



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příručka dobré praxe
Inspirace pro sociální začleňování:

Zaměstnávání



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR



Agentura
pro sociální začleňování



Publikaci vydal Odbor pro sociální začleňování (Agentura), MMR ČR
v rámci projektu Systémové zajištění sociálního začleňování
registrační číslo projektu: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_030/0000605.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Příručka dobré praxe

Inspirace pro sociální začleňování:

Zaměstnávání



Odbor pro sociální začleňování (Agentura) MMR ČR
2021



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR



Agentura
pro sociální začleňování

Publikace vznikla za finanční podpory Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost v rámci projektu Systémové zajištění sociálního začleňování registrační číslo projektu: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_030/0000605

Poděkování: Mgr. Pavla Holubová, koordinátorka projektu pro mladé lidi Světlo Kadaň, Hana Doležalová, projektová manažerka K srdcí klíč, s. r. o., Linda Heroutová, vedoucí sociální firmy Social Trade, s. r. o., Milan Roháč, vedoucí Rubikon Centra pro Karlovarský kraj.

Autoři: Mgr. Hana Kejhová, MPA (Tréninková pracovní místa v Příbrami se osvědčila; Pohovory nanečisto. Šance na nový začátek pro odsouzené; Tréninková místa v Ostravě připravují lidi s trestní minulostí na běžný trh práce; Lokální síť partnerství v Mostě zvýšila šance na restart života dlouhodobě nezaměstnaných; Od tréninkových pracovních míst v Mostě k založení sociálního podniku; Peer mentor. Když se z bývalého klienta stane pomocník; V Kadani poradenství pomohlo s profesním startem mladých Romů), Mgr. Robert Herák (Tréninková pracovní místa se v Příbrami osvědčila; Tréninková místa v Ostravě připravují lidi s trestní minulostí na běžný trh práce), Mgr. Marta Břehovská (Lokální síť partnerství v Mostě zvýšila šance na restart života dlouhodobě nezaměstnaných), Mgr. Lenka Maléřová (Tréninková pracovní místa v Ostravě připravují lidi s trestní minulostí na běžný trh práce), Mgr. Pavla Tuháčková (Tréninková pracovní místa se v Příbrami osvědčila)

Obsah

- 8** Multidisciplinární spolupráce pracovníků Centra pro rodinu a komplexní přístup ke klientům
- 13** Efektivní síťování podpory s prvky case managementu
- 19** Včasná, komplexní individualizovaná podpora osobám vracejícím se z výkonu trestu odnětí svobody
- 28** Komplexní práce s celou rodinou zasaženou domácím násilím
- 34** Zde asi chybí nadpis

- 38** Citované zdroje
- 38** Seznam zkratk

Zaměstnávání

Věk digitalizace a znalostní ekonomika kladou obrovské nároky na vzdělanost obyvatel. Lídři na Světovém ekonomickém fóru (dále jen WEF) v lednu 2021 konstatovali, že největší výzva pro budoucnost světa práce bude, jak znovu zapojíme ohrožené skupiny na trh práce. *„Pandemie COVID-19 ztěžuje každému člověku práci a vzdělání. Nejvíce ohroženou skupinou jsou ale lidé z již znevýhodněného prostředí. Lidé s omezeným přístupem k technologiím, internetovému připojení, prostředkům. Děti ze znevýhodněného nebo nepodnětného prostředí nemající přístup ke vzdělání. V práci jsou pandemií nejvíce zasaženi pracovníci ze sektorů, jejichž práce byla vlivem koronaviru pozastavena, mladí lidé a absolventi, ženy a nekvalifikovaní pracovníci,“* uvádí WEF.

Úřad práce ČR evidoval k 30. 4. 2021 celkem 297 876 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob činil 4,1 %. To je o jednu desetinu procentního bodu méně než v předchozím měsíci a o 0,7 procentního bodu více než v dubnu předchozího roku. Míra nezaměstnanosti v ČR podle EUROSTAT (Statistický úřad Evropské unie) zůstává druhá nejnižší v celé EU, a to 3,4 % (průměr EU 7,5 %). Přesto existuje početná skupina lidí, kteří jen obtížně nalézají uplatnění na trhu práce.

Zejména lidé, kteří mají pouze dokončené základní vzdělání, jsou násobně více ohroženi nezaměstnaností a mají výrazně nižší výdělky (Bičáková & Kalíšková, 2018). Národním cílem České republiky v rámci Strategie Evropa 2020 bylo snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o jednu čtvrtinu, tj. na cca 18,8 %. Nezaměstnanost těchto osob v ČR patřila na rozdíl od celkové míry nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti mladých k nejvyšším v EU 28. Postupně se daří hodnotu tohoto ukazatele snižovat. V roce 2018 pokračoval její pokles na 10,7 %, v roce 2019 stagnovala na 10,7 %. Absolutní počet uchazečů o zaměstnání mladších 25 let zaznamenal pokles o 0,5 tisíc, k 31. 12. 2019 jich bylo evidováno 25,7 tisíce. Podíl této věkové skupiny na celkovém počtu nezaměstnaných se nepatrně zvýšil na 11,9 % a nyní je situace pro tyto uchazeče o zaměstnání kvůli covidu-19 složitější. V uvedených příkladech dobré praxe se proto věnujeme i tomuto naléhavému tématu a předčasným odchodům mladých lidí ze vzdělávání.

Podle šetření European Union Statistics on Income and Living Conditions (dále jen EU-SILC) z roku 2018, které provádí Český statistický úřad pod názvem Životní podmínky, se ukázalo, „že z osob, jejichž převažující ekonomickou aktivitou v průběhu roku 2017 byla nezaměstnanost, byla v roce 2018 více než polovina (53,2 %) ohrožena příjmovou chudobou“. Zároveň nejvyšší míru ohrožení příjmovou chudobou či sociálním vyloučením vykazují kraje s nejvyšší nezaměstnaností – Ústecký kraj (20,5 %) a Moravskoslezský kraj (16,3 %). Ve srovnání s mírou příjmové chudoby obecné populace byli podle EU-SILC (2018) hlavně Romové ohroženi chudobou šestkrát častěji než příslušníci majoritní společnosti.

Strukturální nezaměstnanost, která je typická mj. pro obyvatele sociálně vyloučených lokalit, charakterizuje nesoulad mezi poptávkou na lokálním trhu práce a dovednostmi pracovníků hledajících zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní potřebují k zařazení či k návratu na pracovní trh specifický přístup. Obyvatelé sociálně vyloučených lokalit se nepotýkají jen s nízkou kvalifikací a dlouhodobou nezaměstnaností. Mnozí mají zdravotní, psychické problémy, často nemají kde bydlet, nebo žijí v provizorních či nevyhovujících podmínkách, nezřídka potřebují sociální služby. Některým z nich komplikuje nalezení práce jejich trestní minulost. V příspěvcích dobré praxe proto ukazujeme různé formy podpory jejich zaměstnávání, včetně práce pro sociální podniky, kde řada lidí s kumulovanými handicapem našla novou pracovní příležitost. Nepodařilo by se to bez podpory zástupců obcí a měst, kteří se zapojili do odpovědného zadávání veřejných zakázek, podpory tréninkových míst, prostupného zaměstnávání a vytváření četných partnerství a lokálních sítí zaměstnanosti.

Tréninková pracovní místa se v Příbrami osvědčila

Poskytovatel: Farní charita Příbram

Lokalita: Příbram

Na obnovu základních pracovních návyků a aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci se zaměřil Úřad práce v Příbrami, zapojily se i místní neziskové organizace. Proč? Statistiky ukazují, že ztráta pracovních návyků je druhá nejzávažnější příčina selhávání na trhu práce. První překážkou je špatný zdravotní stav zájemce o práci.

Město Příbram je s počtem 33450 obyvatel třetím nejlidnatějším městem Středočeského kraje. V Příbrami, která je známá především pro svou důlní činnost (těžba uranu), došlo po roce 1989 z důvodu uzavření dolů a změny vlastnictví podniků k restrukturalizaci hospodářství. I když v Příbrami působí několik velkých podniků, míra nezaměstnanosti zde patří dlouhodobě k nejvyšším v kraji. Řada lidí tak za prací dojíždí i do Prahy, která je dopravně dobře dostupná.

Kromě pamětihodností a krásné přírody má Příbram ale i svá „zraněná“ místa a lokality, kde žije okolo 800 lidí dlouhodobě bez práce, těch, kteří se potýkají s problémy souvisejícími s dluhy, exekucemi či různými druhy závislostí.

„Agentura“ a město Příbram začaly spolupracovat v červenci 2014 a od začátku usilovaly o celostní řešení problémů: Založily lokální partnerství a první platformu, na níž se setkávali zástupci města, veřejné správy, nevládních organizací a další aktéři. Předtím každý „hráč“ realizoval své sociálně integrační snahy víceméně samostatně, nyní se tito partneři rozhodli, že chtějí „uzdravovat“ město společnými silami. A zaměstnavatelům začali vysvětlovat, že vytváření nových pracovních míst má nejen ekonomický, ale i sociální rozměr.

Proč padla volba na tréninková místa

Pracovníci na úřadech práce se shodují, že nejhůře se jim hledá uplatnění pro nízkokvalifikované lidi, kteří z nejrůznějších důvodů nepracovali dlouho. Může to být způsobeno jejich nepříznivým zdravotním stavem, duševní poruchou, delším pobytem ve vězení, závislostním chováním nebo životním stylem.

Najít vhodné místo pro takového člověka je obtížné. Pokud se to podaří, potíže na sebe obvykle nenechají dlouho čekat. Nově zaměstnaný buď sám z práce odchází, nebo je záhy propuštěn. Člověk, který byl dlouho bez práce, totiž potřebuje nejenom zaměstnání, ale i podporu a více času na zapracování. V těchto případech se ukazuje jako dobrá volba zařazení člověka na tréninkové či dotované pracovní místo.

Začátek intervencí u zaměstnavatelů v Příbrami nebyl jednoduchý. Nejprve bylo nutné rozptýlit obavy z využití tréninkových míst na straně budoucích potenciálních zaměstnavatelů. Majitelé firem se obávali, že jim tréninková místa přinesou jen komplikace, strach měli i z legislativních omezení. Jednalo se např. o otázku, zda

nejde o „švarc“ systém nebo zastřené agenturní zaměstnávání.

Vedení města nakonec přesvědčil jak koncept tréninkových míst, tak především myšlenka dlouhodobé podpory klientů prostřednictvím individuální sociální práce. Město souhlasilo a projekt podpořilo i nabídkou možnosti vykonávání tréninkových pracovních míst v příspěvkových organizacích města.

Tréninkové místo jako nová šance

Tréninkové pracovní místo umožňuje na několik týdnů či měsíců pracovat v týmu na určitém pracovišti, kde mu mentor poskytuje mentoring. Klient si může v bezpečném prostředí vyzkoušet, zda se na danou práci vůbec hodí a zda je v jeho silách ji zvládat a zacvičit se v nových dovednostech. Záleží pak na osobnosti každého vedoucího, zda chce, nebo nechce znát minulost klienta a jeho osobní příběh. Někomu to pomáhá v práci, jiného to naopak příliš zatěžuje.

Zpočátku klienti zpravidla pracují na zkrácený úvazek, aby práci vůbec začlenili do struktury svého všedního dne. Není to samozřejmost – mnohým v minulosti bránil ve vybudování potřebných návyků i nedostatek vzdělání, sebedůvěry, závislosti všeho druhu nebo i složité rodinné poměry. Ty například mnohým ženám neumožňovaly pravidelný příchod do zaměstnání.

