



Integrační podpora jako účinná aktivita pro sociální podniky *(seminář na KÚ Olomouc 19.10.2022)*

Představení **Mgr. Stanislav Hyrák**

jsem fanoušek sociálního podnikání

jsem speciální pedagog

jsem konzultant MPSV pro sociální podnikání

jsem lektor a mentor integrační podpory v sociálních firmách

jsem sociální podnikatel



Z praxe:

Martina „ Je to poprvé, co někde pracuji více než 3 měsíce.“

Filip „ Je to moje práce už 10 let.“

Věra „ Konečně mám po třiceti letech práci.“



Integrační podpora

Integrační podpora v sociálním podniku je soubor všech opatření, která jsou zaměřená na přípravu osob se znevýhodněním, jejich stabilizaci na pracovních místech a na jejich rozvoj.

Integrační, psychosociální, nebo stabilizační? Jaká vlastně?

- ... Kvalitně nastavená v zakladatelských dokumentech firmy
- ... Cílená podle vlastních potřeb
- ... Individuální na konkrétní jedince
- ... Plánovaná ať víme co se kdy bude dít
- ... Odborná podle míry potřebnosti



Z praxe:

„Vůbec jsme nechápali co se po nás chce.“

Majitel sociálního podniku o vedení IP a práci s osobami se specifickými potřebami.



Jaké jsou vaše potřeby, zejména v oblasti IP?

Zahajovací dotazování II. část (písemně/rozhovor)

Jaký typ podpor zaměstnanců v podniku máte?

Jak chápete pojem a jaké máte potřeby v integrační podpoře? Jak je tato podpora začleněna do základních dokumentů podniku?

Která podpůrná opatření jsou cíleně zaměřená na osoby se specifickými potřebami?

Kdo podporu v organizaci realizuje a zodpovídá za její vedení?

Jaké metody a formy práce používáte?

Jak práci v rámci podpory zaznamenáváte?

Jak podporu vyhodnocujete?



Z praxe:

„Snažili jsme se, ale podnikání mělo vždycky navrch.“
Ředitelka CSR v podniku.



Co předchází vedení IP v podniku?

Je to otázka rozhodnutí vlastníků podniku nebo spoluvlastníků. Nikdo jiný to za ně neudělá.

Není to otázka chtění a pocitů, je to otázka vědomého rozhodnutí a jednání.

- 1/ Rozhodnutí na základě impulsu či motivace.
- 2/ Rozhodnutí na základě uvědomění si svého závazku.
- 3/ Rozhodnutí, které v krátkém časovém úseku nahradí aktivita.
- 4/ Rozhodnutí o nákladech na tuto podporu.
- 5/ Rozhodnutí, které svědčí o kvalitách a odbornosti.

Rozhodnutí, kterého **nebudete nikdy** litovat.

„I cesta může být cíl“ ... v případě integrační podpory to platí zcela.



Z praxe:

„Myslím si, že je to tak správné, že máme dělat co jsme si řekli na začátku a nemít podporu zaměstnanců jen na papíře.“

Ředitelka sociálního podniku.



Terminologie

Sociální ekonomika, sociální podnik, sociálně odpovědný zaměstnavatel

Zaměstnanci se specifickými potřebami/ osoby se znevýhodněním/ cílové skupiny

CSR/ sociální kapitál

Integrační podpora X psychosociální podpora

Vedoucí integrační podpory/ tým integrační podpory

Integrační impulsy/ kategorizace potřebnosti IP

Metodika IP, směrnice IP, etický kodex IP

Profesní profil zaměstnance, individuální plán zaměstnance

Z praxe:

„A koho u nás chcete integrovat?“

Generální ředitel firmy.





Integrace „znovuvytvoření celku“ ... Podle sociologie: zapojení lidí do společenských jednotek ... Podle psychologie: jednota mezi člověkem a jeho vztahem k okolí

Podle sociální ekonomiky: zapojení zaměstnanců SP, zejména osoby se specifickými potřebami do pracovního procesu a kolektivu s důrazem na dvě oblasti.

Personální oblast

- pracovní kompetence (kvalifikace, praxe, dovednosti, realizované projekty, zájmy, ...)

