

Projekt činnosti dle § 7 zákona č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku

Úvod

ERGOTEP, družstvo invalidů byl založen v roce 2003 s cílem podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších sociálně znevýhodněných skupin. Od svého vzniku se podnik zaměřuje na kombinaci podnikatelských aktivit s intenzivní sociální podporou, což umožňuje nejen ekonomickou soběstačnost, ale také přímou pomoc těm, kteří ji potřebují nejvíce.

Ergotep během své existence vytvořil širokou síť spolupráce s místními komunitami, neziskovými organizacemi i státní správou. To mu umožňuje lépe identifikovat potřeby svých zaměstnanců a zajistit tak co nejefektivnější podporu při jejich profesním i osobním růstu. V roce 2016 vznikla v sídle společnosti ERGOTEP, družstvo invalidů sociální služba Sociální rehabilitace. Poskytuje podporu osobám s tělesným postižením, osobám s jiným zdravotním postižením a osobám žijícím v sociálně vyloučených komunitách, a to zejména prostřednictvím rozvoje jejich schopností, pracovního uplatnění vedoucího k samostatnosti, soběstačnosti a sociální integraci. Nově od roku 2025 je zřízena sociální služba Sociálně terapeutické dílny, ve které mohou klienti provádět nácvik pracovních dovedností, rozvíjet své manuální schopnosti a jsou připravováni na přechod na chráněný pracovní trh v reálném prostředí podniku.

1. Plánovaný počet zaměstnanců integračního sociálního podniku

- Celkový počet zaměstnanců: 180
- Počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami: 160

2. Vymezení cílových skupin

Osoby se specifickými potřebami dle § 3 zákona č. 468/2004 Sb., o integračním sociálním podniku je fyzická osoba,

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,
 5. osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce na peněžité plnění, nebo
 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,
- d) která byla ke dni vzniku pracovního poměru u integračního podniku osobou bez přístřeší,
- e) která je osobou po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, nebo
- 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 se specifickými potřebami

Posilování sociálních kompetencí probíhá prostřednictvím:

Vzdělávacích programů

Vzdělávací programy jsou klíčovým nástrojem pro rozvoj zaměstnanců se specifickými potřebami. Zahrnují následující oblasti:

- **Komunikační dovednosti** - školení probíhá při nástupu do zaměstnání v rámci zkušební lhůty 8 hodin v pracovní době. Jedná se o pracovní pozice, které v rámci své pracovní činnosti např. kontaktují obchodní partnery, jednájí s úřady nebo se zájemci o zaměstnání.
- **Týmová spolupráce** - školení probíhá dle potřeby 5 hodin v pracovní době, převážně při přechodu zaměstnance na novou pracovní pozici spojenou s řízením týmu.
- **Finanční gramotnost** - školení probíhá při nástupu do zaměstnání v rámci zkušební lhůty 5 hodin v pracovní době, dle potřeb zaměstnance, který přichází do firmy bez základních znalostí finančního hospodaření s penězi. V průběhu zaměstnání probíhá kolektivní vzdělávání ve spolupráci s bankovním subjektem.

- **Digitální dovednosti** - školení probíhá dle potřeby 8 hodin v pracovní době, převážně při přechodu zaměstnance na novou pracovní pozici spojenou s digitalizací dokumentů a prací na PC.
- **IT dovednosti** - školení probíhá při nástupu do zaměstnání v rámci zkušební lhůty 4 hodiny a obsahuje základní práci v Google prostředí, e-mail, kalendář.

Mentoringu

- Každý zaměstnanec se specifickými potřebami má přiděleného mentora, který mu pomůže se začleněním do pracovního kolektivu. Mentor je většinou zaměstnanec s dlouholetými pracovními zkušenostmi v pozici vedoucího týmu nebo jím pověřený zaměstnanec (specialista) a je schopen podpořit a začlenit zaměstnance nejen do týmu, ale i do pracovní činnosti postupnými jednotlivými jednoduchými činnostmi až k složitějším činnostem. Mentoring probíhá intenzivně v průběhu zkušební lhůty, tak aby se zaměstnanec naučil danou činnost, u sofistikovanějších činností až šest měsíců. Zaměstnanec pracuje také samostatně a v případě potřeby pomoci se obrací na mentora. Mentor ústně informuje zaměstnance o jeho pracovním rozvoji v průběhu pracovní doby, po samostatném řešení úkolů mu podává ústně zpětnou vazbu.
- V případech, kdy zaměstnanec potřebuje již na začátku pracovního poměru nebo i v průběhu zaměstnání podporu nejen v pracovní činnosti, ale převážně i v začlenění, řešení jiných osobních problémů atp. přebírá podporu a mentoring sociální pracovník nebo pracovník v sociálních službách, který je zaměstnancem Ergotepu. Podporuje při práci zaměstnance přímo na pracovišti, je mu oporou při dotazování a pochopení úkolu, je schopen připravit metodickou pomůcku pro splnění pracovního úkolu a postupně zaměstnance osamostatňuje v pracovní činnosti.