To, že klient ráno vstane, přijde na čas, má vhodný pracovní oděv a pracovní pomůcky, nelze čekat od dlouhodobě nezaměstnaných lidí jako samozřejmost. V nových podmínkách pak záleží nejen na předchozí praxi a šikovnosti dotyčného, ale i na tom, jak nováček „zapadne“ do pracovního kolektivu. Proto je v tomto případě přebírání odpovědnosti za sebe součástí nácviku základních pracovních dovedností a kompetencí na vhodně zvoleném tréninkovém místě. Zejména na počátku zaměstnavatel ve snaze posílit motivaci „křehkého“ člověka nepostihuje drobné prohřešky. Je ovšem nutné posilovat postupně vědomí nového pracovníka, že když třeba přijde pozdě, ohrozí například včasný odjezd pracovní čtyry za zákazníkem nebo kvalitní odvedení zakázky, a tím úspěch celého týmu. Budování základních pracovních návyků je proto alfou i omegou tréninkového místa. Přesto, pokud je to alespoň trochu možné, je nový pracovník všemožně podporován, aby zbytečně na tréninkovém místě neselhal.

Kombinace mentoringu i koučinku

Člověk, který přichází na tréninkové pracovní místo, žije v určitém chráněném modu. Pracuje se s jeho slabšími stránkami a je mu poskytována podpora, aby mohl překážky postupně překonat. To však neznamená, že by se měl „zabydlet“ v pohodlnějším modelu práce. I když se adaptace nováčka podaří, nemůže na tréninkovém místě setrvat (je časově limitováno). Žádoucí je, aby se pracovník stále posouval co nejbližší otevřenému pracovnímu trhu a zvládal stále vyšší a vyšší zátěž. Pokud se někomu na tréninkovém místě daří, zvykne si na tým, často nerad takovou pozici opouští.

Zásadní roli má na tréninkovém místě předák. Ten vedle řízení svého „normálního“ týmu nabízí také část své kapacity i pro podporu a „zácvik“ člověka na tréninkovém místě. Takový mistr, pokud svou roli dobře zvládá, může potřebným lidem na tréninkovém místě dávat individuální, ale i skupinovou podporu.

Ovšem předák většinou nedisponuje dalším potřebným vzděláním v oblasti práce s lidmi. Proto se právě v Příbrami osvědčilo zapojovat na tréninkovém místě i pracovníka, který se specializuje na práci s konkrétní cílovou skupinou.

Obvykle je nutné první měsíce řešit problémy klientů komplexně. Mnozí přichozí musejí začít řešením jiných problémů – potřebují ubytovnu nebo azylový dům, střechu nad hlavou. Lidé, kteří se vrací z výkonu trestu, často odvykli tomu, že za sebe znovu o všem rozhodují. Jsou „cizinci“ v neznámém světě, svět „venku“ se změnil. Podpůrná síť a odborné poradenství v okamžiku přechodu na svobodu tak mohou takovému člověku s trestní minulostí zabránit novému ztroskotání. Pomoc s nalezením a udržením zaměstnání se proto neobejde bez širší podpory.

Dalším příkladem intervence je také podpora osob s duševním onemocněním. Někomu, kdo trpí duševní nemocí, může pomoci to, když jeho zaměstnavatel pochopí, že jeho kolísavé pracovní výkyvy „jako na houpačce“ nemusí být způsobeny leností, ale třeba medikací. Pomoci může například úprava délky pracovní doby nebo indispoziční volno, pokud je to třeba.

Příprava na umístění člověka na tréninkové místo musí být pečlivě naplánována. Proto i nábor klientů v Příbrami probíhal nejčastěji na základě doporučení ze strany spolupracujících organizací a také Úřadu práce v Příbrami. Ten provedl prvotní výběr vhodných klientů na základě vstupních individuálních nebo skupinových pohovorů. Tréninková místa pak byla realizována například u Farní charity Příbram. Zde působili zkušení vedoucí tréninkových pracovních míst, kteří měli se svými adepty dostatek trpělivosti.

Posílení návyků a adaptace na nové prostředí

Podle vedoucích tréninkových programů je ale pro některé klienty obtížné přijmout autoritu nebo si udržet pravidelný řád ve svém životě. Mnohdy jsou zátěží nedořešené závislosti různého druhu (s tím zhoršený zdravotní stav, změna vzhledu), které mohou mít dopad na vztahy v týmu, s nadřazeným a návazně také na udržení si legálního zaměstnání. Klienti mají často problém zejména s dochvilností a pravidelným docházením do zaměstnání. V tomto ohledu často potřebují také podporu sociálních pracovníků a doprovázení.

Konkrétně v Příbrami byla tréninková místa zavedena na částečný úvazek po dobu tří měsíců. U spolupracujících zaměstnavatelů probíhala i další odborná příprava. A upevňovaly se pracovní návyky a nové dovednosti na pracovišti.

V Příbrami se nakonec dařilo i to, že lidé z tréninkových míst v Charitě Příbram mohli posléze přejít na stálejší pozici do sociální firmy. Například Charita Příbram

v létě 2020 otevřela nový sociální podnik – Kafe LesS, sociálně a ekologicky odpovědnou kavárnu a první příbramský bezobalový obchod. *„Jednou z našich myšlenek je vytvořit místo, kde se nikam nechvátá a kde si každý může dopřát svou chvilíčku klidu. To souvisí i s naším plánem zaměstnávat lidi s různým znevýhodněním, kteří potřebují více trpělivosti,“* uvedl Jiří Kala, ředitel Charity Příbram.

Praxe v Příbrami ukázala, že tréninkové místo může být bezpečnou „lávkou“, po které lze přejít s pomocí odborníků na otevřený trh práce a překonat dlouhodobou nezaměstnanost.

Pohovory nanečisto. Šance na nový začátek pro odsouzené

Poskytovatel: Rubikon Centrum, z. ú.

Lokalita: celorepubliková působnost

Rubikon Centrum od roku 1994 pomáhá lidem, kteří chtějí překročit svou trestní minulost. Podporuje je na jejich cestě zpátky do společnosti – v získání a udržení práce, řešení dluhů a v odpovědnosti vůči sobě, rodině i okolí. Působí v mnoha lokalitách České republiky.

Pohovory nanečisto jsou jednou z tréninkových aktivit této neziskové organizace. V těchto simulacích lidé ještě ve výkonu trestu odnětí svobody trénují na situaci, kdy budou v souvislosti s hledáním zaměstnání vystaveni nepříjemným otázkám. Vězni tak dostávají příležitost vyzkoušet si pohovor nanečisto, ovšem před skutečnými personalisty z firem. V budoucnu se totiž osoba po výkonu trestu odnětí svobody může stát pro firmu vděčným a loajálním zaměstnancem.

První pohovory „nanečisto“ proběhly v květnu 2019 v největší ženské věznici České republiky. Akce se zúčastnilo dvacet kandidátek, které měly příležitost absolvovat vzorové pracovní setkání se zástupci devíti potenciálních zaměstnavatelů zvučných jmen. Zajímavý moment to byl jak pro majitele a personalisty firem, tak pro ženy ve výkonu trestu odnětí svobody. O své zkušenosti řekla později jedna odsouzená: *„Měla jsem poprvé příležitost otevřeně mluvit se zaměstnavatelem o své trestní minulosti – dříve jsem se tomu vyhýbala. Teď již vím, že je dobré o této etapě mého života hovořit a že odezva nemusí být vždy nutně negativní. To je pro mě opravdu nová zkušenost.“*

Hlavním cílem pohovorů nanečisto není kandidáty ihned zaměstnat. Ti mají možnost nejprve pouze „trénovat“ své reakce, ostřílet se při rozhovorech. Ale šanci zapojit se do náborových cvičných akcí získávají podle možností věznice opakovaně, záleží i na aktuální poptávce zaměstnavatelů. Být připraven na poptávku na trhu práce se však vyplácí. Zkušenosti z dalších věznic ukázaly, že někdy již během tréninkového setkání mohou uchazeči potenciální zaměstnavatele zaujmout natolik, že dostanou nabídku zaměstnání ještě před tím, než opustí vězení, což je obrovská motivace pro změnu života.

Pohovory nanečisto jsou ale užitečné i tehdy, když nabídka práce okamžitě nepřijde. Člověk ve výkonu trestu si tak předem a v klidu lépe ujasní, na jaké zaměstnavatele má cílit. Zda například jeho trestní minulost nekoliduje s výkonem povolání, kde je zápis v rejstříku trestů opravdu nepřekonatelnou bariérou. Typickými činnostmi zajišťovanými vězni jsou například kovovýroba, třídění odpadů, šrotování elektrospotřebičů, kompletace výrobků, balení produktů, výroba palet, čištění odlitků, šití, ale i úprava zahrad, včelařství, údržba ovocných zahrad apod.

Při pohovorech nanečisto se vězeň učí, jak budoucímu zaměstnavateli vysvětlit, že trestní minulost je již uzavřená kapitola, která nebude firmu ohrožovat. Pro zaměstnavatele je to příležitost se nezávazně seznámit s lidmi, kteří sice v minulosti selhali, ale přesto mohou být šikovní a být firmám zdrojem nevyužitých pracovní síly.

Pohovory nanečisto v praxi nakonec předčily očekávání organizátorů. Deset procent uchazečů zaujalo zaměstnavatele natolik, že dostali nabídku práce. Pro personalisty a zástupce firem to pak mimo jiné byla i nevšední příležitost, jak se zbavovat předsudků. Pohovory, které často chystali a realizovali v rámci projektů společenské zodpovědnosti svých firem v roli dobrovolníků, jim ukázaly, že mohou svými radami a doporučeními významně změnit život konkrétního člověka.

Snít o budoucnosti ve vězení je jedna věc, něco pro ni dělat je věc druhá. Sami odsouzení ve výkonu trestu po druhém, třetím, čtvrtém pokusu a prezentaci při cvičných pohovorech cítí, že na spoustu věcí odpovídají s větší jistotou. Otázky je už tak nezaskočí, reakci si mohli předem připravit. A o to v pohovorech nanečisto šlo – naučit se hovořit o své trestní minulosti. Když se najde vhodná forma, může se objevit i odpovídající zaměstnavatel. Například zástupce TV Facility Group Tomáš Volek k této zkušenosti uvedl: „Všechny životopisy z pohovorů nanečisto беру s sebou do firmy a předám je naší personalistce, aby je zadala do naší databáze. Pokud se vyskytne volná pracovní pozice, budeme uchazeče kontaktovat.“

Pohovory nanečisto se povedly i ve Věznici Horní Slavkov, někteří odsouzení ve výkonu trestu dostali pracovní nabídku. „Pro odsouzené to byl velmi intenzivní zážitek, ze kterého mohou čerpat zkušenosti při návratu na svobodu, roste jejich motivace zapojit se i do dalších aktivit na svobodě – například do spolupráce s pracovním a dluhovým poradcem,“ říká Milan Roháč, vedoucí RUBIKON Centra pro Karlovarský kraj.

Simulované pracovní pohovory mají vždy formu „rychlíček“ – po 15 minutách se kandidáti u zaměstnavatelů vystřídají. Akce se účastní většinou zástupci čtyř až pěti firem. Cílem akce je, aby si kandidáti rutinně natrénovali, jak o sobě mluvit. Personalisté jim dávají zpětnou vazbu, která je pro zájemce o práci velmi přínosná. Získané zkušenosti mohou uplatnit po propuštění při opravdovém pracovním pohovoru nebo tehdy, když se objeví pracovní příležitost i přímo ve vězení. „I pro zaměstnavatele je to velmi zajímavá zkušenost. Reálně vidí, z jakého prostředí se odsouzení vrací na svobodu, a mohou se tak lépe vcítit do role člověka, který opouští brány vězení a začíná znovu na svobodě,“ dodává Milan Roháč. Přínos obdobných akcí ohodnotila i vedoucí výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici Horní Slavkov: „Už dlouho jsem od odsouzených ani od svých kolegů neslyšela tak dobrou reakci na akci, kterou jsme pro odsouzené ve věznici pořádali.“

Zaměstnavatelé, kteří mají zájem o nové pracovníky z řad vězňů, se mohou obracet zejména na Úřad práce ČR či sociální kurátory příslušného obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Vedle toho je možné oslovit některou z neziskových organizací, která v této oblasti podpory působí. Lidi odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody zaměstnává ve vlastním provozu a ve Střediscích hospodářské činnosti i Vězeňská služba ČR. Ta komunikuje se zaměstnavateli, má přehled o volných pracovních kapacitách vězňů a vítá nové nabídky zaměstnavatelů. Buď firma zaměstnává odsouzené sama na svém pracovišti, nebo je zaměstnavatelem přímo Vězeňská služba ČR a firma si objednáva nasmlouvané výrobky a služby.