- sociální adaptaci (obhajoba svých práv, ochrana základních potřeb jako bydlení, rodina, ochrana svých financí, exekuce, insolvence, ...)

- osobní rozvoj (psychohygiena, motivace, asertivita, režimová opatření, spolupráce v týmu, ...)

Technická oblast

Zejména stavebně technická, vybavení a technologie, kompenzační pomůcky apod.

„Absolutní rovnost je nemyslitelná, jde o to, aby nerovnost byla snesitelná.“

T.G. Masaryk (Čapek 1937, Hovory s T.G.Masarykem)



Cílové skupiny

Každý jsme naprosto individuální, ale škatulkujeme. Proč? Strach z neznámého, nepochopení, předsudky, diskriminace.

1/Osoby se zdravotním znevýhodněním OZZ, OPZ

- osoby s tělesným znevýhodněním
- osoby se smyslovým znevýhodněním
- osoby s duševním znevýhodněním
- osoby s mentálním znevýhodněním
- osoby s kombinovaným znevýhodněním

2/Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané

3/Osoby ve nebo po výkonu trestu

4/Osoby opouštějící institucionální zařízení

5/Osoby pečující o jiné závislé osoby

6/Osoby ohrožené vícenásobnými riziky

7/Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby ve věku 55 – 64 let

8/Osoby se závislostí

Video Pferda: <https://youtu.be/bcp-dl0oTPY>



Vaši zaměstnanci se znevýhodněním

Kdo jsou vaši zaměstnanci?

Co vaše zaměstnance charakterizuje?

Co řešíte nejčastěji?

Váš největší úspěch, kolik vás to stálo úsilí?

Co se vám nedaří?

Kde získáváte inspiraci pro svoji práci?

Co by jste se chtěli dozvědět o nových trendech v oblasti zaměstnanosti osob se specifickými potřebami?



Z praxe:

„Naši zaměstnanci nechtějí být klienty.“ Ředitelka několika soc. podniků



Význam integrační podpory

Pro firmu

- zvyšuje kredit podniku protože firma dělá to co říká
- navyšuje hodnotu sociálního kapitálu firmy, tím že se zaměstnancům věnuje nad běžnou míru podpory
- mají lepší výchozí pozici při žádostech o podporu z OPZ a jiných zdrojů
- zlepšuje firemní klima, zvyšuje se loajálnost k zaměstnavateli
- snižuje se fluktuace, zvyšuje se produktivita práce (až o 20%)

Pro zaměstnance

- jsou respektovány jejich specifické potřeby
- zvyšují se jejich pracovní kompetence a rozvoj
- posiluje se jejich motivace pracovat
- je jim umožněna pracovní stabilita i pracovní růst
- umožní řešit problémy, které mají dopad na jejich práci
- významně se zlepšuje jejich duševní pohoda

Z praxe:

Dotazy ředitele jedné firmy.
Kolik nás to bude stát?





Dobrá praxe

- 1/ Nabídnout odbornou pomoc všem zaměstnancům a zejména znevýhodněným zaměstnancům z cílových skupin sociálního podniku, aby mohli kvalitně pracovat, pracovní růst a profesně se rozvíjet.
- 2/ Nabídnout vlastníkům podniku nástroje, jak kvalitně řešit IP a naplnit tak společenskou zodpovědnost.
- 3/ Poskytnou zaměstnancům odbornou pomoc nebo podporu, delegováním na specializované pracoviště.
- 4/ Povýšení spolupráce na týmovou spolupráci.

Z praxe:

Comdata Pro s.r.o.

Iva „Konečně máme pocit, že to funguje.“

Věra „ Tak jsem oddlužená a co jste mi poradil mi hodně pomohlo. Děkuji.“

Lenka „ Mám pracovní smlouvu a můžu řešit bydlení.“

Video Ergones: <https://youtu.be/SJzBXii7EGg>





Postřehy, diskuse, ukončení semináře

Děkuji za pozornost, spolupráci a zájem o téma integrační podpory.

Přeji Vám skvělou práci v této oblasti vašeho snažení a úsilí.

Lektor
Mgr. Stanislav Hyrák
konzultant MPSV

[České sociální podnikání - Sociální podnikání \(ceske-socialni-podnikani.cz\)](http://ceske-socialni-podnikani.cz)

mob. 603 803 876