Pravidelných skupinových setkání

- Sdílení zkušeností mezi zaměstnanci probíhá na úrovni porad týmu v pravidelných intervalech jednoho měsíce, kdy se schází tým zaměstnanců s vedoucím týmu při předávání informací, úkolů, nových projektů, změn a dalších novinek v rámci firmy.
- Poskytování zpětné vazby na osobní i profesní rozvoj zaměstnance provádí v průběhu zaměstnání přímý nadřízený ústním sdělením zaměstnanci většinou v intervalu jednoho roku.

Možnosti dalšího vzdělávání

- Nabídka odborných kurzů zaměstnancům, kteří individuálně potřebují pro svoji pracovní činnost prohloubit a získat nové informace spojené s jejich dalším profesním rozvojem a získáním nových pracovních kompetencí (např. IT dovednosti, odborné vzdělání v oboru zaměstnání). Kurz navrhuje přímý nadřízený zaměstnance. Zajišťuje externí nebo interní formu integrační personalista.

4. Způsob poskytování podpory při zaměstnávání osob se specifickými potřebami

V rámci integrační personalistiky je podpora pracovní adaptace klíčovým prvkem integračního procesu, který zaměstnancům umožňuje efektivní přechod do pracovního prostředí a usnadňuje jejich začlenění do kolektivu.

Zahrnuje následující kroky:

Úvodní pohovor s uchazečem o zaměstnání

- S uchazečem o zaměstnání, který je pozván na pracovní pohovor k volné pracovní pozici, projedná integrační personalista jeho pracovní zkušenosti, celkovou životní situaci, zdravotní možnosti příp. úpravu pracovního místa. Pokud uchazeč splňuje pracovní zkušenosti potřebné pro danou volnou pracovní pozici jedná integrační personalista citlivě i v otázce zdravotních možností uchazeče. Integrační personalista je schopen vhodnými otevřenými otázkami zjistit, zda daná pracovní pozice je vhodná pro uchazeče OZP (závěrečné rozhodnutí je uvedeno lékařem ve vstupní lékařské prohlídce). Vzhledem k tomu, že Ergotep nabízí variabilní pracovní pozice v temperovaném, dobře osvětleném a bezprašném prostředí je větší možnost uplatnění lidí s různou škálou hendikepů.
- Podpora sociální služby Sociální rehabilitace v integraci uchazeče do pracovních činností a týmu nastupuje na základě požadavku integračního personalisty, který má potřebné informace o uchazeči a posoudí, že tato podpora je potřebná. Nabídne uchazeči tuto podporu a pokud uchazeč projeví zájem sjedná schůzku se sociálním pracovníkem.
- V případech, kdy uchazeč o zaměstnání např. dlouhodobě nepracoval nebo je v nepříznivé životní situaci je připravena sociální služba Sociální rehabilitace, která je umístěna přímo v podniku a jejíž zaměstnanci jsou zaměstnanci společnosti Ergotep. Sociální služba v rámci komplexní integrace dle konkrétních požadavků klienta podpoří například jeho vstup do zaměstnání, usnadní klientovi integraci a podpoří klienta při samostatném plnění svěřených pracovních úkolů. Na základě daného cíle, který si klient sám stanoví, pracuje metodicky sociální služba s klientem do té doby, než je splněna zakázka klienta, která se týká integrace do pracovní činnosti a týmu a klient je schopen samostatně plnit svěřené pracovní úkoly.

S klientem je nejprve sestaven individuální plán (příloha č.1) a stanoven hlavní cíl a dílčí podpůrné cíle vedoucí k jeho dosažení.