Burzy práce

Na podzim roku 2017 byly ve věznicích zahájeny také tzv. Burzy práce, zaměřené na získání zaměstnání s ubytováním bezprostředně po propuštění. Burza práce, kdy se podle možností napřímo setkají zástupci firem s odsouzenými (v Plzni například jednou za měsíc), pomáhá s překonáváním bariér. Funguje díky spolupráci těch zaměstnavatelů, kteří jsou připraveni nabídnout lidem po výstupu z vězení pracovní uplatnění s možností ubytování. Klienti tak mají po propuštění šanci postavit se na pomyslnou startovací čaru nového začátku s předjednaným nástupem do zaměstnání, zajištěným bydlením a základní podporou v prvních dnech a týdnech na svobodě.

Za prvních šest měsíců projektu Burzy práce se podařilo nabídku zaměstnání a ubytování připravit pro celkem 221 vězňů v 19 věznicích. Nabídky zaměstnání a ubytování využila zhruba polovina účastníků.

Tréninková místa v Ostravě připravují lidi s trestní minulostí na běžný trh práce

Poskytovatel: Rubikon Centrum, z. ú.

Lokalita: celorepubliková působnost, **Lokalita:** Ostrava

Jako příklad dobré praxe lze představit práci Rubikon Centra v Ostravě. Ta se stala „ocelovým srdcem republiky“, jehož ekonomickou bází tvořila těžba černého uhlí, výroba koksu, energetický průmysl, hutnictví železa a těžké strojírenství. S tím souvisel i růst aglomerace, rozvoj průmyslu a infrastruktury. V současnosti zde žije asi 300 tisíc lidí. Po roce 1989 došlo na Ostravsku k restrukturalizaci průmyslu a utlumení důlní činnosti, které doprovází i zvýšená míra nezaměstnanosti, jež – stejně jako jinde – ohrožuje zejména obyvatele vyloučených lokalit.

V Ostravě se neziskovým organizacím osvědčilo postupovat multidisciplinárně. A zavádět jako podporu dlouhodobě nezaměstnaným lidem přístupné zaměstnávání. Postupnými kroky, za pomoci doprovodných opatření je cílem připravovat zájemce na trh práce. Součástí tohoto komplexního přístupu je i motivace zaměstnavatelů vytvářet udržitelná pracovní místa. V Ostravě pomáhal s naplněním tohoto cíle i projekt Rubikonu Prostup k pracovnímu uplatnění. Ten se zaměřil na nezaměstnané a sociálně vyloučené lidi (nebo vyloučením ohrožené) s trestní minulostí. Za dobu dvou let se podařilo najít práci 250 lidem a v rámci projektu vzniklo také 10 tréninkových míst (všechna ve spolupráci s místními NNO (neziskovými organizacemi) – např. Armáda spásy či Nová šance), která přispěla k posílení základních pracovních dovedností kandidátů. Celkem 20 klientů přešlo z tréninkového místa na otevřený pracovní trh.

Tréninková pracovní místa slouží především k rozvoji základních pracovních návyků a kompetencí. Firma si od této formy podpory a zaměstnávání neslibuje vytváření zisku a zvyšování konkurenceschopnosti, ale spíše podává „pomocnou ruku“ potřebným. Nejedná se o tvorbu pracovních míst, odbornou praxi, práci na

zkoušku, pracovní trénink, zvyšování kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání.

V praxi se zátěž na daném tréninkovém místě navyšuje postupně tak, aby dotyčný člověk po jisté fázi adaptace zvládl nároky na otevřeném trhu práce a zaměstnání si udržel co nejdéle.

Jana strávila ve vězení čtyři roky za úvěrový podvod. V Rubikonu získala po propuštění z výkonu trestu příležitost pracovat na tréninkovém místě provozní asistentky. „Po čtyřech letech v kriminále jsem byla v podstatě „pako“ bez názoru. Ve vězení samozřejmě nepřijdete do kontaktu ani s počítačem, takže začínáte od nuly. V Rubikonu mi ale kolega pomohl se zvládnutím programů, jako je Excel a Word, a nikdo se na mě nedíval skrz prsty. To se vám v běžném životě nepoštěstí. Výhoda byla v tom, že moje šéfka věděla, co mám za sebou, a ještě s pracovní poradkyní mi pomáhaly. Kdykoli jsem s nimi mohla probrat, co se daří, co ne a jak to změnit. Přesně tohle člověk po výkonu trestu v první práci potřebuje,“ uvedla Jana. Přestože je tréninkové místo v Rubikonu časově omezené, Janě posloužilo jako odrazový můstek. Následně se jí podařilo najít novou práci v pohřební službě, kde se věnuje administrativě a je spokojená.

Podpora při vstupu na trh práce

Situace každého klienta je jiná, proto každý potřebuje poradenství „šité na míru“. Na stabilní zaměstnání jej může připravit právě prostupné zaměstnávání, kdy si klient přivyká stále se zvyšující zátěži a adaptuje se na nový režim. Často klienti nepracovali řadu let a vysvětlit zaměstnavatelům mezery v životopisu je rovněž složité. Takto mohou klienti získat základní pracovní dovednosti a návyky a případně i reference pro budoucího zaměstnavatele. Z důvodu těžšího uplatnění klientů s trestní minulostí byl v roce 2012 také vytvořen unikátní model nekomerční Pracovní agentury Rubikon pro lidi s trestní minulostí. Od jejího vzniku se podařilo zaměstnat účtyhodných 1300 lidí.

K úspěchu pomáhá vhodně cílená inzerce na specializovaném pracovním portálu, která je zaměřená na širokou škálu vhodných pracovních pozic. Rubikon také bývalé vězně zaměstnává ve svých řadách a z této zkušenosti poradci také často vycházejí při oslovování dalších potenciálních zaměstnavatelů. Další oblastí, kterou v Rubikonu rozvíjejí, je zapojení klientů do pomoci ostatním, a to formou služby mentoringu, kde mají bývalí vězni příležitost svůj původní sociální handicap, spojený s trestní minulostí, pozitivně využít k pomoci druhým.

K úspěšnému umístění na trh práce slouží i kvalitní pracovní diagnostika. Jejím smyslem je určení či potvrzení vhodného profesního směřování klienta. Ti, kdo mají zájem, dostávají zpětnou vazbu od psychologů a také se sami rozhodují, zda osobnímu rozhovoru může být přítomna i pracovní poradkyně. Výsledky pracovní

diagnostiky jsou důležitým zdrojem informací o kandidátovi pro zaměstnavatele. Usnadňují úspěšnější sladění potřeb klienta a požadavků na danou pozici.

Lenka vyrůstala v obyčejné rodině. Rodiče pracovali, věnovali se dětem. Když ale bylo Lence 12 let, otec se dostal do problémů a dceru navedl ke krádeži 80 tisíc korun. „Myslím si, že to bylo hlavním spouštěčem mé tragické budoucnosti,“ vzpomíná po letech Lenka.

Na střední škole poznala staršího partnera, který užíval drogy. A od toho se odvíjelo vše další. V prvním ročníku ji vyhodili za násilné chování a neomluvené hodiny. Denně užívala drogy, nechodila do školy ani do práce. S přítelem kradli a po čase i denně hrála automaty. Smysl života našla paradoxně až ve vězení.

Když v 18 letech otěhotněla a přítele zavřeli, na čas drogy opustila. S druhým partnerem se ale scénář opakoval, kradli, brali drogy. Nakonec Lenka za krádeže skončila ve vězení, soud jí vyměřil 45 měsíců odnětí svobody. Jak ale sama říká, vězení jí spíš více dalo, než vzalo: „Nastoupila jsem na specializované oddělení pro léčbu ze závislosti. Našla jsem smysl života, začala jsem se mít ráda. Měla jsem ale také velkou podporu rodiny, která mě navštěvovala.“

Na besedách ve věznici se Lenka dozvěděla o Rubikon Centru a začala s ním spolupracovat. V tom pokračovala i na svobodě. Uspěla ve výběrovém řízení na půlroční tréninkové místo jako provozní asistentka. Teď už pracuje na volném trhu práce a je šťastná. „Nechci prozrazovat, co přesně dělám. V práci o mé minulosti nevím, jen vedoucí. Přednáším také na univerzitě budoucím sociálním pracovníkům svůj příběh. A také pracuji jako mentorka pro Rubikon Centrum. To mě velmi nabíjí. Mám potřebu lidem pomáhat. Drogy mě už vůbec nelákají,“ prozrazuje Lenka.

Lenka splácí své dluhy a s dluhovým poradcem Rubikonu řeší insolventci. A jaké má další cíle? „Jsem rok na svobodě, absolvovala jsem doléčovací centrum, udělala si řidičský průkaz, mám vlastní byt, práci a super vztah s dětmi a celou rodinou a časem si chci vzít své děti zpět do péče,“ uzavírá Lenka.

Lokální síť partnerství v Mostě zvýšila šance na restart života dlouhodobě nezaměstnaných

Poskytovatel: K srdci klíč, o. p. s.

Lokalita: Most

Při umísťování lidí s kumulovanými problémy na trh práce je úřad práce jen prostředníkem. Hlavní slovo mají zaměstnavatelé, kteří přijímají člověka do zaměstnání. Proto je nesmírně důležité, jaké vztahy se zaměstnavateli úřad práce nebo podporující neziskové organizace naváží. Žadatel o zaměstnání, který je dlouho mimo pracovní trh a nemá dostatečnou kvalifikaci, se na příčkách atraktivnosti pro budoucího šéfa propadá na nejspodnější stupně.

Statutární město Most, ve kterém žije 66 tisíc obyvatel, patří v nezaměstnanosti k nejhůře zasaženým regionům České republiky. Pro město byl přelomovým rok 1990, kdy začal útlum masivní těžby hnědého uhlí a zmizela pracovní místa především pro početnou skupinu nekvalifikovaných obyvatel zaměstnaných v manuálních oborech.

To je problém, který nemůže úspěšně vyřešit jeden subjekt. V Mostě proto vzniklo lokální partnerství více „hráčů“, do kterého se zapojila Probační a mediační služba ČR, dluhová poradna Naděje-M, o. p. s., Oblastní charita Most, Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, orgán sociálně-právní ochrany dětí a významnou měrou také, o. p. s. K srdci klíč, které se zaměřuje na pomoc lidem bez příštěší a v životní krizi.

Všichni partneři se zaměřili na aktivní pomoc uchazečům o práci, kteří ztratili během své dlouhodobé nezaměstnanosti základní pracovní návyky a kompetence. Proč? Právě obyvatelé vyloučených či deprivovaných lokalit byli kdysi mezi prvními, kteří přišli o práci, a s nízkou či žádnou kvalifikací tak v evidenci úřadu práce zůstávají dlouhodobě. Sociální a pracovní poradci neziskových organizací začali nabízet další odbornou pomoc tam, kde kapacity a možnosti pracovníků úřadů práce nestačí. Lidé zatížení mnoha problémy totiž navíc kromě hledání nové práce potřebují ve větší či menší míře využít i další doprovodné sociální služby (zajištění bydlení, řešení dluhů atd.).

