

V Praze dne 18. 7. 2025

Projekt činnosti pro účely žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku

Družstvo Revenium přikládá tento projekt činnosti v souladu s § 7 zákona 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku. Projekt činnosti obsahuje následující povinné informace:

1. Plánovaný počet všech zaměstnanců integračního sociálního podniku

Družstvo Revenium bude poskytovat služby v oblasti gastronomických služeb, konkrétně v oblasti pronájmu cateringových nádob (obalů) pro různé společenské, kulturní či sportovní akce. Za tímto účelem plánuje Družstvo Revenium zaměstnat nejméně 6 osob alespoň na 0.5 úvazek a v této souvislosti dále zaměstná 2 osoby na 1 celý úvazek (konkrétně 1 osobu na pracovní místo “vedoucí cílové skupiny – odborný pracovník/asistent” a “integrační pracovník/pracovnice”). Z toho bude 6 zaměstnanců, kteří budou osobami se specifickými potřebami dle § 3 z. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku.

2. Vymezení cílových skupin

Družstvo Revenium zaměstná osoby z některé z následujících cílových skupin dle vymezení zákona 468/2024 Sb.:

a) která byla ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“), v posledních 24 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců a ke dni vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla současně:

1. osobou osobně pečující o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, nebo jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
2. osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání,

3. osobou do 2 let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání; soustavná příprava na budoucí povolání se posuzuje podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti,

4. osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,

6. osobou, která dosáhla alespoň 60 let,

b) která je osobou se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti,

c) které byla v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního podniku poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,

f) která je osobou do 10 let po ukončení nařízené ústavní výchovy nebo uložené ochranné výchovy v diagnostickém ústavu, dětském domově, dětském domově se školou nebo výchovném ústavu anebo po ukončení poskytování služeb ve středisku výchovné péče v internátní formě podle zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních.

3. Popis způsobu posilování sociálních kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, a způsobu poskytování podpory podle § 2 odst. 2 až 4 z. 468/2024, o integračním sociálním podniku

Družstvo Revenium při své činnosti bude posilovat sociální kompetence zaměstnanců z cílových skupin níže popsáním způsobem prostřednictvím vedoucí(ho) cílové skupiny a integrační(ho) pracovnice/ka.

A. Individuální podpora:

Po přijetí zaměstnance do pracovního poměru proběhne úvodní setkání, jehož účelem bude seznámení s individuální situací pracovníka a zmapování jeho dosavadních pracovních zkušeností, silných stránek a oblastí pro rozvoj. Úvodní schůzka probíhá zpravidla 60-90 minut. Během prvního měsíce následuje diagnostická fáze, kdy integrační pracovník sleduje zaměstnance při pracovních činnostech a ve spolupráci s přímým nadřízeným vyhodnocuje pracovní návyky a specifické potřeby podpory. Do 12 týdnů od nástupu je sestaven individuální plán, který stanovuje konkrétní cíle v oblasti pracovních dovedností, sociálních kompetencí a samostatnosti. V prvním měsíci probíhá intenzivní kontakt s integračním pracovníkem a hodnotící schůzky. Ve třetím až čtvrtém měsíci je možné intenzitu snížit s pravidelnou evaluací. Od čtvrtého měsíce je zachována možnost okamžité podpory při řešení akutních situací. Vyhodnocování plánu probíhá průběžně na

Korespondenční adresa: Družstvo Revenium, Na Pankráci 14, 140 00 Praha

Sídlo: Kokořín 12, 277 23 Kokořín

IČ: 19086903, DIČ: CZ19086903

www.revenium.cz

pravidelných schůzkách, komplexněji pak v kvartálních intervalech za účasti přímého nadřízeného. Roční hodnocení slouží k celkovému zhodnocení pokroku a stanovení dlouhodobých cílů. Celý proces je průběžně dokumentován včetně záznamů ze setkání, dosažených milníků a použitých metod podpory.

A. Pracovní adaptace:

Pracovní adaptace zaměstnanců se specifickými potřebami začíná prvním dnem nástupu do zaměstnání, kdy je pracovníkovi představen jeho mentor z řad zkušených zaměstnanců a integrační pracovník. První týden probíhá intenzivní zaškolení formou "stínování" mentora (1-2 hodin denně v případě polovičního úvazku), během kterého se pracovník seznamuje s pracovními postupy, bezpečnostními pravidly a organizací pracoviště. V následujících týdnech začíná pracovník vykonávat jednoduché úkoly samostatně pod dohledem mentora (1-2 hodiny denně) a za podpory integračního pracovníka, který pomáhá s time managementem a organizací práce. V následujících týdnech se podpora postupně snižuje na 0,5 hodiny mentoringu denně a přítomnost integračního pracovníka, který se zaměřuje především na podporu komunikace v týmu a prevenci konfliktních situací. Pro řešení případných konfliktů je zaveden systém třístupňového řešení - nejprve přímá komunikace za podpory integračního pracovníka, následně mediace s vedoucím týmu a v případě potřeby intervence personalisty. Dále přechází podpora do udržovací fáze s pravidelným týdenním mentoringem a možností kdykoliv požádat o dodatečnou podporu při řešení nových nebo náročných situací.

B. Sociální stabilizace

V rámci sociální stabilizace poskytujeme komplexní podporu zaměstnancům při řešení jejich životní situace. V oblasti dluhové problematiky úzce spolupracujeme s dluhovou poradnou Člověka v tísní, kam v případě potřeby zaměstnance doprovázíme na konzultace. Integrační pracovník pomáhá se shromážděním potřebné dokumentace pro podání návrhu na oddlužení a poskytuje podporu při komunikaci s poradnou. Samotné zpracování a podání návrhu na oddlužení zajišťují odborní pracovníci dluhové poradny. V případě exekucí pomáháme s komunikací s exekutory a nastavením splátkových kalendářů.