Individuální plán:

- **Cílová skupina** - osoby s tělesným postižením, osoby s jiným zdravotním postižením a osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách
- **Nastavené cíle** - osobní dlouhodobý cíl klienta, který si sám zvolí

- **Kroky k naplnění cílů** - jedná se o dílčí podpůrné cíle, které jsou plněny pomocí oblasti základních činností nabízené sociální službou
- **Hodnocení** - při jednání s klientem dle potřeby se stanoví frekvence hodnocení nejčastěji jednou za měsíc. Hodnotí se plnění dílčích cílů, které vedou k naplnění hlavního cíle, příp. je upravena nebo rozšířena oblast základních činností. Podpora sociální služby se realizuje nejen před vstupem do zaměstnání na chráněný trh práce, ale může být využita i v zaměstnaneckém poměru, kdy klient je i nadále doprovázen a podporován.

Specifické personální podmínky

- **Ergodiagnostika a úprava pracovního místa** - ergonomická úprava desky stolu, kvalitní židle, úprava výšky monitoru PC, alternativní myš k PC, bezbariérové prostředí, zázemí ve formě plně vybavené kuchyňky, sociální zařízení v dosahu. Přizpůsobení pracovního místa a úprava podle specifických potřeb jednotlivých zaměstnanců.
- **Variabilita pracovních úvazků a pracovních pozic** - pracovní úvazky dle provozu daného pracoviště od nejnižších úvazků 4 hodiny týdně až po 40 hodin týdně v různé škále. Variabilita pracovních pozic s možností střídání poloh stání, sezení a přecházení, ale i pracovní pozice probíhající pouze v sedě.
- **Rozvržení pracovní doby** - pružná pracovní doba, rozvržení pracovní doby dle zdravotních možností a dopravního spojení do zaměstnání v provozech, které toto umožňují. Práce formou home office je možná u vybraných pracovních pozic až po začlenění do týmu a pracovního procesu, nicméně není v rámci integrace OZP významně podporována, jelikož stěžuje pracovní návyky a začlenění osob do pracovních činností.
- **Spolupráce s lékaři** - v rámci individuálního přístupu integrační personalista komunikuje s lékaři, kteří zajišťují dohled nad pracovními místy ve vztahu k zdravotnímu omezení zaměstnanců. Cílem je podpora udržitelnosti dobrého zdravotního stavu zaměstnance.
- **Doprava do zaměstnání** - pravidelný svoz zaměstnanců služební dopravou na pracoviště v sídle firmy Ergotep.
- **Sociální bydlení** - sociální bydlení "Život v Bosně" provozované společností Ergotep CSR Institut, o.p.s. podpora pro zaměstnance a klienty. V případě obsazenosti, další možnost zajištění sociálního bydlení ve spolupráci s Městem Proseč.

Příklady pracovních pozic, kvalifikace zaměstnance a možných hendikepů:

Pracovní pozice	Kvalifikace zaměstnance	Hendikep
distribuční práce, práce na PC a pomocné práce	střední vzdělání zakončeno výučním listem základní znalost práce na PC týmová práce komunikační dovednosti	lehká tělesná postižení (skolióza, kyfóza páteře, artritida), alergie, astma, zrakové a kožní onemocnění
pomocné a úklidové práce	základní vzdělání samostatnost a odpovědnost fyzické schopnosti	diabetes, epilepsie, Crohnova choroba, psychická onemocnění (lehká forma úzkostné poruchy, psychosomatické obtíže)
pracovník v administrativě	střední vzdělání zakončeno maturitní zkouškou pokročilá znalost práce na PC komunikační dovednosti digitální dovednosti	diabetes, epilepsie, Crohnova choroba, onkologická onemocnění, psychická onemocnění (lehká forma úzkostné poruchy, psychosomatické obtíže) lidé po dětské mozkové obrně
pracovník obchodu	střední vzdělání zakončeno výučním listem základní znalost práce na PC týmová práce komunikační dovednosti praxe v prodeji	lehká tělesná postižení (skolióza, kyfóza páteře, artritida), alergie, astma, zrakové a kožní onemocnění Diabetes, Crohnova choroba, onkologická onemocnění,
práce v IT středisku	střední vzdělání zakončeno maturitní zkouškou pokročilá znalost práce na PC komunikační dovednosti digitální dovednosti znalost práce s IT technologiemi	vozičkář, tělesné postižení po operaci páteře, amputace končetiny, Bechtěrevova choroba

Nástup do zaměstnání

- Vstupní školení - BOZP, PO pro všechny zaměstnance. Dle pracovní pozice následuje školení Google I., II., III., klávesové zkratky, docházkový portál, aplikace Freeloo, ESO9, Sociální podnikání, Integrovaná personalistika, Prodejní dovednosti, Zbožiznalství a další.
- Seznámení s kolegy, pracovním prostředím a firemní kulturou - tzv. kolečko po firmě, představení kolegům nejen na pracovišti, ale i v rámci budovy, seznámení se s vnitřními normami a organizační strukturou.

