude naplňovat jeden ze svých stanovených cílů, a to cíl ekonomický. Tím je podnik pozitivně ovlivňován v opačném případě, pokud by bylo málo zákazníků podnik by postupem času zkrachoval i přes to že ekonomický cíl není považován za primární. Dalším dotčeným subjektem je například Ministerstvo práce a sociálních věcí, které poskytuje sociálním podnikatelům podporu a stanovují podmínky pro sociální podnikatele. Spolupracujícím subjektem integračního sociálního podniku je také úřad práce, který může informovat o volných místech v sociálním podniku, a naopak může informovat sociální podniky v místní lokalitě o potencionálních uchazečích o zaměstnání. Za významného stakeholdera v tomto konceptu považují dobrovolníky a dárce. I přesto že se jedná o sociální podnik, který má prosperovat na začátku je velmi důležitá podpora přínosem pro rozvoj a udržitelnost podniku. Klíčoví jsou také dodavatelé a partneři z místních lokalit. A nejdůležitější jsou zde zákazníci, bez nichž by bylo úplně bez významu podnik vést nebo udržovat.

7.6 Závěr analýzy potřebnosti

Analýza potřebnosti byla provedena v kombinaci dostupných statistik o zaměstnanosti a struktuře uchazečů a za pomoci rozhovorů s podnikateli ze sociálních podnikatelů. Bohužel se mi nepodařilo získat tolik rozhovorů kolik jsem si představovala, ale kontaktovala jsem přes e-mail deset sociálních podniků z různých krajů. Nakonec se mi podařily uskutečnit alespoň tři rozhovory. Otázky, které byly stanoveny pro rozhovor obsahovaly témata jako jsou sociální potřeby nezaměstnaných osob. Hlavní překážky pro získání a udržení zaměstnání, formy podpory pro sociální podnikání. Dalším okruhem otázek bylo, zda sociální podnik spolupracuje

s dalšími místními podniky a zda je vůbec potřebné zakládat další sociální podnik v Olomouckém kraji z pohledu sociálního podnikatele. **Z rozhovoru vyplynulo následující:** Potřeba znevýhodněných osob zajistit si finance na vlastní bydlení, začít splácet dluhy a vytvoření si sociálních návyků, hlavní překážky, které brání osobám udržení si pracovního místa jsou exekuce, absence pracovních návyků, nedostatečné vzdělání, záznam v rejstříku trestu, mnohdy také vzhled osob, které žádají o pracovní místo. Efektivní podpora rozšíření daňových výhod pro sociální podniky, větší podpora od státních institucí. Dle sociálních podnikatelů z rozhovorů také vyplývá, že je nutné zakládat a rozšiřovat sociální podnikání, protože je sociálních podniků nedostatek, jelikož těchto osob je spousta a je mezi nimi narůstající zájem. Sociální podnikatelé také uvedli, že přispívají osobám znevýhodněným v řešení jejich nepříznivé sociální situaci například pravidelným stabilním příjmem, poskytováním profesního rozvoje v daném oboru a podpora. Z rozhovorů a výše uvedených grafů je jednoznačné, že je potřeba sociální podnikání dále rozvíjet a vytvářet nové sociální podniky pro tyto osoby

8 Podnikatelský plán integračního sociálního podniku

Podnikatelský plán sociálního podnikatele není povinností ho vytvářet, ale je dobré ho při zakládání sociálního podniku mít. Podnikatelské plány se také často vytváří pro žádost dotací nebo bankovního úvěru, pokud tedy sociální podnikatel bude žádat o bankovní úvěr bude muset podnikatelský plán vypracovat (Kurková et al., 2015, [online]).

V současné době se sociální podnikání stává stále více významnou činností ve společnosti, což zmiňuji i v teoretické části. V rámci tohoto trendu jsem se rozhodla založit společnost s ručením omezeným pod názvem Food Truck ToCuART. Vysvětlení, proč jsem se rozhodla pro tento název je specifikován v popisu klíčových aktivit. Jedná se, ale o spojení tří slov, a to together – culinary – art. Tento integrační sociální podnik je specifický zejména tím, že nebude mít stálou kamennou provozovnu, ale provoz se bude odehrávat ve Food Trucku, který bude nabízet cukrářské výrobky jak tradiční, tak moderní gastronomie a podle ročního období na různých akcích, jarmarcích a trzích. Tento integrační podnik bude nabízet také služby cateringu, pro různé firmy, nebo zákazníky formou tzv. „sladkého baru“ a to je v dnešní době velice moderní a žádané zejména na svatbách a různých konferencích. Food Truck ToCuART nebude mít tedy stálé místo, kde bude sídlit. Právě naopak bude stále v pohybu na různých místech, což vnímám jako jednu z výhod oproti konkurenci, že bude mít Food Truck velký dosah mezi zákazníky. Samozřejmě také bude potřeba zařídit provozovnu pro přichystání a přípravu výrobků. Provozovna a příprava pro cukrářské výrobky se bude nacházet v Olomouci, kdy jsem v rámci spolupráce s majitelem kavárny na ulici Ztracená získala možnost využívat jeho cukrárenskou provozovnu za symbolický nájem. Toto partnerství, které vzniklo díky osobním kontaktům poskytuje podniku stabilní zázemí pro přípravu našich produktů. Cena měsíčního nájemného je promítnuta ve finančním plánu.



(Obrázek č. 2: Logo sociálního podniku Food Truck. Zpracování vlastní)

Smyslem tohoto projektu je komplexně vypracovat návrh projektu integračního sociálního podniku, který bude poskytovat pracovní místa pro znevýhodněné osoby. Tento projekt, jak je psáno výše se nebude zaměřovat pouze na jednu ze skupiny znevýhodněných osob. Tudiž se tento podnik bude lišit od jiných sociálních podniků právě tím, že bude zaměstnávat veškeré skupiny znevýhodněných osob. V současnosti se sociální podniky zaměřují spíše na jednu skupinu znevýhodněných osob, kterou zaměstnávají.

Po úvaze, jak celý koncept ukotvit nebo kde vůbec podnik založit jsem vycházela z teoretické části a analýzy potřeby, která mi poskytla informace o stávající situaci na trhu práce a o situaci sociálního podnikání. Z analýzy potřeby jsem také čerpala velké množství inspirace z jiných sociálních podniků. Tento návrh projektu je zpracován jako reakce na zadaný cíl této práce.

Pro tento návrh je v první řadě zpracována teoretická část, která uvádí a popisuje souvislosti sociálního podniku s oblastí sociální práce. Analýza potřeby je vypracována za účelem pro ověření, zda je nutné navrhovat projekt integračního sociálního podniku. Ze závěru analýzy jednoznačně vyplývá, že integrační sociální podnik je pro osoby znevýhodněné a pro společnost potřebný a je nutné sociální podnikání rozšiřovat zejména pokud bude od 1.1.2025 schválen návrh zákona o integračním sociálním podniku.

Pro návrh projektu budu vycházet z teoretické části a z manuálu Jak založit sociální podnik, který je doposud jediným materiálem, který uvádí podrobný postup pro vytvoření sociálního

podniku. Tento dokument je dostupný zde: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/ke-stazeni/studie-a-publikace/2778-publikace-ke-stazeni-2>. Také budu vycházet z rozhovorů z analýzy potřebnosti. Tento projekt poskytuje inovativní prostředí pro integrované zaměstnance. Vedlejším cílem tohoto projektu je propojit tři obory v jeden koncept, a to sociální podnikání, sociální práci a gastronomii. Jak už je popsáno výše projekt bude přínosem nejen pro znevýhodněné osoby, ale také pro společnost a místní komunitu.