Vytváření sítě lokálního partnerství

Členové lokálního partnerství si nejprve zmapovali potřeby města. Spolupráce probíhala v rámci pečlivého komunitního plánování, do nějž se zapojili i zaměstnavatelé, kteří byli ochotni zohlednit nejen vytváření zisku, ale i sociální aspekt svého působení ve městě. Začali více zvažovat, kde by mohli dát práci i lidem, kteří jsou zatíženi handicapem. Odborné poradenství při přípravě projektu sociální inkluze poskytoval Odbor pro sociální začleňování. Město Most spolupracovalo s „Agenturou“ již v letech 2008 až 2012 a v lednu 2016 s ní uzavřelo Memorandum o spolupráci v rámci takzvaného Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám.

Práce s klienty, kteří potřebují největší podporu

V Mostě pomáhá s přípravou klientů s kumulací handicapů (dluhy, drogová minulost, trestní minulost, duševní onemocnění atd.) na otevřený pracovní trh více organizací. Většina subjektů sdružených v lokálním partnerství se řídí zásadou, že pomoc při hledání práce vždy zohledňuje individuální potřeby a požadavky klienta a podpora musí být dlouhodobá.

Ta nemůže spočívat jen v tom, že někdo pomůže klientovi najít zaměstnání – v něm totiž bez další pomoci nováček nejspíš brzy selže, protože není zvyklý na pravidelnou docházku, podávání vysokého a stabilního výkonu a dodržování všech nastavených pravidel. V tomto ohledu je nejnáročnější práce s klienty se závislostmi na alkoholu či drogách, kteří mají problém už jen s pravidelným vstáváním a udržením denního řádu a pracovního stereotypu.

Pracovníci K srdci klíč zdůrazňovali, že si museli na počátku vytvořit jasná pravidla pro výběr nejpotřebnějších klientů. Ty si vymezili jako lidi s kumulovanými handicapem pro umístění na otevřeném trhu práce nebo lidi, kteří na trhu práce opakovaně selhávají z důvodů absence bazálních sociálních a pracovních návyků, porušení funkcí v oblasti volných vlastností, problémů v oblasti komunikace, vnímání či negativních dopadů závislosti, včetně gamblingu.

Pracovní konzultant a podpora klienta

Připravit klienta pro vstup na tréninkové místo je delší proces. Nejprve se „mapují“ předpoklady daného kandidáta pro to, aby v dané pozici měl šanci uspět. Zjišťuje se, zda má kde bydlet, jestli není zatížen dluhy nebo je schopen se vůbec dopravit na místo výkonu práce. Často je třeba pomoci lidem i s obstaráním dokladů. Důležitou součástí pracovního poradenství byly proto i doprovody klientů na úřady, k soudům nebo lékařům, protože ve spleti složitých paragrafů a povinností se osoby ze sociálně vyloučených lokalit často neorientují. A než někdo nastoupí do práce, musí mít v pořádku mj. platné doklady, zápočtový list, potvrzení o lékařské prohlídce atd.

Podporující organizace klientovi nejprve pomáhá cestou sociálního poradenství, kdy s ním sociální pracovníci mapují další možné související problémy – bydlení, dluhy... Zjišťují, jaká práce by klientovi „seděla“, a pracovní poradci s ním nacvičují pohovory. Častá je pomoc klientovi s vytvořením životopisu. Při přípravě na tréninkové pohovory si klienti zkoušejí i to, jak se na pracovní pohovor obléknout podle typu prostředí, kam se hlásí o místo. Mnozí nováčci oceňují možnost naučit se pracovat s osobním příběhem tak, aby uměli vysvětlit méně silné stránky ve svém životopisu.

Klient si tak předem rozmyslí, jakou míru otevřenosti zvolí například ohledně popisu své trestní minulosti nebo duševní choroby apod. Je třeba předem probrat i všechny souvislosti ohledně finanční situace celé rodiny a témat, která se týkají sladování práce a osobního života. Práce by klientovi měla pomoci vymanit se

z chudoby. Neměla by negativně rozkolísat a zhoršit finanční situaci klienta. Pokud někdo na pracovní místo nastoupí a brzy jej opouští, prožívá jednak své opětovné selhání, ale snižuje i do budoucna ochotu na straně zaměstnavatelů dát šanci jinému potřebnému člověku, kterého doporučuje zástupce neziskové organizace.

Většina klientů nejde přímo na otevřený trh práce, ale posiluje své pracovní návyky nejprve na tréninkových místech, které mu organizace pomáhá najít. Příležitost pracovat na tréninkovém místě hledá pracovní poradce nebo zástupce neziskové organizace většinou u místních zaměstnavatelů. Pokud se podaří najít vhodnou příležitost a uzavřít smlouvu, klient na tréninkovém místě „trénuje“, posiluje potřebné základní návyky a dovednosti. Často se nejprve učí respektovat šéfa a nacházet svou roli v týmu. Poznává, jak je důležitá spolehlivost, dochvilnost a vytrvalost při odvádění potřebného výkonu v práci. Jde o dlouhodobý proces. Proto se každému člověku dostává podpory podle jeho individuální potřeby. Pro někoho jsou potřebné tři měsíce upevňování návyku, pro jiného jde o půlrok. Tréninkové místo poskytuje určitou míru ochrany.

Klíčová je v tomto ohledu pozice pracovního konzultanta, který napomáhá posilování nejzákladnějších kompetencí klienta (budování návyků, smyslu pro dodržování nastavených pravidel), ale vhodnou formou je i externím „personalistou“ zaměstnavateli. Zná slabá místa své cílové skupiny a ví, jak být empatický, ale zároveň jak nastavit zdravé hranice. Pracovní konzultant sice nemůže nabídnout zaměstnavateli stoprocentní záruky za klienty, ale má v případě dobré spolupráce vzhled do jejich problémů, míry připravenosti na nechráněný trh práce a může klientům pomoci rozfázovat řešení nejakutnějších problematických „uzlů“ v jejich životě. V případě, o. p. s. K srdci klíč je „kouzlem“, které si nemůže vynutit uměle žádný projekt, zejména profesionální, respektující lidský přístup ke klientům. Individuální přístup, vzájemný respekt a budování důvěry vyžadují trpělivost a čas. Sociální pracovníci řeší problémy postupně, krok po kroku metodou „krájení slona“.

Pracovní konzultant u zaměstnavatele

Co může nabídnout pracovní konzultant zaměstnavateli? Na prvním místě znalost určité cílové skupiny. Dovede předvídat možné problémy, poradit, které bariéry jsou řešitelné za pomoci sociálních pracovníků a mentorů vhodnou podporou klienta na konkrétním pracovním místě i během zkušební doby. Umí potřebnou intervenci zajistit i na dálku, třeba telefonicky. Klient, který má oporu v sociálním pracovníkovi, se tak cítí jistější a případný mistr nebo předák také ví, že na složitou situaci nezůstane ve firmě sám.

Prozíraví pracovní poradci budují se zaměstnavateli dlouhodobé vztahy, aby mohli pomoci i svým budoucím klientům. Součástí výbavy dobrého pracovního

konzultanta je nejen jeho odbornost v sociální práci s klienty, ale také dobrá orientace na trhu práce a znalost pracovněprávní legislativy. Co obnáší navázání spolupráce se zaměstnavateli, popisuje následující box:

NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE SE ZAMĚSTNAVATELI

- navazování kontaktů,
- snaha o boření předsudků k cílové skupině (destigmatizace),
- udržování navázaných kontaktů (pravidelný telefonní kontakt, e-mail, osobní setkání, připravit si leták),
- vyjednávání pracovních podmínek,
- poradenství pro zaměstnavatele.

Pro hledání potenciálních vhodných zaměstnavatelů je klíčové průběžné síťování. Organizaci K srdci klíč se podařilo navázat spolupráci s menšími zaměstnavateli v místě, mj. Hipodromem Most, Autodromem Most, Minifarmou Dlouhá Louka, Sportasem Litvínov, Selským dvorem Braňany nebo Equi Svinčice. Významná je spolupráce s Technickými službami města Mostu, kde se pracovníci zabývají údržbou a úklidem veřejných prostranství. *„Spolupráci jsme původně směřovali na údržbu zeleně a úklidové práce, protože naši klienti mají převážně základní vzdělání. Naši partneři nám umožnili to, že jsme v jejich prostorech mohli začít uklízet a trénovat práci s klienty. Přitom jsme si všimli, že při provádění prací se vyprofilovali lidé, kteří mají i dovednost vést a motivovat ostatní,“ říká projektová manažerka Hana Doležalová. „Takže bychom následně chtěli vybudovat nějaké sociální podnikání, kam by tito lidé mohli postupovat, my bychom je měli v péči o něco déle a mohli bychom je dále sanovat a pomáhat i jejich rodinám.“*

Každý člověk potřebuje zažít úspěch

Zkušenosti lidí na tréninkových a dotovaných místech v Mostě ukázaly, že nejdůležitější ze všeho je přijetí na straně zaměstnavatelů, dobrá firemní kultura, přátelské klima, jistota, stabilita a klidná práce, kde zažívají nováčci méně stresu. Finanční stránka je důležitá, ale praxe ukazuje, že přijetí do týmu znamená pro lidi na okraji společnosti úplně nejvíce. Důležité je ale také to, že se pracovní konzultant klientovi individuálně věnuje. Pokud má i pracovní poradce oporu ve fungující lokální síti zaměstnanosti, vidí smysl své činnosti, šance na podporu dalších lidí a udržení stávajících pracovních míst se zvyšuje.

Fungující lokální síť zaměstnanosti jsou tak nejlepší prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti i v době nastupující hospodářské recese. Potřeba tréninkových a dotovaných míst hned tak nezmizí.

Praxe ukazuje, že člověk s problematickou minulostí, který je nově doporučován zaměstnavateli na otevřený pracovní trh práce, je ve výhodě, pokud byl již stabilizován na tréninkovém místě nebo se osvědčil na veřejně prospěšných pracích. Ideální je, pokud se zájemce o práci může s charakterem práce seznámit předem. Nebo se mu podaří potkat s někým, kdo již ve firmě pracuje a může mu dát potřebné rady. Tehdy se šance na úspěch mnohonásobně zvyšují.

Od tréninkových míst v Mostě k založení sociálního podniku

Poskytovatel: K srdci klíč, o. p. s.

Lokalita: Most

Sociální problémy v Mostě netíží jen obyvatele mediálně známého Chanova. Domácnosti sociálně vyloučené nebo vyloučením ohrožené se koncentrují i v takzvaných „Stovkách“ a „Sedmistovkách“ i dalších místech, například v ulici K. H. Borovského, Javorové (tzv. Jaltě), M. G. Dobnera či takzvaných Věžových domech. V uvedených lokalitách žije zhruba třináct tisíc obyvatel. Vymanit se z kolotoče dlouhodobé nezaměstnanosti, a tím i chudoby, je zejména pro lidi, kteří stáli dlouho mimo pracovní trh, složité. Protože pracovní trh zde vykazuje dlouhodobou nedostupnost nízkokvalifikovaných míst, obyvatelé sociálně vyloučených lokalit ztrácejí pracovní návyky, mnozí se zadluží, postihnou je exekuce a další problémy. Těmto lidem nestačí jen najít nové volné pracovní místo. Potřebují vyšší míru podpory, pomoc s tím, aby jim zaměstnavatel poskytl delší čas na adaptaci v novém pracovním prostředí, umožnil jim opětovný nácvik pracovních dovedností. Překlenovacím „mostem“ na otevřený trh práce pro tyto lidi může být tréninkové místo či práce v sociálním podniku.

Tréninková místa jako nový odrazový můstek

Dobrou zkušenost s tréninkovými místy udělala v Mostě nezisková organizace K srdci klíč. Ujmula se „náročných“ klientů, tedy lidí s kumulovanými handicapy, a ty zacvičovala na tréninkových pracovních místech. Projekt byl financován z Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OPZ).