Přidělení mentora

- Podpora osob se specifickými potřebami nejen v prvních měsících adaptace - viz. mentoring

Postupné začlenění do pracovních činností

- V začátku přiděluje mentor zaměstnanci jednodušší úkoly. Postupně úkoly nabývají na složitosti, spojené s potřebnými dovednostmi a jistotou zaměstnance.
- Pravidelná zpětná vazba mentora pomáhá identifikovat oblasti, kde je potřeba větší podpora.

Podpora v průběhu zaměstnání

- Pravidelný kontakt (pokud klient požaduje) se zaměstnancem sociální služby (sociální pracovník nebo pracovník v sociálních službách), který je zaměstnancem Ergotepu s kanceláří v sídle firmy. Přímá péče je poskytována v pracovním i osobním životě - komunikace a podpora při vyplňování dokumentů pro jednotlivé úřady, pomoc s exekucemi a insolvenčními, žádost o sociální dávky a jiné příspěvky.
- Průběžné hodnocení integrace zaměstnance na základě plnění individuálního plánu a zpětná vazba - zajišťuje sociální pracovník, v individuálním plánu průběžně kontroluje společně s klientem dosažení cílů. Individuální plán má písemnou formu a je založen osobním spise klienta sociální služby.
- Podpora sociální služby při náhlých krizových situacích zaměstnance v průběhu zaměstnání - možnost převést zaměstnance do prostor kanceláře sociální služby, kde je mu poskytnuta nejen psychosomatická podpora, ale i možnost zmapování zdravotní indispozice formou bezdotykového teploměru, tlakoměru a pulzního oxymetru příp. předání k profesionální zdravotní péči.
- Psychologická podpora - psycholog, zaměstnanec sociální služby vypisuje termíny psychologického poradenství, které zaměstnanec může mimo pracovní dobu využít. Psycholog je připraven řešit i mimo termíny psychologickou podporu zaměstnanců na základě domluvy. Psychologická podpora je pro zaměstnance zdarma.

- Právní poradenství - právník, zaměstnanec sociální služby, který je k dispozici v rámci právního poradenství pravidelně každé úterý v odpoledních hodinách. Poradenství je pro zaměstnance zdarma.
- Přizpůsobení pracovního prostředí v průběhu zaměstnání - zdravotní stav zaměstnance se v průběhu zaměstnání může změnit. Integrovaní personalista reaguje např. nabídkou nižšího pracovního úvazku, přizpůsobení pracoviště, změnou pracovní pozice, změnou rozvržení pracovní doby apod.

5. Závěr

ERGOTEP, družstvo invalidů si klade za cíl podpořit pracovní kompetence osob se specifickými potřebami k profesnímu uplatnění a osobnímu rozvoji na chráněném i volném trhu práce. K dosažení cíle využívá komplexní integrační podpory zaměstnanců, která je nejvyšší úrovní integrační personalistiky a je standardem rozvoje našich zaměstnanců.

Příloha č.1 - Individuální plán klienta

Dne: 28.1.2025

Zpracovala: P. Černá

Individuální plán

číslo.....

Příjmení a jméno:

Číslo smlouvy:

Klíčový pracovník:

Další osoby podílející se na IP (rodinný příslušník, osoba zastupující klienta, přátelé, partner...) a způsob jejich zapojení:

Instituce potřebné k naplnění cíle:

Forma poskytování sociální služby:

Cílová skupina:

Kde bude k naplňování IP docházet:

Doba realizace IP:

Prodloužení IP:

Nepříznivá sociální situace:

Cíl z veřejného závazku

- ☐ zvyšovat míru samostatnosti a soběstačnosti klientů služby v sociálním začleňování, zejména při uplatnění v oblasti zaměstnávání a podpořit jejich integraci na chráněný nebo volný trh práce,
- ☐ snížit negativní vliv postižení na život klienta, pomoc při překonání jeho nepříznivé soc. situace a tím dosáhnout samostatnost a soběstačnost klienta,
- ☐ zvýšit fyzické a psychické předpoklady klienta k výkonu práce, zároveň klienta motivovat k práci,
- ☐ smysluplnou činností posílit klientovu soběstačnost a samostatnost,
- ☐ podpořit rozvoj pracovního potenciálu klienta, vytvořit pro klienta podmínky sociální integrace,
- ☐ snížit závislost na sociálním systému,
- ☐ podporovat pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením, aby mohli žít běžným životem,
- ☐ pomoc při hledání zaměstnání, které bude co nejvíce odpovídat potřebám, schopnostem a představám klientů sociální služby.