8.1 Stanovení cílů dle metody SMART

Plánování je hlavní činností manažera, a plánování má význam zejména ve stanovení cílů organizace v omezeném čase a popis postupů, jak těchto cílů dosáhnout. Plánování vyžaduje systematické stanovení cílů a k tomu je potřebné rozhodovat o výběru z možných alternativních vykonávaných činností. Bez zvažování a rozhodování není možné zpracovat reálný plán. Za veškeré rozhodování nese odpovědnost manager. SMART je metoda, která se používá především ve strategickém řízení projektu a napomáhá definovat cíle. Samozřejmě tuto metodu je možné využít i v jiných oblastech. Díky SMART nástroji se cíle definují konkrétně a jednoznačně (Prukner, 2014).

SPECIFICKÝ	Přesně definovaný cíl, pomocí přesně definovaného se bude cíl snadněji plnit a předejde se možnému nedorozumění.
MĚŘITELNÝ	Posouzení, do jaké míry byl cíl naplněn
AKCEPTOVATELNÝ	Cíl musí být akceptován odpovědnou osobou
REÁLNÝ	Možnost naplnění cíle v reálném čase
ČASOVĚ OHRANIČENÝ	Důležité je dodržet splnění cíle do stanoveného termínu

(Tabulka č.2 Vymezení cílů dle metody Smart. Zpracování vlastní. Zdroj: Prukner 2014)

Níže uvádím stanovené jednotlivé cíle dle metody SMART pro integrační sociální podnik FOOD TRUCK.

- Poskytnout pracovní příležitost pro 2 osoby v prvních 6 měsících sociálního podniku
- Dosáhnout měsíčního obrátu 150 000 Kč do půl roku od zahájení provozu

- Zajistit účast Foodtrucku na minimálně pěti významných společenských akcích nebo festivalech, kde je velké množství lidí například: Olomouc žije, Jarmark v Rožnově pod Radhoštěm, Tvarůžkový festival.
- Odebírat produkty pro FOODTRUCK z místních zdrojů a lokálních farmářů.
- Připravit znevýhodněné osoby na trh práce do dvou let dle vypracovaného individuálního plánu se sociálním pracovníkem.

8.2 Klíčové aktivity

Klíčové aktivity představují v kontextu podnikatelského plánu zásadní kroky a úkoly, které je nezbytné splnit pro úspěšné zahájení realizace projektu. Aktivity jsou klíčové pro naplnění stanovených cílů podniku. Může se také jednat o rutinní aktivity nebo jednorázové aktivity. Aktivity, kterými mají být provedeny nové cíle musí být přesně vymezeny a popsány, řešení cílů právě závisí na správně stanovených aktivitách, které jsou efektivně nastaveny pro konečné hodnoty cílů (Prukner, 2014).

Nákup nebo Leasing FOODTRUCKU tento první krok je základním stavebním kamenem pro zahájení sociálního podnikání. Vozidlo je nezbytnou součástí celého projektu, jelikož právě na něm celý projekt bude stát po hmatatelné stránce. Tento Food Truck bude sloužit jako prodejní místo, kuchyně, ale také jako perfektní marketingový nástroj, tudíž je velmi důležité, aby výběr Food trucku byl pečlivý a byl zvolen správný výběr vozidla. V první řadě je nutné určit, zda se bude jednat o nákup vozidla nebo se Food truck pořídí na operativní leasing. V této fázi jsem vybrala přímý nákup vozidla, a to hned z několika důvodů. Na první pohled se může zdát, že nákup Food trucku vyžaduje počáteční vyšší investici, ale z dlouhodobého hlediska je nákup ekonomicky více výhodný, u operativního leasingu jsou sice měsíční splátky menší, ale v dlouhodobém časovém horizontu by se počáteční cena Food trucku přeplatila. Dalším důvodem je, že leasingové agentury ve smlouvách uvádějí maximální počet najetých kilometrů, a takové volba nákupu není pro tento typ Food trucku výhodná, protože sociální podnik má záměr účastnit se různých společenských a jarmarkových akcí. Tudíž přímý nákup je lepší volbou, protože nejsme nijak omezeni, co se kilometrů týče. Dalším velmi významným bodem, proč jsem se rozhodla pro nákup je přizpůsobení vozidla hlavně z marketingového hlediska, kdy se jedná o nějaké polepy na auto, letáky a nápisy. V případě leasingové agentury bývají úpravy omezené, ale většinou téměř úplně zakázané. Po zakoupení food trucku se sociální podnikatel stává majitelem vozidla a to znamená, že se jedná o vlastní aktiva a v případě prodeje

může podnikatel získat zpět část své investice. Vlastnictví vozidla eliminuje podnikateli platit leasingové poplatky a řešit složité smluvní podmínky nebo se starat o dodržování smluvních podmínek jako je například stav vrácení vozidla při vrácení leasingové společnosti. Pro nákup vozidla bylo tedy po všech těchto uváženích rozhodnuto, že se nákup provede prostřednictvím webových stránek, kde jsou průběžně vkládány nové inzeráty s těmito vozidly. Takové inzertní stránky, kde je možné tyto vozidla najít jsou: www.sbazar.cz nebo www.bazos.cz. Důvodem, proč byla tato aktivita zvolena jako první je zejména to, že výběr správného food trucku zabere určitý čas a mezi tím je možné plnit další aktivity, ale je důležité, aby se s touto aktivitou začalo co nejdříve. Důležitou roli také hraje stanovení rozpočtu, který je uveden níže na tento vůz je **vyčleněno: 250 000,-**. Tuto částku je možné realisticky utratit, bez ohrožení dalších oblastí podnikání.

Následujícím krokem u této aktivity je vyčlenění požadavků na vozidlo. Určení technických specifikací, které musí vozidlo splňovat je zásadní pro budoucí provoz podniku. Mezi takové požadavky patří: velikost, technický stav vozidla, kuchyně a její gastro výbava, spotřeba paliva, dostatečná kapacita energetických zdrojů (zásuvek) pro spotřebiče, ventilace a odsávání, skladovací a chladicí prostory pro výrobky, které jsou určeny ke skladování v chladírnách, materiály a konstrukce vybavení, bezpečnostní zařízení (hasící přístroj), a z pohledu marketingové části je také důležité dbát na externí design a vzhled vozidla. Veškeré tyto vyjmenované požadavky jsou klíčové pro efektivní zahájení podnikání.

Zajištění právních a regulačních požadavků. Při založení sociálního podniku jsem se rozhodla zvolit právní formu společnost s ručením omezeným. Výhodou této volby je jednoduchý způsob založení pouze s jedním zakladatelem. Jedná se také o nejčastější právní formu sociálních podniků, což zmiňuji i výše v teoretické části. Při postupu založení s. r. o. je nutné vymyslet název sociálního podniku trvalo mi velmi dlouho, než jsem se rozhodla pro výstižný název. Nakonec jsem došla k rozhodnutí, že tento sociální podnik ponese název: **Food Truck ToCuART s. r. o.** Tento název vznikl ze spojení TOGETHER CULLINARY ART, který vystihuje umění gastronomie s principem společenství a spolupráce všech zúčastněných, zejména znevýhodněných osob na trhu práce, protože oni jsou hlavní součástí celého tohoto projektu, a proto jsem zamýšlela, aby byly v názvu právě ony nějak zakotveny.