Odbornou pomoc zprostředkováváme v několika oblastech: psychologické poradenství, adiktologické služby přes organizaci Magdalena o.p.s., právní poradenství prostřednictvím interní zaměstnankyně specializující se na právní poradenství a podporu při řešení bytové situace. V případě potřeby doporučujeme také specializované lékařské odborníky pro řešení zdravotních potíží, jsme v kontaktu s různými patientskými organizacemi.

Úzce spolupracujeme také s Úřadem práce ČR, a to nejčastěji s poradci OZP, případně sociálními pracovníky. Poskytujeme podporu při řešení sociálních situací - podání žádostí o příspěvek na péči, průkaz OZP, dávky hmotné nouze apod.

Integrační pracovník koordinuje spolupráci s těmito organizacemi a pomáhá zaměstnancům orientovat se v nabídce dostupných služeb. Poskytování podpory podle § 2 odst. 4 budeme našim pracovníkům zajišťovat formou sociálního poradenství, anebo terapeutické činnosti a jiné pomoci dle §35 odst. 1 zákona o sociálních službách. Za tímto účelem budeme využívat externích služeb prostřednictvím odborných pracovníků, které budou mít potřebnou a adekvátní praxi i vzdělání v oboru poskytování sociálních služeb.

C. Rozvoj kompetencí

Rozvoj kompetencí zaměstnanců je realizován prostřednictvím vzdělávacích programů a kurzů, které kombinují skupinové i individuální, prezenční i dálkové formy vzdělávání. Vzdělávací aktivity zahrnují povinné vstupní školení BOZP a PO, které je uzpůsobeno potřebám cílové skupiny a lze je absolvovat dálkově. Odborná školení jsou zaměřená na konkrétní pracovní pozici - např. základy obsluhy profesionální gastro myčky, správné používání čisticích prostředků, nebo v případě administrativních pozic práce v prostředí Google Workspace.

Oblasti pro rozvoj měkkých dovedností zahrnují efektivní komunikaci na pracovišti, zvládání stresu, time management, řešení konfliktů a základy asertivity. Posilování pracovních návyků je realizováno každodenně přímo na pracovišti. Integrační pracovník ve spolupráci s vedoucím podporuje dodržování pracovní doby, správné používání pracovních pomůcek, důslednost při plnění úkolů a udržování pořádku na pracovišti. Důraz je kladen na pozitivní zpětnou vazbu a postupné zvyšování náročnosti úkolů.

Motivační aktivity zahrnují pravidelné individuální rozhovory s integračním pracovníkem, kde se hodnotí dosažený pokrok a stanoví další cíle. Dále probíhají společná setkání všech zaměstnanců i neformální setkání zaměstnanců mimo pracoviště.

D. Monitoring a evaluace

Monitoring a evaluace integračního procesu představuje komplexní systém hodnocení pokroku zaměstnance jak v pracovní, tak v sociální oblasti. Sledování pracovního výkonu probíhá denně prostřednictvím záznamů vedoucího pracovníka a integračního pracovníka, kteří hodnotí kvalitu odvedené práce, samostatnost,

dodržování pracovních postupů a spolupráci v týmu. Tyto informace jsou týdně vyhodnocovány na společných schůzkách.

Hodnocení integračního procesu probíhá ve třech rovinách. První rovinou je pracovní integrace, kde se vyhodnocuje adaptace na pracovní prostředí, zvládání pracovních úkolů a začlenění do pracovního kolektivu. Druhou rovinou je sociální integrace, kde se hodnotí pokrok v oblasti osobní stability (bydlení, finance, rodinná situace). Třetí rovinou je celková kvalita života, která se vyhodnocuje pomocí standardizovaného dotazníku.

Na základě průběžného monitoringu dochází k úpravě míry a formy podpory. Integrační pracovník ve spolupráci s vedoucím cílové skupiny zpracovává hodnotící zprávy, které obsahují popis pokroku, identifikované překážky a návrhy na úpravu podpory. Konečně probíhají také společná sezení za účasti zaměstnance, integračního pracovníka, vedoucího cílové skupiny a případně dalších relevantních osob (mentor, sociální pracovník externí organizace), kde se komplexně vyhodnocuje naplňování integračního plánu a stanovují se priority pro další období.

E. Využití družstva jako specifické formy organizace

V rámci družstevní formy organizace existuje několik specifických možností, jak posílit integrační proces prostřednictvím aktivního zapojení zaměstnanců do řízení a rozvoje družstva. Základním prvkem je možnost stát se členem družstva nejdříve po úspěšném absolvování zkušební doby, což přináší právo podílet se na rozhodování během členských schůzí a volit své zástupce do orgánů družstva.

Pro znevýhodněné zaměstnance lze vytvořit postupný systém zapojování do družstevních aktivit. V první fázi mohou participovat v pracovních skupinách zaměřených na konkrétní oblasti provozu (např. skupina pro zlepšování pracovních podmínek, skupina pro plánování činností). Po získání zkušeností mohou působit jako mentoři pro nové zaměstnance nebo se podílet na výběru nových členů týmu v podobě "peer konzultanta" - zkušeného zaměstnance se znevýhodněním, který pomáhá s integrací nových kolegů.

Důležitým prvkem je také možnost podílet se na rozdělování zisku družstva a spolurozhodovat o investicích do rozvoje organizace. To posiluje pocit spoluvlastnictví a odpovědnosti za úspěch družstva.