Pomoc se zaměřila na lidi, kteří dlouhou dobu nepracovali a ztratili základní pracovní návyky a kompetence. Na prvním místě šlo o to, aby lidé s podlomeným sebevědomím, často rezignovaní a demotivovaní opakovaným odmítnutím, dostali znovu chuť pracovat. Docílit této mety ale není jednoduché. Pro člověka, který například nemá kde bydlet, je pravidelné docházení do práce téměř nemožné. Lidé s dluhy, zejména s více exekucemi, také pro zaměstnavatele představují velkou administrativní zátěž. Překážkou pro vstup do zaměstnání u takových klientů může být i chybějící praxe, záznam v rejstříku trestů...

Principy tréninkového místa

Pracovní místa mají být pro klienty zároveň důstojná a mají je motivovat k dalšímu rozvoji. Na tréninkovém pracovním místě jde hlavně o podporu základní pracovní adaptace a orientaci v nových životních podmínkách. Tak tomu bylo i v případě projektu, kdy se město Most a nezisková organizace K srdci klíč staraly o to, aby nabídka tréninkových míst byla pestrá a pokud možno také důstojná.

S dobrou spoluprací zaměstnavatele, „doprovázející“ organizace či mentora a finančním zajištěním se tréninkové místo může stát novou šancí v životě člověka, který dlouho uvíznul na úřadě práce a na sociálních dávkách. Karel Komárek, ředitel organizace, vysvětluje: *„Když klienti projdou našimi ubytovacími službami, tak chceme, aby měli další perspektivu. Tou je nová práce, jenže tito lidé potřebují v zaměstnání specifický přístup a podporu.“*

Lidi, kteří by v Mostě potřebovali individuální podporu, je samozřejmě mnoho. Proto podmínkou pro přijetí na tréninkové pracovní místo bylo, že zájemci ve své profesní anamnéze vykazují významné kumulované bariéry pro umístění na otevřeném trhu práce nebo na něm opakovaně selhávají z důvodů absence základních sociálních a pracovních návyků – mají problémy s komunikací, narušené vnímání nebo trpí duševní poruchou. Často jde i o dopad různých závislostí či traumat na psychiku člověka.

Paní Věra přišla do projektu v Mostě v polovině roku 2019. Jako Romka se zdravotními problémy si práci hledala s velkými obtížemi. Navíc neměla vyřešenou svou bytovou situaci, bydlela v širší romské rodině a při tom se musela starat o syna v předškolním věku. Díky tréninkové práci, která jí umožnila pracovat na zkrácený úvazek, zvládla i péči o dítě. Podařilo se jí dostat i do Job clubu, který provozuje, o. p. s. K srdci klíč. Tam si Věra zlepšila své komunikační dovednosti, posílila sebevědomí a pracovní poradkyně si všimly, že Věra dokáže vést i jiné kolegyně. Věra se postupně vypracovala na pozici partáka a v současnosti vede tým šesti zaměstnanců. Zlepšení situace v pracovní rovině se nakonec odrazilo i v jejím osobním životě. Získala sociální byt, mohla odejít od příbuzných ze sdíleného bytu a začala znovu žít se svým partnerem. Věra začala řešit svou dluhovou situaci, podala návrh na oddlužení. Ne vždy se ale Věra setkávala ve své komunitě s pochopením. Její „nový život“ jí zpočátku přinesl i dočasný rozchod s partnerem. Nakonec ale i on postupně začal ve svém životě se změnami: Získal novou práci v sociální firmě, přestože měl záznam v rejstříku trestů a za sebou i drogovou závislost. Oba partneři jsou dnes stabilizováni a pracují na společné budoucnosti. Jejich syn mezitím nastoupil do školy a je jedním z nejlepších žáků ve třídě.

Ne každý příběh končí takovým happy endem, přesto praxe ukazuje, že při individuální podpoře klienta na tréninkovém pracovním místě je jeho šance se uchytit v zaměstnání nepoměrně vyšší.

V Mostě klienti využívali intenzivní pracovní poradenství, individuální podporu a provázení neziskovou organizací K srdci klíč. *„Jsou to lidé, kteří například nemohou pracovat na směnný provoz, nebo ti, kteří za sebou mají drogovou závislost, výkon trestu odnětí svobody, jedinci bez domova a osoby, které jsou bezprostředně ohroženi bezdomovectvím,“* vysvětluje projektová manažerka Hana Doležalová. *„Potřebují*

zastřešit nejzákladnější věci. Umožňujeme jim, aby si ve spolupráci s naší organizací dali do pořádku všechny věci. Pomáháme jim v jednání na úřadech. Dále se pak klienti naučí hlavně to, že je potřeba od pondělí do pátku vstávat a práci odvádět v odpovídající kvalitě. Navíc klienti poznají, že na pracovišti je potřeba se občas upozadit a dělat to, co je třeba,“ dodává Hana Doležalová, projektová manažerka.

Tréninky, konzultace a další vzdělávání

Začlenění potřebných lidí se podařilo díky specializované pomoci neziskových organizací osobám se sociálním vyloučením a také tomu, že pomoc nabídlo i město zprostředkováním práce. K srdci klíč pak „piplal“ každého účastníka jako semínko v růstu. Podle potřeby mohl člověk v nepříznivé životní situaci procházet intenzivním nebo méně intenzivním poradenstvím.

V delší variantě absolvoval nový adept během prvních dvou týdnů 5 hodin vzdělávání týdně a 10 hodin individuálního vzdělávání týdně. Třetí až desátý týden absolvoval 5 hodin vzdělávání týdně, 8 hodin pracovního nácviku týdně (VS) a 3 hodiny individuálního tréninku týdně. Dále mohl využít 15 hodin pracovního nácviku týdně (tréninková pracovní místa), 2 hodiny individuálních konzultací týdně (rodina, dluhy, práce) a 3 hodiny vzdělávání týdně. Čtvrtý a pátý měsíc měli klienti 2 hodiny vzdělávání týdně, 15 hodin pracovního nácviku týdně (tréninková pracovní místa) a 3 hodiny individuálních konzultací týdně (doprovody, dluhy). Šestý měsíc absolvovali 2 hodiny vzdělávání týdně a 17 hodin pracovního nácviku týdně (tréninková pracovní místa).

V méně intenzivní poradenské části klienti měli v první fázi programu dvě hodiny individuálních konzultací týdně a pracovní trénink osmnáct hodin týdně.

Role města při poskytování tréninkových míst

Náměstkyně primátora města Most Ing. Markéta Stará k projektu uvedla: „Byli jsme požádáni, abychom zprostředkovali spolupráci s Technickými službami města Mostu. Ze začátku jsme byli skeptičtí, protože jsme vsadili na něco, co nemuselo vyjít. Ale mám obrovskou radost z toho, že spolupráce funguje. Máme pozitivní zpětnou vazbu od samotných uchazečů, kteří prokázali, že umí přiložit ruku k dílu.“

Ing. Václav Zahradníček, předseda představenstva Technických služeb města Most, dodává: „Navázali jsme spolupráci s organizací K srdci klíč. Domluvili jsme se, že by bylo užitečné, aby mělo město Most možnost získat větší rozsah služeb, co se týče úklidu a udržení čistoty. Vytipovali jsme lokalitu, která je ohraničená obchodním domem Prior, ulicí Budovatelů včetně části parku a zpátky přes Mozartovu ulici a dále.“ Z uzavřeného má užitek jak město, tak i lidé, kteří získávají základní pracovní dovednosti.

Posilování sítě spolupracujících zaměstnavatelů

Individuální podpora klientů a intenzivní spolupráce se zaměstnavateli přinesla výsledky. Co přinesl projekt organizace K srdci klíč? Zapojilo se do něj 75 klientů ze 134 oslovených, 35 pracovalo na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) a 16 lidí si našlo uplatnění na volném trhu práce a udrželo se na něm déle než šest měsíců. Pět klientů prošlo rekvalifikací, čtyři klienti získali oprávnění na práci s křovinořezem, dva klienti získali sociální bydlení. Z 16 klientů se jich devět uchytilo v sociálním podniku, zbylých šest našlo uplatnění u běžných zaměstnavatelů. Jedna klientka dokonce začala podnikat jako OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná). Navíc všichni účastníci programu začali spolupracovat s dluhovou poradnou, a mají tak naději řešit své problémy dlouhodobě a v budoucnu se chyb vyvarovat.

Realizace projektu *I v Mostě to jde!* proběhla od dubna 2018, pilotní projekt skončil v létě 2019 a pokračoval do konce roku 2020. Různorodé aktivity byly nabízeny lidem z ohrožených skupin na celém území Mostu. Na využívání tréninkových pracovních míst, která nevytvářejí zaměstnavateli žádný zisk a konkurenční výhodu, navázal v Mostě další logický krok. Aktivity a zkušenosti z projektu podnítily od října 2019 vznik sociálního podniku Zelený klíč, s. r. o. Ten již přes rok zaměstnává cca šest osob. Co se týče okruhu činností této sociální firmy, uchazeči o práci mají šanci uplatnit svou šikovnost například v zemědělství, zahradnictví, v technických službách, při úklidu veřejných i firemních prostranství nebo při zpracování dřeva a organizaci různých kulturních akcí. Cílem K srdci klíč je nabídku v budoucnu stále rozšiřovat.

Peer mentor. Když se z bývalého klienta stane pomocník

Poskytovatel: Rubikon Centrum, z. ú.

Lokalita: celorepubliková působnost

Úřady mohou být pro lidi na okraji společnosti strašákem. Mnozí se raději ani neevidují na úřadu práce, nežádají o sociální dávky. Lidé bez domova často přijdou na ulici o doklady, trpí nemocemi, jsou bez práce... Převaděčem do světa běžných lidí může být pro takového člověka „peer“ mentor, tedy někdo s podobnou zkušeností, který tíživou minulost překonal. Takový člověk pomáhá druhým, ale zároveň si sám posiluje své odborné znalosti.

Peer mentor se dostává ke své práci na základě vlastní životní zkušenosti v minulosti. Mohl si projít vězením, drogovou závislostí, gamblerstvím, stejným zdravotním postižením a podobně. Poté, co s pomocí odborníků zvládl své problémy, nabídne mu nezisková organizace, aby pomáhal jiným lidem. V Rubikonu například pracuje peer mentor zpravidla buď jako dobrovolník, nebo na dohodu o pracovní činnosti. Dostává tak příležitost rozvíjet se, být v kontaktu s dalšími sociálními pracovníky, kurátory a pracovními poradci. Tím, jak peer mentor pomáhá druhým, posiluje i vlastní kompetence na trhu práce.

Dobrá praxe Rubikonu vychází z přesvědčení, že lidé se spíše otevrou někomu, kdo se jim podobá. Lidé bez domova se často stydí za svůj zevnějšek, mají pocit, že neumí mluvit, nevyznají se ve spleti složitých paragrafů. V těchto případech se osvědčuje pomocník v terénu, který s nimi komunikuje jako „rovný s rovným“. Peer mentor s lidmi v akutních potížích sdílí svůj osobní příběh a bližního v nesnázích nasměruje k žádoucí odborné pomoci. První rozhovory s peer mentorem mohou sloužit k tomu, aby se klient vůbec přiblížil k jiným lidem. Peer mentor mu věnuje svůj čas a pozornost, což je na začátku nejdůležitější, protože jde primárně o povzbuzení motivace ke změně života.

Martin měl v minulosti spoustu problémů, život mu komplikovala také závislost na drogách. Díky Rubikon Centru se naučil, že lze žít jinak. Martin našel nový smysl svého života ve sportu a vaření. Na počátku změn jeho životního stylu bylo to, že dostal možnost začít nový život v chráněném bydlení a této šance pozitivně využil. Proto Martin v současnosti může působit jako peer mentor. Svým kamarádům pomáhá smysluplně vyplnit volný čas. Pro mnohé, ať už pracují, či ne, je nakládání s volným časem oříšek a jeho plánování něčím novým, s čím dosud neměli žádné zkušenosti.