Dalším krokem je vytvořit zakládací listinu v případě, že tento podnik bude zakládat pouze jeden člověk. Je potřeba založit zakládací listinu, kterou připraví notář, pokud by tento podnik zakládalo více osob je potřeba společenská smlouva. Veškeré smlouvy a dokumenty by dle

potřeb vyhotovila advokátní kancelář. Třetím krokem je vložit základní kapitál na uvedený bankovní účet, minimální částka základního kapitálu je stanovená na jednu korunu. Ve chvíli kdy s. r. o. vejde v platnost jsou vklady považovány za majetek společnosti. Čtvrtý krok je získání živnostenského oprávnění zde je potřebné doložit veškeré náležitosti odpovídající oprávnění k podnikání ve formě živnostenského listu a dalších. Zápisem do obchodního rejstříku vzniká s. r. o. s čímž je spojená také povinnost vedení účetnictví. Z počátečních povinností nově vzniklé firmy je také nutné zaregistrovat se na finančním úřadu dle místního působení (COMEFLEX CONSULTING s.r.o., 2020, [online]).

Získávání finančních prostředků. Jedná se o klíčovou aktivitu pro každý sociální podnik, aby vůbec provoz mohl být založen a efektivně a soudržně podnik fungoval. Jelikož hlavním cílem není finanční zisk, i přesto zejména v počátcích potřebuje sociální podnik finanční podporu. Manuál, jak založit sociální podnik popisuje způsoby jaké existují způsoby financování na začátek, jedná se o: Vlastní prostředky, granty, půjčky a úvěry, příspěvky ze zákona o zaměstnanosti (Kurková et al., 2015, [online]).

Z hlediska sociálního podnikatele jsou vlastní zdroje nejbezpečnější pro financování podniku. Je doporučeno, aby sociální podnikatel měl finanční rezervu z vlastních zdrojů. Založení sociálního podniku je náročný a dlouhodobý proces (Kurková et al., 2015, [online]). Při zakládání tohoto sociálního podniku jsou vlastní finanční prostředky v hodnotě 500 000,- Kč. Možné je také oslovit Českou spořitelnu v rámci programu sociální bankovníctví ČS. Sociální bankovníctví je program, který má za cíl přinést speciální péči, pozornost a financování firmám a neziskovým organizacím. Sociální bankovníctví si klade za cíl pomoci organizacím, které zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce, cíl tohoto programu je poskytnout speciální péči těmto organizacím a poskytnout růst činnosti. Jedná se nejen o financování sociálních podniků, ale také poskytování vzdělávání. Druh financování je investiční úvěr, kdy je možné úrokovou sazbu snížit o 0,15 %.

Aktuálně je od 1.4.2024 spuštěn Národní rozvojovou bankou program S-podnik plus, a sociální podnikatelé mohou žádat o úvěr až do maximální výše 25 milionů korun, a to zcela bezúročně. MPSV na tuto podporu vyčlenilo celkem 270 milionů korun (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2024, [online]).

Dalším prostředkem financí může být získání příspěvku dle zákona o zaměstnanosti, který je také popsán výše v podkapitole aktivní politika zaměstnanosti. Sociální podnikatel může také jako jiní podnikatelé dostat příspěvek na podporu zaměstnanosti znevýhodněných osob, a tyto příspěvky poskytuje Úřad práce České republiky (Kurková et al., 2015, [online]).

Významným krokem v získávání příspěvků je také oslovení dárců a sponzorů. Ti mohou přispět nejen finančně, ale také prostřednictvím darů. Například: bezplatným poradenstvím, vybavením zařízením do provozovny, budovou, pozemkem, dobrovolnou prací. Velice záleží na schopnosti realizující osoby tohoto projektu, jak podporu získat (Kurková et al., 2015, [online]).

Za podstatné také považuji uvést, že pokud návrh zákona o integračním sociálním podniku bude platný od 1.1.2025 jak se zatím uvádí, tak bude mít sociální podnikatel dle tohoto návrhu také nárok čerpat motivační příspěvek, pokud se podaří úspěšně ve spolupráci se znevýhodněnými osobami tyto osoby integrovat zpět na trh práce. Tento příspěvek samozřejmě nelze požadovat v počátečních fázích sociálního podniku, jedná se o příspěvek až v průběhu a provozu a vykonané činnosti.

Sestavení personálního týmu, který zahrnuje znevýhodněné osoby, je stěžejní činností pro započítí realizace projektu. Zde vymezují postupné kroky, na které je potřeba odpovědět při tvorbě personálního složení. V první řadě je důležité určit kolik pozic je potřebné obsadit pro tento sociální podnik. Na pozici Šéf cukrář bude dosazena jedna osoba, která má vhodné vzdělání pro tuto pozici. Na pozici cukrář budou dosazeny dvě osoby se znevýhodněním po zaškolení. A na pozici dohotovování dezertů a kompletace moučníků bude taktéž dosazena jedna osoba se znevýhodněním. Pozice šef cukráře bude také zastávat pozici pokladny v případě, kdy se bude jednat o prodej na různých akcích, jarmarcích a výrobky nebudou předem zaplacený na zakázku. U pokladního systému je nutností znát pokladní systém Agnis. Také je nutné v sociálním podniku mít sociálního pracovníka, který nemusí svou roli v tomto podniku vykonávat na plný úvazek, ale například jen na částečný, je také možnost se dohodnout se sociálním pracovníkem, že by do sociálního podniku docházel pouze některé dny v týdnu.

Výběr zaměstnanců není postaven na dosavadní kvalifikaci, vzdělání nebo praxi, ale je uzpůsoben právě pro osoby se specifickými potřebami, takže osoby budou vybírány dle toho, zda patří do kategorie specifických osob / znevýhodněných osob a také dle toho jaké mají postavení najít si práci a odhodlání k pracovní příležitosti v sociálním podniku. O tom, že sociální podnikatel bude hledat zaměstnance bude informovat zejména úřady práce v Olomouckém kraji, se kterými je možné také spolupracovat při výběru zaměstnance. Pokud by se žádný uchazeč přes úřad práce nenašel je možné se obrátit na místní neziskové organizace v Olomouckém kraji.

Zaškolení zaměstnanců, jelikož se jedná o provoz v gastronomii je nezbytně nutné provést důkladné školení všech zaměstnanců a také provést školení, jak správně manipulovat se stroji.

Důležité je také zmínit že pro práci v gastronomickém podniku je nutností každého zaměstnance mít potravinářský průkaz, který vystavuje praktický lékař. Školení bude probíhat pravidelně a bude zahrnovat bezpečnostní instruktáže, manipulace se stroji, a BOZP. Veškeré školení v gastronomickém provozu bude zabezpečeno agenturou specializující se na zaškolení nových zaměstnanců Safety Pro v Olomouci.

