

Projekt činnosti podle § 7 zákona č. 468/2024 Sb. pro žádost o status Integrovaného sociálního podniku

1. Žadatel

1.1 Identifikační údaje žadatele

- **Název organizace:** SoyCa Workshops s.r.o.
- **Právní forma:** Společnost s ručením omezeným (s.r.o.)
- **Identifikační číslo (IČO):** 02675561
- **Adresa sídla:** Za Humny 376, Grygov 783 73
- **Adresa provozovny:** Elišky Krásnohorské 24/1, Olomouc 779 00
- **Kontaktní údaje:** +420 605 253 706, Email: info@soyca-svickarna.cz
- **Oprávněná osoba:** Mgr. Roman Zavadil

1.2 Kdo je SoyCa Worskhops s.r.o.

Firma SoyCa Workshops s.r.o. provozuje Svíčkárnu SoyCa v Olomouci. Základem firmy je organizace a realizace výrobních a kreativních dílen se zaměřením na ruční výrobu. Svíčkárnu navštěvuje široké portfolio zákazníků. Dílna je určena především pro školy, školky a jiné zájmové skupiny a také pro širokou veřejnost. Častými návštěvníky jsou také skupiny se sociálním a zdravotním znevýhodněním, pro které jsou realizovány individuální kreativní programy dle jejich potřeb. V rámci dílen si zákazníci vlastnoručně vyrábí svíčky, mýdla, koupelové soli, pískované obrazy a mnoho dalšího. Svíčkárna vytváří prostor, který v zákaznických podněcuje kreativní tvorbu a individualitu. Součástí svíčkárny je také prodejna vlastních výrobků a výrobků lokálních firem. Svíčkárna SoyCa taktéž disponuje vlastní kavárnou, kde je pro zákazníky k dispozici drobné občerstvení.

Dalším důležitým aspektem firmy je také vlastní výroba svíček. Na místě jsou vyráběny svíčky k dalšímu tvoření v kreativní dílně a k prodeji v prodejně a na e-shopu. Svíčkárna se soustředí na odlévání volně stojících parafínových svíček a sójových svíček do skla a keramiky. Také jsou zde vyráběny designové svíčky s potiskem za využití moderního UV tisku a jiných technik.

1.4 Účel a zaměření integrovaného sociálního podniku Firma SoyCa Workshops s.r.o. usiluje o vytvoření inkluzivního a integrovaného pracovního prostředí, které podporuje sociální soudržnost osob se zdravotním znevýhodněním. Podnik se zaměřuje na kreativní tvořivé aktivity, které propojují zákazníky s vlastními produkty a zároveň poskytují zaměstnancům příležitost k rozvoji profesních a sociálních dovedností.

2. Zaměření činnosti podniku v oblasti rozvoje zaměstnanců

2.1 Sociální přínos podniku SoyCa Workshops s.r.o. hraje roli v oblasti sociální inkluze tím, že vytváří prostředí, kde mohou osoby se zdravotním znevýhodněním plnohodnotně pracovat a rozvíjet své schopnosti. Podnik přispívá k těmto aspektům sociální integrace:

- **Integrace osob se zdravotním znevýhodněním do pracovního procesu:** Zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním mají možnost pracovat na pozicích, které odpovídají jejich schopnostem, a zároveň jsou přirozeně zapojeni do procesu **integrační podpory** na pracovišti, která je nedílnou součástí jejich pracovních aktivit.
- **Podpora samostatnosti a profesního rozvoje:** Firma umožňuje svým zaměstnancům zapojit se do vzdělávacích programů a školení, které zvyšují jejich profesní kompetence a příležitosti na trhu práce. Zároveň jsou motivováni k aktivnímu zapojení do chodu firmy.
- **Důraz na bezbariérové a vstřícné pracovní prostředí:** Firma se zaměří na pracovní podmínky zaměstnanců, zejména na bezbariérovost, přizpůsobení pracoviště, hygienické podmínky, přístupnost pracoviště a celkově vlídné prostředí.
- **Komunitní spolupráce:** Firma se zapojuje do lokálních iniciativ a spolupracuje s neziskovými organizacemi a lokálními firmami na tvorbě společných projektů zaměřených na podporu sociální soudržnosti a udržitelnosti.
- **Ekonomický dopad:** Firma vytváří udržitelná pracovní místa pro osoby se zdravotním znevýhodněním a poskytuje jim pravidelný příjem, což přispívá k jejich finanční nezávislosti.
- **Podpora kreativity a sebevyjádření:** Zaměstnanci jsou vedeni k tomu, aby si prostřednictvím tvořivých aktivit mohli rozvíjet svou kreativitu a objevovat nové způsoby sebevyjádření. To má pozitivní dopad na jejich psychickou pohodu a sebedůvěru. Díky tomu mohou zaměstnanci dále pomáhat rozvíjet také firmu samotnou.

Zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním mají k dispozici systematickou integrační podporu, kterou poskytuje Mgr. Roman Zavadil (jednatel) a Bc. Sarah Mária Verníčková (jednatelka) a zahrnuje:

- **Mentoring na pracovišti** – Každý zaměstnanec má přiděleného interního mentora, který jej provází adaptačním procesem, pomáhá s pracovními úkoly a poskytuje zpětnou vazbu.

- **Odborné poradenství** – Podporu zaměstnancům poskytuje Mgr. Roman Zavadil, který jako kvalifikovaná osoba nastavuje individuální plány rozvoje, dohlíží na integrační proces a zajišťuje metodickou podporu mentorům.
- **Pravidelné konzultace** – Integrační podpora probíhá formou měsíčních hodnotících schůzek, kde se řeší potřeby zaměstnanců, pracovní pokrok a případné úpravy pracovních podmínek.
- **Individuální přístup** – Zaměstnancům jsou přizpůsobeny pracovní úkoly dle jejich schopností a možností, včetně úprav pracovního prostředí.

Školení zaměstnanců

Školení zaměstnanců je **systematicky plánováno**.

Interní školení (zajišťuje Mgr. Roman Zavadil a zkušení mentoři):

- **Pracovní dovednosti** – školení v oblasti výroby svíček, obsluhy zákazníků, bezpečnostních postupů, technologických dovedností (práce se specializovanými stroji) a obsluha baru (příprava kávy).
- **Adaptace na pracovní prostředí** – zvládání denních pracovních povinností, ergonomie a efektivita práce.
- **Zákaznická komunikace** – interakce s návštěvníky dílny, řešení dotazů a podpora zákazníků při tvořivých aktivitách.

Díky těmto aktivitám SoyCa nejen plní svou roli jako integrační sociální podnik, ale také může být inspirací pro ostatní subjekty v oblasti sociálního podnikání.

3. Plánovaný počet všech zaměstnanců integračního sociálního podniku, z toho počet zaměstnanců, kteří budou osobami se specifickými potřebami, včetně vymezení cílových skupin zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním a jejich pracovního zaměření

V současné době má společnost dva zaměstnance z toho jeden zaměstnanec je osobou se ZP ve stupni OZP2. Cílem je zaměstnávat 4 až 6 zaměstnanců v krátkodobém horizontu a z toho budou 2-3 osoby se statutem OZP.

Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou cílovou skupinou společnosti, protože v této oblasti je firma kompetentní.

Společnost také bude usilovat stát se uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce a poskytovat náhradní plnění.

Společnost nezaměstnává a neplánuje zaměstnávat osoby se sociálním znevýhodněním, protože se v této oblasti nepovažuje za kvalifikovanou. V případě, že by se situace změnila, tak firma počítá s rozšířením podpory také pro osoby se specifickými potřebami v oblasti sociální a bude se Řídit zákonnými normami v této oblasti.

3.1 Role zaměstnanců

Ve společnosti SoyCa Workshops s.r.o. zaměstnanci mohou pracovat na různých pozicích dle jejich schopností a preferencí:

- **Lektor kreativních dílen** – Má za úlohu seznamovat zákazníky s možnostmi tvoření a předat jim potřebné informace k tomu, aby se mohli na dílně tvořit. Zaměstnanec je jim po celou dobu tvoření k dispozici a celým procesem je provádí.
- **Obsluha kavárny a vinárny** – Zaměstnanec na této pozici přijímá a připravuje objednávky na baru (teplé a studené nápoje a drobné občerstvení). Důležité je na této pozici ovládat kávovar a být schopen připravit různé druhy kávy.
- **Technik výroby** – Ve výrobní části svíčkárny se zaměstnanec soustředí na výrobu parafinových a sójových svíček. Věnuje se také různými technikám dekorování svíček určených k přímému prodeji. V rámci výroby probíhá také příprava dalších aktivit v kreativních dílnách jako je odlévání mýdel, sypané svíčky a koupelové soli.

Na základě specifických potřeb zaměstnanců a ve snaze o zlepšení integračního procesu lze jednotlivé pozice kombinovat a zvýšit tak míru integrace a inkluze.