V lokalitách, kde žije hodně Romů, se osvědčil romský mentor. Takový typ pracovníka Rubikon ke konci roku 2020 zaměstnával v Kladnu, Sokolově, v Lounech, Děčíně, v Mostě, Chomutově a dalších asi dvaceti městech. Rubikon Centrum našlo při přípravě svých peer mentorů inspiraci v modelu dánské probační služby a tento vzor úspěšně aplikovalo na podmínky České republiky. Zájemci o práci mentora

jsou vyškoleni v rámci vzdělávacího kurzu v rozsahu 100 hodin (60 hodin teorie + 40 hodin praxe). Součástí dalšího profesního rozvoje mentorů jsou pravidelné rozvojové supervize zajišťující kvalitu poskytované služby.

Například v Ostravě jsou romští mentoři často „pravou rukou“ probačního pracovníka. Pomáhají zejména lidem, kterým byl uložen alternativní trest, aby zbytečně nebyli postiženi trestem tvrdším. Peer mentor ale nepomáhá jen s dohledáním klienta, ale může poskytovat i asistenci při hledání nového zaměstnání. Přínosem je podpora při skupinové práci – například při veřejně prospěšných pracích, a to často i ve spojitosti s řešením dluhů. Novým klientům může peer mentor pomoci i méně známou informací – třeba tou, že v Rubikonu funguje specializovaná pracovní agentura, která zprostředkovává práci bývalým vězňům. Peer mentor ví, koho je vhodné oslovit, protože se většinou v dané lokalitě dobře orientuje a může být neformální a dobrý navigátor k účelné pomoci v nepříznivé životní situaci.

CO DĚLAJÍ VYŠKOLENÍ MENTOŘI:

- vyhledávají a kontaktují klienty v terénu,
- srozumitelně lidem v tísní vysvětlí, v jaké se nacházejí situaci (co jim hrozí, jak začít řešit situaci),
- podpoří izolované osoby v komunikaci s úřady,
- propojí rizikové osoby s dalšími službami, které potřebují (hledání zaměstnání, upozornění na agenturu práce, sociální firmu atd.).

Pro poskytování peer mentoringu je klíčová osoba mentora, kterého s klienty spojuje sounáležitost s komunitou. V případě romského mentoringu je to přirozeně i jazyková a kulturní blízkost, v jiných případech může klienta a jeho mentora spojoval zkušenost s dopady stejné či podobné diagnózy. Díky tomu je mentor schopen získat si důvěru klientů. Často v rámci komunity působí i jako pozitivní vzor. Peer mentor se může také „mezi svými“ chovat neformálněji, protože díky své osobní zkušenosti rozumí i „nevyslovenému“.

Mentory se mohou stát i lidé bez odborného vzdělání, kteří si v průběhu práce s klienty zvyšují i své kompetence. Sami tak profesně rostou, zlepšují svou odbornost a pozici na trhu práce. Praxe již ukázala, že i lidé bez formálního vzdělání mohou být úspěšnými mentory a pomáhat ostatním.

CO DĚLÁ ROMSKÝ MENTOR:

- pracuje obvykle se 2–3 klienty,
- většinou pracuje na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) průměrně 15–20 hodin,
- navazuje kontakt s lidmi v terénu,
- navštěvuje lidi i v jejich domácích prostředích,
- neformálně pomáhá potřebným v navigaci ke specializovaným službám,
- Rubikon Centrum vyškolovalo během deseti let 132 romských mentorů,
- romští peer mentoři spolupracovali s 29 středisky Probační a mediační služby ČR v 9 krajích ČR,
- služba peer mentorů poskytnuta více než 2 000 klientům,
- úspěšnost služby se pohybuje nad 50 %.

Úspěch peer mentora je v jeho přístupu, v tom, že se nad klienta nevyvyšuje. Komunita (bývalí vězni, drogově závislí, duševně nemocní, zdravotně postižení atd.) jej vnímá jako „svého“. Osoba na druhé straně mu nemůže říci „ty nevíš, jaké to je“. Úředníci, lékaři nebo probační pracovníci nemají například tak otevřený přístup do domácností různorodých klientů, jsou vnímáni jako nežádoucí a obtěžující kontrola z úřadu. Mentor si může dovolit „ostřejší slovo“, vtipkovat nebo se celkově chovat neformálněji.

Peer mentor může být i „parťákem“ nebo předákem na tréninkovém místě. Může být „vrbou“, když člověk v problémech potřebuje s někým hovořit o svém problému. Je k dispozici v komunitních centrech, komunitních zahradách, ale především v terénu, kam se úředníci často vůbec nedostanou.

Peer mentor ale nepracuje bez proškolení. Organizace, která jej zaměstnává, obvykle poskytuje mentorovi nejenom zázemí, ale i supervizi a odbornou podporu, protože i peer mentor se setkává s komplikovanými situacemi. Pro většinu mentorů jsou zásadní supervize. Záleží na personálních a časových kapacitách neziskových organizací, jak intenzivní podporu je schopná peer mentorům poskytnout. Může to být jednou týdně, jednou za čtrnáct dní nebo jednou za měsíc. V praxi se ale osvědčují častější a kratší schůzky, mohou to být krátká neformální „kafíčka“. Jde totiž o to, včas zachytit narůstající problém, který přesahuje možnosti pomoci peer mentora.

Pomoc peer mentorů je v praxi nezastupitelná, ale také velmi náročná. Bez podpory hrozí peer mentorovi syndrom vyhoření a ztráta motivace. Hlavním systémovým rizikem takové podpory zůstává udržitelné financování, které – v případě krátkodobých pracovních smluv, resp. dohod – neohroží nárok na sociální dávky, jež může takový zaměstnanec pobírat.

V Kadani poradenství pomohlo s profesním startem mladých Romů

Poskytovatel: Světlo Kadaň, z. s.

Lokalita: Kadaň

Přetrvávajícím problémem v České republice zůstávají předčasné odchody žáků ze sekundárního vzdělávání. Ekonomické dopady předčasných odchodů žáků ze školy popsal ve svém výzkumu pro Odbor sociálního začleňování Roman Matoušek. Nese název Finanční dopady vysoké nezaměstnanosti obyvatel sociálně vyloučených lokalit a jejich nízké kvalifikace v roce 2018. Tento výzkum ukazuje, že dosažení alespoň středního vzdělání bez maturity znamená oproti základnímu vzdělání zvýšení průměrných celoživotních pracovních příjmů jednotlivce o více než třetinu (z 23 na 31 mil. Kč). Úspěšné dokončení střední školy s maturitou představuje zvýšení příjmů o více než 60 % (na 40 mil. Kč) oproti získání pouze základního vzdělání.

Jasná je i souvislost se vzděláním rodičů: 38 % mladých, jejichž rodiče nemají maturitu, je ohroženo chudobou. Vzhledem k pozitivnímu vlivu vzdělání na příjmy se pravděpodobnost výskytu příjmové chudoby s jeho výší snižuje. Nejvíce jsou tak příjmovou chudobou ohroženy domácnosti, u nichž osoba v čele (příp. její partner) nedosáhla úplného středního vzdělání. Výrazně nižší úroveň dosaženého vzdělání vykazují ve srovnání se zbytkem populace také mladí Romové. K tomuto problému proto aktivně přistoupili v Kadani.

Mnoho záslužné práce zde odvedl i spolek Světlo Kadaň díky individuálnímu pracovnímu poradenství. Zejména mladí Romové tak neskončili v evidenci úřadu práce, ale vystudovali a našli si zaměstnání.

Kadaň je podkrušnohorské město se zhruba 18 tisíci obyvateli v Ústeckém kraji poblíž Chomutova. V okolí se nachází několik průmyslových zón, v přímé blízkosti Kadaně, Klášterce nad Ohří nebo Žatce. Míra nezaměstnanosti zde v roce 2020 byla zhruba 5,4 %, tedy vyšší než celorepublikový průměr. Kadaň je tak typickým příkladem menšího města ve strukturálně znevýhodněném regionu.

V Kadani se podařilo nastartovat potřebné změny díky politické vůli zástupců města. Na komplexní změnu se zaměřili společně sociální odbor města, Odbor pro sociální začleňování Ministerstva pro místní rozvoj ČR a aktéři z řad neziskového sektoru. Podařilo se zde například rozjet integrační projekty týkající se zvýšení kvality bydlení (rekonstrukce budov), posílit sociální služby (řízení centra sociálních služeb v Prunérově) a zaměřit se na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Důležité bylo, že se nezapomnělo ani na mladou generaci, především Romy.

Poradenství a doprovázení studentů

Mladí lidé z Kadaně a okolí často studují dvouleté a tříleté učební obory na chomutovské Střední škole technické, gastronomické a automobilní (dále jen SŠTGA).

Někteří studenti, zejména Romové, školu však zbytečně a předčasně opouštějí a končí na úřadu práce bez dostatečné kvalifikace. Vhodná intervence neziskové organizace Světlo Kadaň, podpora obce a úřadu práce ukázaly, že problém s předčasným odchodem takových studentů lze řešit nebo jej alespoň snižovat. Dostatečná kvalifikace je totiž nezbytným předpokladem po pozdější úspěšný profesní život. V této lokalitě proto poradci navázali spojení již se žáky na základní škole.

Sociální pracovnice a pracovní poradkyně Světla Kadaň motivovaly žáky zejména k tomu, aby vůbec nastoupili do 1. ročníků na střední školy a na studiu se udrželi. Prubířským kamenem podle pracovních poradců posléze bylo zdárné zvládnutí závěrečných zkoušek a získání pracovního místa ihned po studiu, aby mladí neztratili návyk pracovat. Pomoc spolku Světlo Kadaň spočívala v doprovázení mladých lidí v celém cyklu studijního života, ale i v návazném pracovním poradenství při vstupu na pracovní trh: *„Učíme studenty, aby se uměli orientovat na trhu práce, na komunikaci se zaměstnavatelem, aby zvládli správně napsat životopis, motivační dopis a věděli, kde hledat volné nabídky práce. Cílem naší spolupráce je, aby mladí lidé také uměli zodpovídat za své činy, byli samostatní, soběstační a cítili se součástí společnosti,“* říká Pavlína Holubová ze spolku Světlo Kadaň a dodává: *„Praxe ukazuje, že děti ze sociálně vyloučených lokalit potřebují konzultace a podporu mnohonásobně více než děti z většinové společnosti, kde poradenskou roli častěji sehrává funkční rodina.“*

Důvody, proč mladí lidé předčasně ukončují školní docházku a odbornou přípravu na středních školách, jsou vysoce individuální. Přesto je možné poukázat na některé opakující se trendy. Předčasné ukončení střední školy je u žáků poměrně často spjato se sociálním znevýhodněním a specifickým rodinným zázemím, které se vyznačuje nízkým vzděláním a vzdělanostními ambicemi rodičů, případně i jejich dlouhodobou nezaměstnaností. Na druhou stranu se ale předčasné ukončování školní docházky rozhodně netýká jen žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí. Může být podmíněno řadou individuálních okolností, například nevhodnou volbou oboru nebo úrovně vzdělání, přechodně obtížnou životní situací, zdravotními problémy a podobně. Nejčastějšími důvody předčasných odchodů podle názorů pracovníků škol jsou nezáměr se učit, špatný prospěch, absence, nedostatečná kontrola a nezáměr rodičů o vzdělání dítěte, případně jejich neschopnost dítěti poradit.