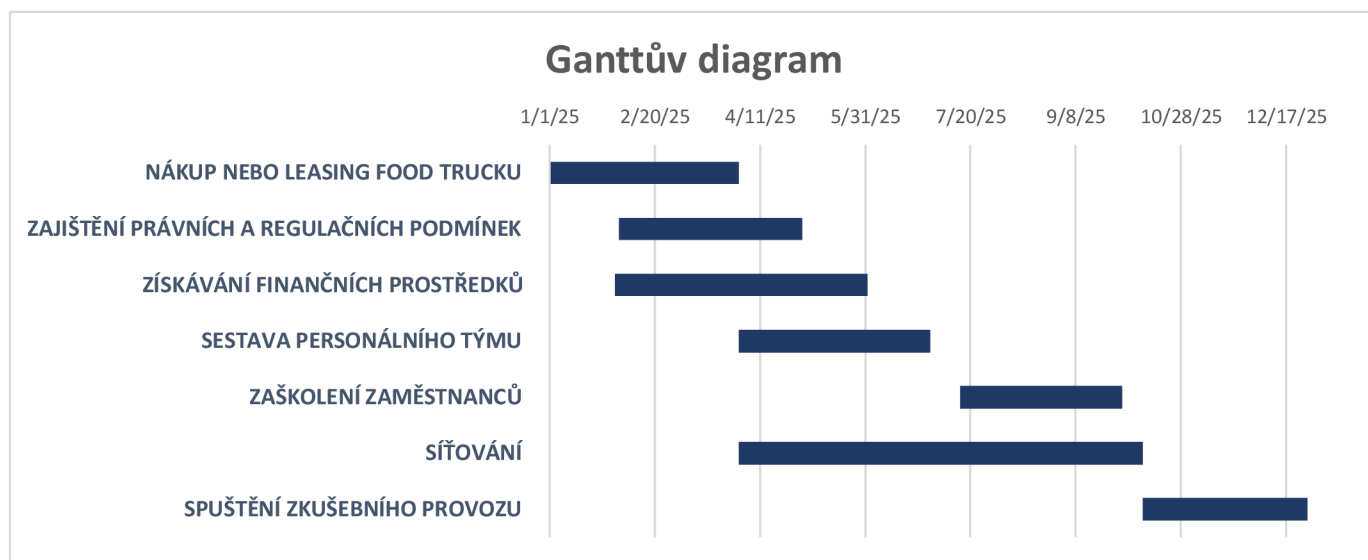
Sít'ování je klíčová aktivita pro sociální podnik, která má zásadní význam pro získávání podpory, partnerství a zdrojů. Cílem sít'ování je v první řadě zvýšit povědomí o Food Trucku, který je v komunitě novým sociálním podnikem. Budu také vyhledávat nové potenciační partnerství, budovat vztahy s ostatními podniky, lokálními farmáři, dodavateli a neziskovými organizacemi. Strategie sít'ování může být: účast na událostech, zúčastnění se na konferencích, podnikatelských setkáních, veletrhů, a dalších akcích, kde můžu podnik aktivně prezentovat. Druhou strategií může být spolupráce s komunitními skupinami, k zapojení se do různých akcí s organizacemi, které mají podobné hodnoty sociálního podnikání jako já. Pro sít'ování také využiji online networking, kdy sociální podnik budu prezentovat pomocí sociálních médií, a online platformem například velmi populární platformou je teď LinkedIn. Je důležité také organizovat vlastní akce, kde budeme prakticky předvádět celý náš koncept. Budování vztahů v místní lokalitě je jednoduše naprosto stěžejní pro udržení sociálního podniku.

Na závěr všech klíčových aktivit, je nutné Food Truck ToCuART uvést do **zkušebního provozu**, kdy díky zkušebnímu provozu budou moci být zjištěny různé nedostatky a budou moci být napraveny před úplným spuštěním provozu. Cílem zkušebního provozu dojde k odhalení a identifikaci případných problémů, například s provozem spotřebičů nebo dodavatelů, zaměstnanců nebo s poskytovanou službou. Důležitou součástí zkušebního provozu bude také zpětná vazba od zákazníků na kvalitu poskytovaných služeb. Oznámení o zkušebním provozu se provede přes marketingové nástroje – uvedení na webových stránkách, sociálních sítích, bude informována místní komunita, kde bude poprvé Food Truck prodávat své služby. Důležité bude také rychle reagovat na zpětnou vazbu získanou během zkušebního provozu a bude potřeba být velice flexibilní v úpravách menu, službách a provozu.

8.2.1 Ganttův Diagram

Ganttův diagram vyjadřuje grafické znázornění a uvádí přehled o časovém harmonogramu všech aktivit a úkolů, zobrazuje pracovní prvky ve vzájemné souvislosti projektu. Diagram je tvořen obdélníkovými pruhy, kdy délka pruhu vyjadřuje časový úsek každé aktivity.

V diagramu je možné průběžně porovnávat různé délky trvání několika různých úkolů. Ganttův diagram nejčastěji při své práci používají projektoví manažeři, vedoucí, IT manažeři anebo majitelé firem. Na začátku vytváření diagramu je nutné určit si potřebné aktivity, v mém případě jsou to aktivity uvedené výše (Easy Software Ltd., [online]).



(Tabulka č.3 Ganttův diagram. Zpracování vlastní)

8.2.2 Tabulka indikátorů klíčových aktivit

Klíčová aktivita	Indikátor	Ověření indikátoru
Nákup nebo leasing Food Trucku	Smlouva o nákupu nebo leasingu vozidla	Kopie podepsané smlouvy o nákupu nebo leasingu
Zajištění právních a regulačních požadavků	Získání veškerých potřebných povolení	Seznam povolení uložen v zakládacích dokumentech
Získání finančních prostředků	Získání požadovaných financí	Bankovní výpisy nebo potvrzení prokazující příjem
Sestava personálu	Kompletní tým zaměstnanců	Seznam pracovních smluv zaměstnanců
Síťování	Účast na komunitních akcích	Zprávy a výstupy z účasti na akcích

Zkušební provoz	Zahájení zkušebního provozu	Průběžná evaluace a hodnocení z provozu
-----------------	-----------------------------	---

(Tabulka č.4 Indikátory klíčových aktivit. Zpracování vlastní. Zdroj vlastní)

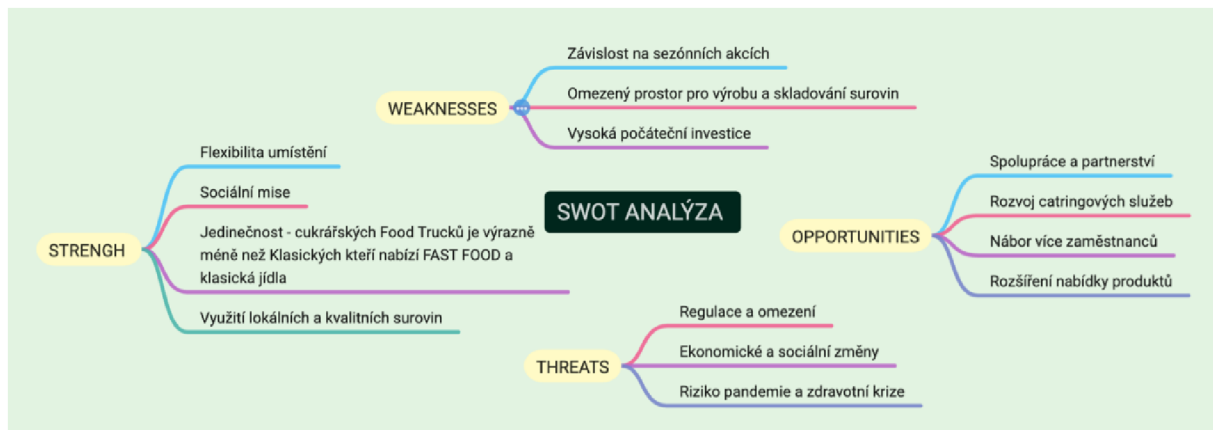
8.3 Management rizik

Management rizik nebo také řízení rizik je stejný smysl a pochází z anglického sousloví “*risk management*“, jedná se o koordinované činnosti, které vedou k řízení podniku s ohledem na případná rizika (Korecký, Trkovský 2011, s. 32-33).