Oblast základních činností:

- ☐ nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění:
 - ☐ zajištění nácviku klienta v pracovní činnosti, kterou bude klient zvládat
 - ☐ úprava pracovního prostředí
 - ☐ úprava domácího prostředí
 - ☐ nácvik samostatného pohybu po pracovišti
 - ☐ nácvikové aktivity v tréninkové domácnosti - trénink obsluhy běžných přístrojů v kuchyni, praní, žehlení, úklid domácnosti, nakupování a s tím související hospodaření s penězi
 - ☐ nácvikové aktivity na zahradě a ostatní péče o zeleň
 - ☐ nácvik úklidu na pracovišti
 - ☐ seznámení s běžnými úřady, nácvik vyplňování úředních dokumentů, záležitosti související s invalidním důchodem, registrace a služby úřadu práce, banka – zakládání a využívání účtu
 - ☐ nácvik postupu při podpisu pracovní smlouvy u zaměstnavatele
- ☐ výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti:
 - ☐ zhodnocení schopností a dovedností, zjišťování potřeb klienta s tělesným postižením
 - ☐ specializované poradenství v oblasti soc. podnikání
 - ☐ podpora a posilování funkčního potenciálu a dovedností v rámci jeho postižení, prostřednictvím smysluplného zaměstnání
 - ☐ upevňování a rozvoj pracovních dovedností
 - ☐ vzdělávání, výuka zásad při psaní životopisu a motivačního dopisu
 - ☐ základy PC dovedností
 - ☐ nácvik obsluhy komunikačních zdrojů – nácvik obsluhy PC, mobilního telefonu, mail, internet, tiskárna
 - ☐ představení chráněného trhu práce
 - ☐ efektivní vyhledávání pracovních příležitostí
 - ☐ snaha o vyrovnání ztrát osobního rozvoje, samostatnosti a soběstačnosti klienta v průběhu času, která byla způsobena hendikepem
- ☐ zprostředkování kontaktu se společenským prostředím:

- ☐ pomoc při obnovení nebo upevnění pracovního uplatnění, realizace v práci nebo v smysluplné činnosti, volba pracovního místa, doprovod k poskytovateli soc. služby
- ☐ nácvik chování v situacích vedoucích k sociálnímu začlenění – chování při pracovních pohovorech, zapojení do pracovního týmu
- ☐ podpora a pomoc při využívání běžně dostupných služeb a informačních zdrojů
- ☐ podpora orientace v pracovním prostředí
- ☐ pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí:
- ☐ pomoc při komunikaci, nácvik dotazování a komunikačních dovedností,
- ☐ základní soc. poradenství – dávky státní soc. podpory, příspěvek na péči, invalidní důchod, mobilita, příspěvek na automobil
- ☐ poradenství při hospodaření s finančními prostředky – rozvržení příjmu, aby byly pokryty všechny platby
- ☐ poradenství při řešení dluhů klienta

Osobní cíl klienta (dlouhodobý):

Cíl IP (krátkodobý):

- 1.
- 2.
- 3.

Dílčí cíl - konkrétní kroky:

☐ Dílčí cíl – konkrétní kroky:

Kroky:	Místo:	Pracovník:	Termín:
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		

Omezení (pokud se vyskytují):

Frekvence hodnocení (viz. Záznam z konzultace):

☐ Dílčí cíl – konkrétní kroky:

Kroky:	Místo:	Pracovník:	Termín:
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		

Omezení (pokud se vyskytují):

Frekvence hodnocení (viz. Záznam z konzultace):

☐ Dílčí cíl – konkrétní kroky:

Kroky:	Místo:	Pracovník:	Termín:
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		
	Jak:		

Omezení (pokud se vyskytují):

Frekvence hodnocení (viz. Záznam z konzultace):

Dohoda mezi klientem a Ergotepem d. i.:

Datum zpracování:

Podpis(y):