Radek v roce 2016 nastoupil na střední školu, ze které po roce odešel a začal pracovat. Z práce ho vyhodili a Radek skončil na úřadu práce. Měl velké obavy z toho, zda najde dobře placenou práci, když není ani vyučený. Vyhledal proto spolek Světlo Kadaň a podělil se o své obavy. Sociální pracovnice jej motivovaly k opětovnému nástupu na střední školu, aby si následně mohl najít lépe placenou práci. Důležité bylo zjistit, z čeho konkrétně jeho obavy pramení. Poradkyně zjistily, že aby mladík mohl opět nastoupit do školy, musí najít obor, který ho bude opravdu bavit. Další překážkou, kterou nedovedl Radek sám zdolat, byla obava z toho, že školu nezvládne. V poradně konzultanti téma s klientem rozebrali. Ten si ujasnil, že když školu nebude zvládat, může ji kdykoliv ukončit, ale byla by škoda nezkusit

vůbec nic a nepokusit se získat výuční list. Mladík souhlasil s nastavením individuálního plánu, ve kterém byly pečlivě naplánovány kroky k plnění jeho záměru. A výsledek? V současné době má Radek za sebou první pololetí na střední škole, studuje obor zedník, který si vybral a moc ho baví.

Jana stála před rozhodnutím ohledně nástupu na učiliště, na obor prodavačka. Tuto volbu udělala úplně samostatně. Během přijímacího řízení ale nevěděla, zda zvolit jednodušší obor, nebo náročnější variantu studia. Dále řešila praktickou záležitost – zda zůstat v místě svého bydliště, nebo dojíždět na internát, což by ale představovalo finanční zátěž pro rodinu. Pracovnice Světla Kadaň s Janou vše probíraly, zvažovaly klady a zápory a doporučily studium v Kadani. Přesto se klientka nakonec rozhodla pro studium s dojížděním, nenechala se odradit a byla ochotná překážku zdolat. Na cestě za vysněným oborem se ovšem objevila nová potíž: Ukázalo se, že Jana nemá občanský průkaz, protože je slovenskou občankou. Světlo Kadaň Janě pomohlo vyžádat si občanský průkaz ze Slovenska a přihláška na školu byla včas podána. Jana do školy nastoupila a zatím ji bez obtíží zvládá. Stala se dobrým příkladem pro ostatní kamarády, protože byla proaktivní už v tom, že si dokázala říci o pomoc.

Kadaň. Sny vs. realita pracovních příležitostí v lokalitě

Poradenství pro mladé lidi ovšem zahrnuje i další důležitý aspekt. Mladí se často nejen neorientují na trhu práce, ale je potřeba sladit jejich studijní předpoklady a romantické sny s reálnými pracovními příležitostmi v lokalitě. Kadaň není výjimkou. Právě proto také pro mládež se specifickými potřebami otevřeli v tomto městě dva nové obory, a to pro zednické a zahradnické práce. Jejich založení doporučil Úřad práce v Kadani. Ten také pomohl vytipovat studenty od 15 do 22 let, kteří by byli pro toto studium vhodní. Mladí se o nových oborech dozvěděli na Dnech otevřených dveří v Kadani. Zájem projevilo 12 žáků. Podporu při „doprovázení“ nabídl novým zájemcům o učební obory opět spolek Světlo Kadaň.

Šlo o pomoc s vyplněním přihlášky na školu a obstaráním financí na povinnou lékařskou prohlídku, což bylo mimořádně důležité. Tato zdánlivá „maličkost“, platba 50 či 100 Kč za lékařskou prohlídku (či opis vysvědčení), může zhatit u chudých dětí další studium. Některé rodiny nemají peníze nebo volí jiné priority. Sociální pracovníci a pracovní poradci odhalili i další administrativní „past“, kterou si studenti neuvědomili. Problematické se ukázalo podávání tzv. zápisových lístků, což je povinnost samotných studentů. Pokud tuto formalitu nesplní, nejsou fakticky přijati na školu, což si mnohdy vůbec neuvědomí.

Prevence záškoláctví v Kadani

Nástupem do školy ovšem podpora studentů neskončila. Sociální pracovníci se 1x za měsíc setkávají s učiteli a snaží se podchytit případné problémy žáků hned v zárodku. Do jisté míry tak suplují některé kompetence rodičů, kteří často nemají žádné vyšší

vzdělání a sami řeší vlastní problémy. V každé fázi studia tak mohou mladí lidé vyhledat radu sociálního pracovníka nebo pracovního poradce. Navíc, pokud je to třeba, je možné požádat o doučování.

Podle zkušeností sociální pracovníce se například studenti přestali brzy dostavovat na teoretickou výuku, která jim přišla zbytečná. *„Takže motivačním opatřením byla výplata odměny za praxi v pátek, aby byl student motivován se dostavit,“* prozrazuje poradkyně drobnou „fintu“. Nebo sociální pracovníce zjistily, že mnoho třeťáků na střední škole se bojí zkoušek, protože mají malou sebedůvěru a zbytečně studium předem vzdávají. Pracovnice Světla Kadaň s nimi proto chodily jako psychická podpora i k některým průběžným a závěrečným zkouškám.

Na práci s žáky ve škole ale rovněž navázala i komplexní podpora rodiny v sociálně vyloučených lokalitách. *„Je nezbytné, aby i rodina viděla ve vzdělávání přínos, nemyslela jen na krátkodobé zisky – například příjem sociálních dávek. Někdy může být původní rodina brzdou dalšího vzdělávání mladého člověka,“* vysvětluje Pavlína Holubová, koordinátorka ze spolku Světlo Kadaň. Mezi nejčastější příčiny předčasného ukončení docházky na střední škole v sociálně vyloučených lokalitách patří zejména faktory sociálního prostředí (vliv vrstevníků, povinnosti v domácnosti, těhotenství, obtížná adaptace na nové školní prostředí atd.).

Dávky vs. další studium

I v Kadani vyvstal problém s vyplácením odměn v souvislosti s odbornými praxemi studentů středních škol ze sociálně znevýhodněného prostředí. V situaci, kdy si studenti v rámci školní odborné praxe vydělají menší finanční částku, se v případě rodin pobírajících dávky hmotné nouze tato odměna započítává do společného příjmu domácnosti, což může způsobit krátkodobý výpadek výplaty dávek a v konečném důsledku i zhoršení finanční situace celé rodiny. V takovém případě je student sám nebo pod tlakem rodiny demotivován k práci i studiu.

Smysluplná praxe v reálném prostředí

Předchozí intervence a podpora při studiu střední školy nebo řemeslných oborů by postrádaly smysl, pokud by mladí v těchto oborech nakonec nepracovali. Důležitou „pákou“ pro přechod do reálného zaměstnání bylo v Kadani zajištění kvalitní praxe. Absolventi měli možnost poznat, jaké to je, když někdo ocení jejich práci a jsou užiteční.

V Prunéřově, městské části Kadaně, bylo potřeba opravit chodník. Město poptávalo realizátora zakázky. Díky osobním kontaktům na Střední odborné škole gastronomie se zrodila myšlenka, aby se studenti zapojili v rámci své školní praxe. Zakázka byla skutečně zadána škole a studenti chodník opravili pod vedením svých mistrů. S výsledkem byli spokojeni všichni. V Prunéřově se zkvalitnil veřejný prostor, studenti se něco naučili. Stačilo k tomu to, že se domluvili vedoucí školy a zástupci

městského úřadu (dále jen MÚ). „V Pruněřově tito studenti vystřihli krásný chodník, protože si s prací pohráli,“ uvedl Ing. Jancák z Odboru životního prostředí z MÚ Kadaň. Mistr výcviku Ing. Jancák k tomu dodal: „Studenti si vyzkoušeli práci na reálné zakázce, což je pro ně mnohem přínosnější než si zkoušet práci ve cvičných podmínkách školy. Proč by měli někde na dvoře skládat metr dlažby stokrát dokola, když to mohou dělat v praxi.“

Na podobném principu budou v obci Kadaň realizovány i jiné menší stavební zakázky obcí. V Kadani se spolupráce mezi městem a střední školou při zadávání veřejných zakázek pozitivně rozvíjí. V budoucnu zvažují i zaměstnávání studentů SŠTGA po absolvování studia v městských příspěvkových organizacích, kde by mohli nastartovat svou kariéru. Další metou je i propojení odborných praxí s činností soukromých firem v regionu.

V období od srpna 2016 do července 2019 spolek Světlo Kadaň pracoval s 250 mladými lidmi, převážně Romy ve věku 15–26 let z Chomutova, Jirkova, Klášterce nad Ohří, Ostrova a Radonic. Pomáhal jim s profesní orientací na startu života. V této fázi šlo o volbu střední školy nebo učiliště a nalezení zaměstnání. Někde stačilo drobné „pošťouchnutí“, v jiných případech pomohlo nastavení individuální podpory během studia. Finanční podporu projektu Kariérové a pracovní poradenství pro osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené v Kadani poskytl OPZ.

Poradenství Světla Kadaň pomohlo ještě před ukončením projektu 256 mladým lidem, z toho 32 zahájilo studium na střední škole. Dalších 82 klientů ohrožených předčasným ukončením studia získalo podporu, aby ve studiu pokračovali. Z nich 22 osob studium úspěšně dokončilo a 45 studuje. Dalších 67 mladých získalo základní podporu v orientaci na trhu práce. Spolek Světlo Kadaň pomohl najít legální práci 25 klientům a podpořil je v prvních týdnech a měsících, aby ji neztratili.

Status sociální firmy máme, protože zaměstnáváme Romy, říká vedoucí kolínské firmy Social Trade

Poskytovatel: Sociální firma Social Trade, s. r. o.

Lokalita: Kolín

Sociální firma Social Trade, která působí na Kolínsku a v přilehlém okolí, se zaměřuje na podporu Romů, kteří mají jinak na trh práce (neposledně i kvůli diskriminaci) složitý přístup. Toto „eseróčko“ se věnuje zakázkám na zajištění úklidových prací, kácení stromů a mýcení keřů v lese. Jeho zaměstnanci nacházejí uplatnění i při dalších pomocných stavebních a výkopových pracích, rekonstrukcích bytů a nebytových prostor. *„Nejsou to práce odborné, ty by naši lidé nemohli dělat, protože jde o pracovníky bez vzdělání,”* říká Linda Heroutová, vedoucí této sociální firmy. Ovšem tito lidé zastanou spoustu užitečné práce, bez které se žádná obec nebo město neobejde.

Pepa i Franta pracují ve firmě Social Trade víceméně od doby jejího založení. Pepa, mladík na prahu dospělého života, prošel oddlužením a později si založil rodinu. V jeho případě bylo důležité i to, že mu také pomohli i jeho rodiče, kteří jej spolu s firmou v jeho náročné životní situaci doprovázeli.

Exekuce řeší i Franta, kterému je už přes padesát let a který usiluje o oddlužení. Firma se ho snaží neustále motivovat: Pokud vydrží, dosáhne jednou i na normální důchod. Franta chápe, že to pro něj znamená na dalších pět let i výrazné uskromnění. Toto řešení je pro něj náročné, ale Social Trade mu pomáhá srovnat si v životě priority a myslet i na budoucnost. Franta nakonec pochopil, že výhoda oddlužení – být za cenu dlouhého a náročného procesu – mu přinese nejenom řešení jeho aktuálních problémů, ale hlavně život bez obrovského stresu.

Prostupné zaměstnávání v praxi

Sociální firma Social Trade, s. r. o., se na Kolínsku neprosadila náhodou. Uplatňováním metody postupného zaměstnávání pomáhá lidem bez práce nebo lidem s minimální pracovní zkušeností, s žádnými nebo zkreslenými představami o tom, jak práce funguje. Pomáhá zájemcům o práci začlenit se na legálním trhu práce a uspět na něm: osvojit si základní potřebné návyky, dovednosti a kompetence, bez kterých se na trhu práce neobejdou. Pomoci jim zorientovat se, zajistit základní dovednosti a kompetence, usnadnit jim přechod do neznámého prostředí.