8.3.1 SWOT analýza

Tato strategie je užitečným nástrojem pro identifikaci silných a slabých stránek podniku, s ohledem na příležitosti a hrozby, které vyplývají z vnějšího prostředí. Pomáhá podnikateli pochopit, kde se nachází na trhu a jaká rizika mu hrozí. Pojem SWOT je zkratkou čtyř anglických slov: S – STRENGTHS (silné stránky), W – WEAKNESSES (slabé stránky), O – OPPORTUNITIES (příležitosti) a T – THREATS (hrozby). Tyto slova dohromady představují 4 oblasti zájmu. Pomocí SWOT analýzy je možné komplexně vyhodnotit fungování podniku, a najít možné řešení v problémové oblasti, nebo najít novou možnost pro rozvoj firmy (Kurková et al., 2015, [online]).

Důležité je každou položku SWOT analýze zařadit pouze jednou. Pokud je to silná stránka, nemůže být zároveň i slabou stránkou. Vždy se jedná o úhel pohledu, ale je na podnikateli kam se rozhodne položku zařadit. Rozhodnutí podnikatele by mělo odpovídat na principu současného stavu nikoli na principu očekávání (Kurková et al., 2015, [online]).



(Obrázek č.3 SWOT analýza. Zpracování vlastní)

První kategorií v analýze jsou vymezeny **silné stránky** sociálního podniku a těmi jsou: Flexibilita umístění je silnou stránkou z důvodu možnosti účastnit se různých akcí, jarmarků, trhů a soukromých akcí, což zvyšuje viditelnost a dosah podniku. Zaměření na zaměstnávání znevýhodněných osob může zvýšit loajalitu zákazníků a poskytnout pozitivní PR. Jedinečnost je velmi silnou stránkou z důvodu, že sladkých food trucků je velmi málo oproti klasickým, které nabízí Fast food, a klasická jídla. Poslední silnou stránkou vymezují využití lokálních a kvalitních surovin. Zákazníci v tomto podniku nenajdou žádné umělé náhražky, umělá sladila nebo výrobky z rostlinných tuků. Důraz na kvalitu a sezónnost výrobků může zvýšit atraktivitu produktů. Opakem silných stránek specifikují slabé stránky a hrozby. U slabých stránek jsem vymezila **závislost na sezónních akcích**, což může být výzvou udržet stálý příjem v méně aktivních měsících zejména v zimních měsících, druhou slabou stránkou je **omezený prostor** pro výrobu a skladování surovin, a poslední slabou stránkou je **vysoká počáteční investice** sociálního podniku. Reakce na tyto slabé stránky jsou následující:

- Závislost na sezónních akcích – možnost rozšíření nabídky cateringových služeb pro soukromé akce a firmy. Vytvoření online prodejní platformy s možností objednávek online s doručením pro osobní odběr.
- Omezený prostor – předběžná příprava v provozovně, která pro sociální podnik bude k dispozici před každou akcí.

Vysoká počáteční investice – rozložení nákladů na vybavení a úpravy food trucku do několika fází, hledání investorů a grantů (popsáno také v klíčové aktivitě).

Veškeré tyto možnosti mohou být nápomocny k řešení slabých stránek podniku, které je možné ovlivnit k lepšímu. Hrozby, které mohou nastat jako byla například pandemie COVID-19 nelze ovlivnit a pro podnik by podobná situace mohla být devastující. Co se týče ostatních hrozeb

s těmi se dá alespoň počítat, nebo je předpokládat a je možné se na ně připravit prostřednictvím odkládání zisku na nepříznivé situace.

8.4 Finanční rozpočet

Sociální podnik jako každé jiné podnikání je o penězích. Jestliže zakladatel sociálního podniku není dostatečně obohacen uvažovat ekonomicky bude v takovém případě lepší najít si k sobě osobu která těmito schopnostmi disponuje. Nutné je si také uvědomit že sestavení finančního plánu má být uskutečněno zásadně dle reality nikoliv dle představ a přání, jak by sociální podnikání mohlo vypadat (Kurková et al., 2015, [online]).

Počáteční náklady	Částka
Nákup vozidla	250 000,00 Kč
Nákup spotřebičů	300 000,00 Kč
Úprava vozidla + marketingové polepy na auto	15 000,00 Kč
Kauce pronájmu provozu	10 000,00 Kč
Vstupní režijní náklady	8 000,00 Kč
Počáteční nákup surovin + obalový materiál	60 000,00 Kč
Vytvoření webových stránek	2 500,00 Kč
Poplatky za smlouvy, počáteční vklad, poplatky advokátovi	9 500,00 Kč
CELKEM	655 000,00 Kč

(Tabulka č.4 Počáteční náklady sociálního podniku. Zpracování vlastní)

Tabulka počátečních nákladů představuje veškeré vynaložené náklady pro to, aby se sociální podnik mohl vůbec otevřít. Stěžejní a největší počáteční investicí je zakoupení vozidla Food Trucku (přívěs) a také spotřebiče, které jsou nutné pro přípravu a skladování cukrářských výrobků. Spotřebiče budou zakoupeny v kamenné prodejně Datart, kde byla přes partnerství vyjednána množstevní sleva, která přesahuje ostatní konkurenty na trhu. Další náklady stěžejní pro provoz jsou marketingové služby a zřízení webových stránek. Je nutné, aby si lidé náš sociální podnik dobře pamatovali a aby nebyl přehlédnutelný, proto se u marketingové firmy nechají vyrobit plakáty na auto a loga, která budou lépe Food Truck vystihovat. V režijních nákladech jsou zahrnuty základní kancelářské potřeby, firemní paušál a také správní poplatky při ohlášení živnosti. Velkou částku také tvoří počáteční vklad na suroviny, které je potřeba nakoupit před samotným zahájením provozu podniku, suroviny se dle potřeb budou postupně objednávat každý měsíc. Před zahájením je, ale nutné mít utvořené zásoby a monitorovat kolik

surovin se průběžně spotřebovává. Počáteční náklady budou uhrazeny z úvěru a základního kapitálu, o úvěr se bude žádat z programu S-podnik plus, kdy mají sociální podnikatelé možnost získat úvěr bez úrokového navýšení. Částka úvěru bude ve výši 1 700 000 Kč. Z úvěru se zaplatí počáteční náklady, ale také je nutné proinvestovat vlastní kapitál, který bude využit na náklady v prvních měsících podniku, kdy podnik nebude ještě v kladných číslech, a bude třeba hradit měsíční výdaje bez ohledu na to, jak bude sociální podnik vynášet. Je nutné počítat s tím že sociální podnik nebude hned ze startu v kladných číslech, a proto je dobré mít větší finanční rezervu pro provoz a úhradu běžných nákladů.