Prostupné zaměstnávání sestává z několika stupňů. Prvním je „zaměstnání na zkoušku“ (aktivizace formou veřejné služby či nekolidujícího zaměstnání, např. aktivizační pracovní příležitosti). Dalším stupněm je dotované zaměstnání u veřejného zaměstnavatele formou veřejně prospěšných prací nebo zaměstnání

u soukromého zaměstnavatele formou společensky účelných pracovních míst, uplatnění v integračním sociálním podniku a posledním stupněm je začlenění do pracovního procesu na volném trhu práce. Systém dostupného zaměstnávání může fungovat jako motivační a zásluhový (ti, kteří se osvědčí v jednom stupni, pokračují do dalšího stupně). Primárním cílem služeb zaměstnanosti musí být umístění nezaměstnané osoby na volném trhu práce.

Zaměstnanci sociální firmy Social Trade většinou již dříve prošli jiným typem podpůrného opatření pro návrat na trh práce. Jedná se o lidi, kteří se nejprve osvědčili při veřejně prospěšných pracích, jež firma koordinuje ve spolupráci s obecně prospěšnou společností Prostor Plus, o. p. s., a městem Kolín.

Nejdůležitějším principem této praxe je spolupráce širšího multidisciplinárního týmu. Bez partnerství by vše fungovalo obtížněji, protože by noví klienti neměli vůbec šanci někde začít pracovat. Město i sociální firma proto spolupracují, sdílejí informace o možných pracovních příležitostech pro nízkokvalifikované lidi. Když se „křehcí“ nováčci stabilizují na tréninkovém pracovním místě, mohou později přestoupit do sociální firmy. Zde postupně přebírají stále více odpovědnosti nejen za svůj pracovní výkon, ale i za shánění zakázek, což je velmi důležitý moment celého naplánovaného procesu. Noví adepti se totiž učí vážit si práce a zjistí, že získat zakázku není jen tak. Účastníci dostupného zaměstnávání dostávají jasnou zpětnou vazbu o tom, jak si vedou. Uznáním za dobře odvedenou práci je další placená zakázka. Je to drsná, ale naprosto konkrétní a srozumitelná zpětná vazba. Další odměnou za dobře vykonanou práci může být získání zajímavější, příjemnější a kvalifikovanější práce. Pokud je i lépe zaplacená, je to další plus pro firmu Social Trade, s. r. o. Pracovník i firma mají stejný cíl – nejdůležitější je získat stále zakázky a další placenou práci, stabilizovat firmu, aby se i její zaměstnanci mohli vymanit z existenčních potíží. Jak je vidět, cesta od prací na veřejně prospěšných zakázkách až k převzetí odpovědnosti v modu „mikropodnikatele“ v sociální firmě je mimořádnou výzvou.

Veřejně prospěšné práce vykonávalo na jaře 2019 celkem 25 pracovníků. Jednalo se zejména o sezónní práce od března do října. Pracovní místa u Social Trade, s. r. o., byla dříve vyhrazena jako společensky účelná pracovní místa, postupně se však díky zajištění dlouhodobých zakázek podařilo zajistit i nedotovaná místa. Společensky účelné pracovní místo vzniká na základě dohody s úřadem práce a je na něj umístěn uchazeč o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zaměstnavatelé bez ohledu na jejich právní status mohou na pokrytí (části) mzdy zaměstnanců získat od úřadu práce příspěvek.

Funkční pracovní čety

Od vzniku Social Trade, s. r. o., v roce 2015 se ke konci roku 2020 podařilo navýšit počet pracovníků ze dvou kmenových na devět, kteří v této firmě našli dlouhodobé pracovní uplatnění na plný pracovní úvazek. Dva ze zaměstnanců zde pracují již

od začátku fungování v roce 2015. Co přispělo k úspěchu a udržitelnosti pracovních míst? Určitě důsledné zaškolení klientů, dále postupné navyšování nároků na jejich vykonávanou práci a posilování silných stránek nováčka. Důležité bylo vidět i vzor, že se každý může vypracovat v „experta“, který je v pracovní četě skutečně platným členem. Důležité je, že šanci má každý a předsudky zde nemají místo. V praxi se ukázalo, že sociálně vyloučení lidé často potřebují jen podat pomocnou ruku, zvýšit sebevědomí, lehce zkorigovat, aby práci neztráceli kvůli drobným „přešlapům“. Prvek začlenění do pracovního kolektivu je v počátku budování základních pracovních dovedností a kompetencí nadřazen stoprocentnímu výkonu.

Významné je i to, že život sociálně vyloučených lidí dostává s novou prací nový řád. Nutnost ráno vstát, vypravit se a dorazit do zaměstnání člověka „srovná“, s nabýváním sebedůvěry i finanční odměny se zlepšuje jeho společenský status. Rolí města pak je, aby neziskovým organizacím a takovým sociálním firmám pomohlo při vytváření podmínek pro takovou činnost. Město Kolín své dveře sociální firmě Social Trade nezavřelo: *„Dříve jsme veřejně prospěšné práce koordinovali sami, ale naráželi jsme na organizační i administrativní nedostatky, protože řada pracovníků má například exekuce a to úřad zatěžovalo. Ve spolupráci s firmou Social Trade je vše rychlejší,“* vysvětluje Michael Kašpar, kolínský starosta.

Další zakázky už tato sociální firma úspěšně získala např. u lesní společnosti Deblice, Kolínské lesní společnosti, s. r. o., nebo sociálního zařízení Domov Buda, kde prováděla malířské práce v objektu. Technickou pomoc zajišťuje i při pořádání různých kulturních akcí. Specifické je pro tuto firmu to, že je konkurenceschopná především díky zajišťování drobnějších zakázek. Orientuje se na vyhledávání mezer na lokálním trhu. Nedosáhne na velké stavební zakázky, takže se orientuje na zajištění subdodávek. Pracné a malé zakázky jsou pro velké firmy totiž finančně nezajímavé. Pracovníkům firmy Social Trade, s. r. o., však umožňují získat práci a případně i budoucí zákazníky.

Jakkoli je sociální firma ve městě užitečná, je třeba přiznat, že je závislá na nekonečné energii i entuziasmu jejího jednatele v čele. Třeba na počátku vzniku sociální firmy v Kolíně byla značná pozornost věnována vytipování schopného leadera v lokalitě. Ten kolínskou sociální firmu Social Trade, s. r. o., nastartoval. S podporou vzniku sociální firmy a edukací vedoucího pomohla Nadace Via. Ta i bývalému řediteli sociální firmy Jiřímu Francovi udělila cenu Nadace Via a Dr. Alfreda Badera za nejlepší podnikatelský plán. Jiří Franc se v programu Akcelarátor České spořitelny a Nadace Via školil v rámci Akademie sociálního podnikání v roce 2015.

Vedení firmy se postupně obměnilo a nová ředitelka Social Trade Linda Heroutová vysvětluje: *„Původně jsem nastoupila do neziskovky do Prostoru plus. Mimo tento sociální podnik vedu pro město Kolín partu lidí, kteří sezónně uklízí, což jsou lidé z úřadu práce a dlouhodobě nezaměstnaní. Zde se prolíná to, že jsme několik lidí z oblasti veřejně prospěšných prací vytáhli, ti pak prošli pracemi v Prostoru a díky prostupnému zaměstnávání se dostali až na pozice do sociální firmy.“*

Jak vypadá režim práce v sociální firmě? Zaměstnanci se první měsíc po nástupu zacvičují v základních manuálních činnostech. V dalším měsíci je čeká postup do kategorie prací se strojem, kde se jim dostává řádného proškolení. Dále mohou vykonávat odbornější práci a ti nejlepší z pracovníků se mohou stát „experty“ či vedoucími pracovních skupin. Firma zohledňuje specifika práce s dlouhodobě nezaměstnanými osobami ve svém přístupu k novým zaměstnancům. Trpělivě totiž napomáhá k obnovení jejich pracovních návyků. Pro pracovníky je například zajištěn i svoz na určené místo výkonu práce a zpět do bydliště.

Snahou je odstranit například bariéru dopravní nedostupnosti, když zaměstnanci nevlastní auto. V komunikaci se také počítá s tím, že mnozí nemají ani vlastní mobilní telefon nebo peníze na kredit. Pro předcházení různým životním kolapsům, které by členy pracovní čtyry demotivovaly, je jim poskytována záloha na výplatu v průběhu odpracovaného měsíce. Také s ohledem na snížené základní pracovní návyky a křehkou sociální situaci zaměstnanců je mírné porušování pracovní morálky řešeno spíše s důrazem na vysvětlení situace, větší porozumění, bez fatálních sankcí (propuštění z práce). Při absenci pracovníka se osvědčily tzv. vytýkácí dopisy, které slouží především pro poskytování zpětné vazby na nežádoucí chování. Přínosem je, když každý člen pracovního týmu přejímá stále více zodpovědnosti a posilují se vztahy založené na férovém partnerství.

Zaměstnanci sociální firmy pracují ve skupinách – četách. Jako funkční četa se osvědčilo složení čtyř až pěti pracovníků (vedoucí, zástupce vedoucího a další pracovníci). Zaměstnanci jsou do činnosti firmy vtaženi už při přijímání nových zakázek. Je s nimi projednáváno, zda danou práci zvládnou. Nejsou tedy jen pasivními příjemci pokynů od nadřízeného. Výsledkem projevovaného respektu a zapojení pracovníků do rozhodování je, že zpravidla zakázky neodmítají. Zaměstnanci se takto prakticky učí, že pro pravidelnou výplatu je nutné mít zajištěny zakázky. V roce 2020 jste se například mohli v Kolíně potkat s firmou Social Trade, s. r. o., při renovacích sociálních bytů Na Zengrovce nebo opravách hřbitovní zdi hlavního městského hřbitova. Obyvatelé Kolínska s uspokojením sledují i čištění lesoparku Borky od agresivních náletových dřevin. Firma v celém regionu, ale i na Kutnohorsku čistí například i černé skládky.

Občanská participace

Rozvoji prostupného zaměstnávání a sociálního podnikání v Kolíně pomáhá i to, že město našlo přístupný způsob komunikace s občany. Využívá k tomu aplikaci Zlepšíme Česko. Občané Kolína sem posílají mj. podněty k úklidu města. Pracovníci Social Trade se pak ujímají těchto tipů, které obyvatelé zasílají městu, a zajistí nápravu – například uklidí zanedbaný prostor, vykáčí nežádoucí keře nebo spraví zborcenou zeď. Tím, jak firma prokazuje svou užitečnost, dostává se k dalším zakázkám.

Významné je, že existence sociální firmy Social Trade nezávisí jen na grantové podpoře. *„Tím, že jsme eseróčko, tak už jsme závislí sami na sobě, musíme si zakázky shánět sami. Statut sociálního podniku spočívá víceméně jen v tom, že zaměstnáváme převážně Romy a lidi z vyloučených lokalit. Ale jinak již fungujeme jako klasická firma,“* shrnuje výsledky Linda Heroutová, vedoucí Social Trade, s. r. o.

Citované zdroje



Bičáková, A., & Kalíšková, K. (2018). *The low-skilled in the Czech Republic*. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Study_3_2018_Low_skilled/mobile/index.html

Seznam zkratk

DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
Eurostat	Statistický úřad Evropské unie
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions
NNO	Nestátní neziskové organizace
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SŠTGA	Střední škola technická, gastronomická a automobilní
WEF	Světové ekonomické fórum
o. p. s.	Obecně prospěšná společnost
z. ú.	Zapsaný ústav
VS	...
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
z. s.	Zapsaný spolek



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Publikaci vydal Odbor pro sociální začleňování (Agentura), MMR ČR
v rámci projektu Systémové zajištění sociálního začleňování
registrační číslo projektu: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_030/0000605.



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR



Agentura
pro sociální začleňování