MĚSÍČNÍ NÁKLADY	ČÁSTKA
Mzdy zaměstnancům	95 832,00 Kč
Nájemné	5 000,00 Kč
Suroviny	30 000,00 Kč
Palivo a údržba vozidla	15 000,00 Kč
Režie + marketingové poplatky	3 000,00 Kč
Ostatní výdaje - mzda za služby - soc. prac., účetní, ekonom	18 000,00 Kč
Splátka úvěru	14 167,00 Kč
CELKEM	180 999,00 Kč

(Tabulka č.5 Měsíční náklady sociálního podniku. Zpracování vlastní)

NÁKLADY	ČÁSTKA	VÝNOSY	ČÁSTKA
MZDY	1 149 884,00 Kč	VLASTNÍ KAPITÁL	500 000,00 Kč
NÁJEMNÉ	60 000,00 Kč	BANKOVNÍ ÚVĚR	1 045 000,00 Kč
SUROVINY	360 000,00 Kč	DOTACE	100 000,00 Kč
PALIVO + ÚDRŽBA VOZIDLA	180 000,00 Kč	TRŽBA Z PRODEJE VÝROBKŮ	821 600,00 Kč
SPLÁTKY ÚVĚRU	170 000,00 Kč	TRŽBA Z POSKYTOVANÝCH SLUŽEB	100 000,00 Kč
REŽIE	36 000,00 Kč		
OSTATNÍ NÁKLADY	216 000,00 Kč		
CELKEM	2 171 884,00 Kč	CELKEM	2 566 600,00 Kč
		HRUBÝ ZISK	394 716,00 Kč

(Tabulka č. 6 Finanční rozpočet v prvním roce sociálního podniku. Zpracování vlastní)

Tabulka měsíčních nákladů, obsahuje veškeré náklady sociálního podniku, které se platí každý měsíc. Energie jako je voda a elektřina jsou přímo obsaženy v nájmu provozovny, ve které se budou cukrářské výrobky připravovat. Takto nízký nájem na provozovnu vnímám jako velkou výhodu a úsporu, protože za normálních podmínek bývá nájemné provozoven mnohonásobně

dražší a největším měsíčním nákladem sociálního podniku jsou mzdy, které představují významnou část operativních výdajů.

V poslední tabulce je zobrazen finanční rozpočet prvního roku provozu sociálního podniku, náklady a výnosy jsou vytvořené dle aktuálních cen výrobků a služeb a náklady jsou postaveny na skutečných cenách výdajů dle současné ekonomiky. Výnosy tržeb a služeb jsou utvořeny dle vlastní zkušenosti z prodeje cukrářských výrobků a odhadů výpočtu prodeje za rok. Cena za služby je utvořena dle bývalé zkušenosti z práce, kde jsem měla možnost poskytovat cateringové služby pro Městský stadion Ostrava.

8.5 Výstupy a výsledky integračního sociálního podniku

Zaměstnanci v tomto integračním podniku budou vytvářet cukrářské výrobky různého druhu. Dezerty a moučníky se budou především vyrábět ze surovin, které budou odebírány od lokálních dodavatelů a místních farmářů. Pro každý cukrářský výrobek je zpracovaná norma a přesný technologický postup. Cílem přesné normy a přesného technologického postupu se předejde zbytečným ztrátám surovin. Jak už je popsáno výše Food Truck ToCuART bude nabízet cukrářské výrobky dle sezónnosti, typu akcí ale bude se snažit své výrobky aktualizovat a obměňovat. S cílem, aby integrovaní zaměstnanci nabrali co nejvíce zkušeností a byli připraveni se umístit v budoucnosti na volném pracovním trhu. Sociální podnik bude v začátcích provozu nabízet tyto cukrářské výrobky:

Tradiční České výrobky: Domácí kynuté moravské koláče, Karamelový větrník, Malinový větrník, Vanilkový věneček s růží, Pařížský rohlíček s karamellem.
Tvarohové dorty: Citrónový dort, Míša řezy, Mrkvový dort.
Mini-dortíky 35gr: Lotus dort, Pistáciový dort, Čokoládovo-malinový dort, Kávový dort, Pomerančový dort
Bezlepkové zákusky: Makronky, Panna Cotta, Makový dort
Vánoční nabídka: Zdobené perníčky, Čajové pečivo, Crinkles

(Tabulka č. 7 Přehled cukrářských výrobků. Zpracování vlastní).

Cateringová nabídka dezertů je vždy upravená dle potřeb a žádosti zákazníka. Většinou se jedná o různé druhy mini-dezertů nebo je také možná výroba cukrářských výrobků přímo na akci, a to zejména palačinek nebo vaflí. Sociální podnik ve své nabídce také bude prodávat nealkoholické nápoje jako je káva, čaje, domácí limonády a smoothie. **Výsledkem tohoto projektu** je zaměstnanost a reintegrace znevýhodněných osob. V prvním roce budou zaměstnány dvě osoby se znevýhodněním a třetí osoba bude také zaměstnána na 0,75 úvazku. To vykazuje že tento projekt je postaven na principu zaměstnat co největší část těchto osob v tomto Food Trucku. Celý tento koncept napomůže nejen zaměstnat znevýhodněné osoby, ale také poskytnout plnou podporu v integraci. Zaměstnanci budou přicházet do kontaktu se zákazníky, partnery a dalšími skupinami osob a to jim umožní poznat různé struktury osob a různé možnosti navázání kontaktu s jinými osobami než jen z jejich úzkého okolí osob. Z hlediska vzdělávacího bude zaměstnavatel pro zaměstnance pořádat workshopy a školení k posílení dovedností v oblasti cukrařiny, prodeje a podnikání. Food Truck bude také pořádat různé workshopy v sociální oblasti a bude se účastnit různých sociálních akcí, kde bude aktivně hovořit o problematice znevýhodněných osob. Poslání Food Trucku bude také aktivně sdělováno veřejnosti, ať už na přímo na různých akcích nebo na webových stránkách a sociálních sítích. Integrovaný sociální podnik mimo jiné, je plní společensko-sociální cíl, svou činností naplňuje také cíle environmentální, kdy používá správné koše na třídění odpadu, a také ekologické obalové materiály. Tímto způsobem sociální podnik naplňuje společenský, ekologický a ekonomický cíl.

8.5.1 Přidaná hodnota sociálního podniku

V první řadě je velká přidaná hodnota zaměstnanost osob, kdy tento podnik poskytuje příležitost pro tyto osoby, které čelí různým překážkám na volném trhu práce. Tento podnik pomáhá svým zaměstnancům získat stabilní příjem, zlepšit jejich dosavadní životní situaci, a také podporuje jejich integraci a zvyšuje jejich sebevědomí. Sekundární přidanou hodnotou tohoto podniku je zlepšení veřejného vnímání znevýhodněných skupin, což může napomoc ke snížení stigmatu veřejnosti vůči této skupině osob. Další přidanou hodnotu vnímám v oblasti vzdělávání nejen zaměstnanců, ale také komunity a veřejnosti, kde bude Food Truck nabízet pravidelné workshopy a komunitní akce, což může inspirovat další podniky pro zakládání sociálních podniků s podobným programem. Významnou hodnotou je také přínos tržeb pro místní farmáře a dodavatele. Podpora lokálního hospodářství je v dnešní době důležitým aspektem udržitelnosti. Používání ekologického obalového materiálu pomáhá snižovat

negativní dopad podnikání na životní prostředí a sociální podnik prokazuje závazek udržitelnosti. Food Truck je platformou pro kulturní a společenské setkávání, kde se lidé z různých lokalit mohou integrovat v neformálním prostředí. Tento projekt přináší přidanou hodnotu na mnoha úrovních, a přináší pozitivní dopad pro společnost.

8.6 Intervenční logický rámec

Metoda logického rámce poskytuje navržení základní charakteristiky projektu a specifikuje vzájemné propojení v souvislostech. Jedná se o klíčový nástroj nejen v počáteční fázi projektu, ale také při implementaci a hodnocení. Projekt je popsán stručně na jedné straně A4 listu. Logický rámec poskytuje zorganizované myšlení projektu, stanovuje ukazatele a kritéria a vymezuje provádění kontroly stanovených cílů. Je důležité logický rámec sestavit na začátku celého plánovacího procesu až poté je dobré začít sestavovat projekt. Během vytváření projektu je možné logický rámec průběžně aktualizovat (Ministerstvo práce a sociálních věcí, [online]).

	Intervenční logika	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje informací k ověření	Rizika a předpoklady
Celkový cíl:	Cílem projektu je vytvořit pracovní místa pro znevýhodněné osoby na trhu práce	Zaměstnat v prvním roce provozu minimálně 3 osoby se znevýhodněním	Pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem Statistiky odpracovaných hodin zaměstnanců	

Účel projektu	<p>Snížení osob znevýhodněných na trhu práce</p> <p>Integrovat osoby zpět do společnosti</p> <p>Informovat společnost o těchto osobách</p> <p>Snížení stigmatu veřejnosti vůči osobám se znevýhodněním</p>	<p>Udržení zaměstnanců v pracovním podniku</p> <p>minimálně po dobu</p> <p>individuálního plánu</p> <p>Účast různých komunitních akcí a workshopů se sociální tematikou</p>	<p>Aktualizované pracovní smlouvy po prvním roce</p> <p>Záznamy z účasti na komunitních akcích a workshopů</p>	<p>Zaměstnanci nemusí mít zájem o naši pracovní nabídku ,</p> <p>Společnost může projevit nízký zájem o naše služby a o danou problematiku</p>
Výstupy	<p>Prodej cukrářských výrobků</p> <p>Nabízení služeb (catering)</p> <p>Enviromentální iniciativy</p>	<p>Skladovací prostory</p> <p>Prostory pro přípravu dezertů</p> <p>Suchý sklad pro uchování surovin</p> <p>Skladování ekologických obalů</p>	<p>Monitorovací zprávy</p> <p>Kolaudace provozovny</p> <p>Závěrečná zpráva</p>	<p>Naplnění časového harmonogramu</p> <p>Schválení licence na provozování Food Trucku</p> <p>Nedostatek ekologických obalů (jejich použití)</p>
Klíčové aktivity	<p>Nákup vozidla</p> <p>Vybavení provozovny – suchého skladu + suroviny</p> <p>Nákup spotřebičů</p> <p>Vybavení Food Trucku</p>	<p>PROSTŘEDKY:</p> <p>Vlastní prostředky</p> <p>Dotace</p> <p>Úvěr</p>	<p>500 000 Kč</p> <p>100 000 Kč</p> <p>1 700 000 Kč</p>	<p>Dostatek finančních prostředků</p> <p>Dostatek zaměstnanců v prvním roce provozu</p>

(Tabulka č. 8 Intervenční logický rámec sociálního podniku. Zpracování vlastní)

Závěr

Hlavním cílem kvalifikační práce bylo vypracovat návrh projektu pro vytvoření integračního sociálního podniku. Tento cíl se povedlo zcela naplnit. Praktická část projektu specifikuje veškeré potřebné aktivity, které jsou stěžejní pro vytvoření sociálního podniku. Tento projekt názorně ukázal, jak je možné propojit znevýhodněné osoby, sociální podnikání a gastronomický obor cukrařinu. Integrační sociální podnik ToCuART Food Truck poskytuje osobám nejen pracovní místa, ale také stabilní příjem, pomoc při řešení sociálních událostí a začlenění se zpět do společnosti. Mimo jiné nabízí také další možnosti a příležitosti během rozvoje tohoto sociálního podniku. Tento podnik považuji za velmi přínosný nejen pro osoby znevýhodněné na trhu práce, ale také pro společnost obecně, protože když se těmto osobám bude poskytovat možnost zaměstnání, stanou se tyto osoby opět ekonomicky aktivním obyvatelstvem, což má pozitivní dopad na společnost jako celek.

V teoretické části je také definován současný stav legislativy sociálního podnikání a specifikace znevýhodněných osob. Právní rámec sociálního podnikání není stále legislativně zakotven, což může vést do značné míry k těžkostem a komplikacím nové podniky zakládat. V současné době dochází k návrhu zákona o integračním sociálním podniku, kdy poslední aktualizace této skutečnosti proběhla 27. března 2024, a momentálně se návrh zákon nachází v bodu, kdy byl projednán vládou. Přijetí tohoto zákona by přineslo zlepšení situace nejen pro znevýhodněné osoby, které by měly možnost lepšího postavení na trhu práce a větší možnosti pracovního uplatnění pomocí integračních sociálních podniků, ale také by tento stav přinesl jasné vymezení sociálního podnikání.

Důležitá je také role sociálního pracovníka v integračním sociálním podniku, kdy zákon nejenže ukládá zaměstnavateli povinnosti týkající se zaměstnávání určitého počtu osob se specifickými potřebami a dalších náležitostí, ale také jasně specifikuje že musí pomocí sociální práce a nástrojů sociální práce aplikovat metody, které zaměstnancům pomohou začlenit se opět do společnosti a také specifikuje že musí sociální podnikatelé využívat služeb sociálního pracovníka. Tudíž role sociálního pracovníka je zde velmi potřebná, protože právě sociální pracovník je pro tyto činnosti kvalifikovaný. Možnost využívání služeb sociálního pracovníka může být založeno na spolupráci integračního sociálního podniku a sociálního pracovníka, který například může docházet do více integračních podniků najednou v dané lokalitě. Sociální pracovník nejenže může pomoci zaměstnancům opět se začlenit do společnosti prostřednictvím sociálních nácviků a poskytování dostatečných informací a možností, na které mají zaměstnanci

nárok, ale také ve spolupráci se zaměstnancem dle návrhu zákona bude vytvářet individuální plán, který bude mít za úkol zaměstnanci pomoci v budoucím uplatnění na volném trhu práce.

Zásadní význam zaměstnávání osob se specifickými potřebami spatřuji v dlouhodobé podpoře, která může být časově náročnější a komplexnější, ale přístup přináší efektivní řešení s pozitivním dopadem pro celou společnost.

Důležité je, aby sociální podnikatelé stále sledovali aktuální vývoj legislativy sociálního podnikání a aktivně se podíleli na zlepšení podmínek pro sociální podnikání. Během psaní práce jsem také zjistila, že pokud bude návrh zákona o sociálním podnikání přijat bude sociálním podnikatelům ze strany státu poskytována možnost zpracovávat veřejné zakázky, které pro podnikatele představují další příjem, a tedy přispění k udržitelnosti podniku, a to vnímám jako jednu z podpor ze strany státu pro sociální podnikatelé. Dále se sociální podnikání musí stále více projevovat na veřejnosti, aby veřejnost měla co nejvíce informací o těchto podnicích a mohla tyto podniky podporovat a tím podporovat také znevýhodněné osoby na trhu práce. Při psaní této kvalifikační práce jsem také zjistila, jak má sociální politika velký vliv na sociální ekonomiku, díky sociální politice

Během psaní této práce se stále aktualizoval návrh zákona o integračním sociálním podniku, což bylo pro mě trochu náročnější, ale snažila jsem se veškerá data a informace průběžně aktualizovat. Celá tato práce mi ukázala, jak je možné nahlížet na podnikání v kontextu sociální práce a jak různě může být sociální podnikání přínosem. Celá tato zpracovaná bakalářská práce je pro mě výzvou do dalších let, jak v profesním, tak osobním životě tento návrh projektu v Olomouckém kraji zrealizovat.

Abstrakt

Kvalifikační práce specifikuje založení sociálního podniku ve formě Food Trucku, jehož cílem je poskytnout pracovní příležitosti osobám těžko uplatnitelným na trhu práce v Olomouckém kraji. Hlavním cílem projektu je integrace osob zpět do společnosti a na trh práce. Tato bakalářská práce je strukturována do dvou hlavních částí. První teoretická část vymezuje základní pojmy, které jsou stěžejní pro uchopení konceptu sociálního podnikání. A popisuje specifické osoby, legislativu a zejména specifikuje propojení teorií a metod sociální práce, sociální politiku s tématem. V teoretické části je také popsána role a potřeba sociálního pracovníka. Ve druhé části je představen návrh projektu sociálního podniku, který je zpracován na základě analýzy potřeby a teoretické části.

Analýza potřeby v této práci potvrdila důležitost rozvíjet sociální podniky v naší společnosti, údaje byly zpracovány dle dostupných dat o struktuře uchazečů o práci a pomocí rozhovorů se stávajícími sociálními podniky.

Klíčová slova kvalifikační práce jsou následující: Znevýhodněné osoby, sociální podnikání, sociální firma, integrační sociální podnik, sociální ekonomika, nezaměstnanost, pracovní příležitosti, osoby se specifickými potřebami, inkluzivní zaměstnávání, osoby vyloučené ze společnosti.

Abstract

The qualification work specifies the establishment of a social enterprise in the form of a Food Truck, the aim of which is to provide employment opportunities for people who are difficult to employ in the labour market in the Olomouc Region. The main objective of the project is to integrate people back into society and the labour market. This bachelor thesis is structured in two main parts. The first theoretical part defines the basic concepts that are key for grasping the concept of social entrepreneurship. And describes specific persons, legislation and especially specifies the connection of theories and methods of social work, social policy with the topic. The theoretical part also describes the role and necessity of the social worker. In the second part, the project plan of the social enterprise is presented, which is developed on the basis of the need analysis and the theoretical part.

The need analysis in this thesis confirmed the importance of developing social enterprises in our society, the data was processed according to the available data on the structure of job seekers and through interviews with existing social enterprises.

The key words of the qualification work are as follows: Disadvantaged people, social enterprise, social business, inclusive social enterprise, social economy, unemployment, job opportunities, people with special needs, inclusive employment, people excluded from society.

Bibliografický seznam

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. Společenské souvislosti trhu práce. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.

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

DOHNALOVÁ, Marie, 2009. Sociální *Ekonomika – Vybrané otázky*. 2009. Praha 2, Palackého náměstí 4: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-052-3.

DOHNALOVÁ, Marie, 2012. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOŘIČÁKOVÁ, Šárka a PASTRŇÁK, René, 2017. Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7464-969-1.

HAVRDOVÁ, Zuzana; KOSOVÁ, Jana; SVOBODOVÁ, Jiřina a VOMLELOVÁ, Aneta, 2013. Mít život ve svých rukou. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. ISBN 978-80-87398-32-6.

KAPPL, Miroslav, 2014. Úvod do teorií a metod sociální práce s komunitou. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-401-4.

KORECKÝ, Michal a TRKOVSKÝ, Václav, 2011. *Management rizik projektů: se zaměřením na projekty v průmyslových podnicích*. Expert (Grada). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3221-3.

KREBS, Vojtěch, 2015. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

KURKOVÁ, Gabriela; FRANCOVÁ, Petra a BEDNÁRIKOVÁ, Daniela, 2015. *MANUÁL: Jak založit sociální podnik*. Online. Třetí rozšířené vydání. Praha: P3 – People, Planet, Profit. ISBN 978-80-260-7401-4. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/ke-stazeni/studie-a-publikace/2778-publikace-ke-stazeni-2>. [cit. 2024-04-18].

MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois (ed.), 2013. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich, 2015. Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.

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

PETRELLA, Francesca a RICHEZ-BATTESTI, Nadine, 2020. SOCIAL ENTERPRISES AND THEIR ECOSYSTEMS IN EUROPE. Online. 2020. Luxembourg: Office of the European Union. ISBN 978-92-76-10214-4. Dostupné z: <https://doi.org/10.2767/851150>. [cit. 2024-04-18].

PRUKNER, Vítězslav, 2014. Manažerské dovednosti. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4329-4.

POKORNÁ, Dana, 2012. Koncept společenské odpovědnosti: obsah, podstata, rozsah. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3348-6.

SKOVAJSA, Marek, 2010. Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-681-0.

ŠEBESTOVÁ, Jarmila a KREJČÍ, Petra, 2019. Sociální podnikání: distanční studijní text. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. ISBN 978-80-7510-374-1.

TOMEŠ, Igor, 2010. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3.

THOMPSON, Mel, 2004. Přehled etiky. Filozofie (Portál). Praha: Portál. ISBN 80-7178-806-6.

VENCLÍK, Milan; BÜRGER, Josef; VOJÁČKOVÁ, Věra; WILDMANNOVÁ, Mirka; MOCHŤÁK, Jan et al., 2016. Sociální podnikání v praxi. Brno: Jihomoravský kraj. ISBN 978-80-905683-4-1.

WILDMANNOVA, Mirka, 2016. Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce v České republice. AUSPICIA: Recenzovaný vědecký časopis pro otázky společenských humanitních věd. Roč. 2016, č. 3-4, s. 93-100. ISSN 2464-7217.

Legislativa

ČESKO. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 18. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-519>

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 18. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKO. Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 18. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>

Návrh zákona o integračním sociálním podniku: Materiál, 2024. Online. In: ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda České republiky. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCRQBVW5B/>. [cit. 2024-03-21].

Předkládací zpráva, 2024. Online. In: ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda České republiky. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCRQBVW5B/>. [cit. 2024-03-21].

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. Návrh zákona o integračním sociálním podniku: Závěrečná zpráva. Online. In: ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. O/DOK. 2024. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCRQBVW5B/>. [cit. 2024-03-21].

Internetové zdroje

DIECÉZNÍ CHARITA PLZEŇ. Etický kodex sociálního pracovníka České republiky 2006. Online. DIECÉZNÍ CHARITA PLZEŇ. Diecézní charita Plzeň. Dostupné z: <https://www.dchp.cz/res/archive/001/000121.pdf?seek=1561454028>. [cit. 2024-04-23].

ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ, 2024. Principy a definice. Online. České sociální podnikání. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>. [cit. 2024-03-20].

EASY SOFTWARE LTD. *Easy project*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.easyproject.cz/dokumentace/clanek/ganttuv-diagram>. [cit. 2024-04-18].

ETINCELLE, SKUPINA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ, 2023. *Etincelle*. Online. Dostupné z: <https://www.etincelle.cz>. [cit. 2024-04-18].

KVAŠÁRNA. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.kvasarna.cz>. [cit. 2024-04-18].

LA TABLE DE CANA. Online. 2024. Dostupné z: <https://latabledecana.com>. [cit. 2024-04-18].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2024. Struktura uchazečů o zaměstnání. Online. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni-statistiky-uchazecu-o-zamestnani-a-volnych-pracovnich-mist-od-roku-2014>. [cit. 2024-04-18].

SOCIÁLNÍ DRUŽSTVO STABILITA OLOMOUC. *Naše Café*. Online. 2024. Dostupné z: <https://nasecafe.cz>. [cit. 2024-04-18].

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030, 2020. Online. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2024. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e. [cit. 2024-03-20].

TESSEA. Definice Tessea. Online. Dostupné z: <https://www.tessea.cz/cz/socialnipodnikani/definice-tessea>. [cit. 2024-03-20].

VYSKOČIL, Marek, 2009. PODKLAD PRO KONCEPCI POLITIKY VLÁDY VŮČI NNO DO ROKU 2020: Sociální podnikání. Online. In: VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Vláda České republiky. 2024. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf. [cit. 2024-03-20].

ÚŘAD PRÁCE ČR. Výše podpory v nezaměstnanosti. Online. ÚŘAD PRÁCE ČR. Úřad práce ČR. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>. [cit. 2024-04-23].