4. Popis způsobu posilování sociálních kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, a způsobu poskytování podpory osobám podle § 3, b

Integrační podpora je hlavní aktivita pro integraci zaměstnanců se specifickými potřebami v oblasti zdraví (osoby OZP) na pracovním místě a je zaměřená především na jejich začlenění na trh práce, pracovní kompetence, sociální transfer a osobní rozvoj.

Jedná se o plánovanou kontinuálně běžící aktivitu, kterou bude vykonávat externí pracovník s patřičnou kvalifikací ve spolupráci se zaměstnancem společnosti – mentorem osob se specifickými potřebami.

Seznam poskytované podpory dle zákona a vymezení pro osoby uvedené v § 3, písmene b zákona (Zákon č. 468/2024 Sb. Zákon o integračním sociálním podniku):

- Podpora při nástupu do zaměstnání formou doprovázení
- Správné nastavení úvazku a pracovní pozice
- Zajištění vstřícného pracoviště v oblasti bezbariérovosti a hygieny práce

- Kvalitativní diagnostika zaměstnanců
- Individuální plán podpory a rozvoje zaměstnanců
- Školení, semináře a mentoring
- Porady a otevřená komunikace s vedením společnosti
- Sociální transfer v případě potřeby zaměstnance
- Respektované přijetí a důstojné místo ve společnosti

Časová dotace IP se neurčuje, protože se odvíjí od potřeb zaměstnance. Důležitá je pravidelnost podpory, která je nastavena měsíčně. Podpora se zaznamenává v pracovní kartě IP zaměstnance a je k dispozici k případné kontrole.

4.1. Sociální transfer

Sociální transfer v rámci integračního sociálního podniku **SoyCa Workshops s.r.o.** představuje soubor opatření, která zajišťují dlouhodobou pracovní integraci zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním a jejich přechod od pasivního pobírání sociálních dávek k aktivnímu zapojení do pracovního procesu.

Klíčové aspekty sociálního transferu

1. **Přechod od sociální podpory k zaměstnání** – Zaměstnanci, kteří byli dříve ekonomicky závislí na sociálních dávkách, získávají stabilní pracovní poměr. To jim umožňuje nejen pravidelný příjem, ale také profesní a sociální rozvoj.
2. **Zvyšování pracovní autonomie** – Zaměstnanci jsou postupně vedeni k vyšší samostatnosti díky mentoringu a individuální podpoře a plánům rozvoje, které jim pomáhají osvojit si nové dovednosti a znalosti.
3. **Zlepšení kvality života** – Práce ve stabilním, inkluzivním prostředí přispívá ke snížení sociální izolace a k lepšímu psychickému zdraví zaměstnanců. Součástí podpory jsou i komunitní aktivity a možnosti zapojení se do širšího kolektivu a chodu firmy.
4. **Spravedlivé mzdové ohodnocení** – Firma zajišťuje odpovídající finanční ohodnocení zaměstnanců, které je doplněno o příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním a případné další sociální benefity.
5. **Napojení na podpůrné programy** – Zaměstnanci mají možnost konzultovat své potřeby s odborníky, kteří je informují o možnostech využití dalších sociálních služeb (např. asistence, doprava, zdravotní podpora).

4.2. Detailní popis průběhu integrační podpory

Integrační podpora v **SoyCa Workshops s.r.o.** probíhá na několika úrovních a je přizpůsobena individuálním potřebám zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním. Cílem je zajistit nejen úspěšnou adaptaci na pracovišti, ale také dlouhodobé udržení zaměstnání a profesní růst.

Fáze integrační podpory

1. Individuální adaptační plán (prvních 3–6 měsíců)

- Každý zaměstnanec absolvuje úvodní rozhovor, ve kterém se vyhodnocují jeho schopnosti, potřeby, pracovní tempo a případná omezení.
- Zapracování probíhá postupně s asistencí mentora. První týdny jsou intenzivně sledovány a každých **14 dní** dochází k hodnocení progresu.
- Po 2 měsících se provádí první evaluace adaptačního procesu a případná úprava pracovních podmínek.

2. Stabilizační fáze (6–12 měsíců)

- Zaměstnanci mají **týdenní konzultace s mentorem** a **měsíční schůzky s kvalifikovanou osobou**, kde se vyhodnocuje jejich pokrok a navrhuje další kroky v rozvoji.
- **Čtvrtletní supervize** pomáhá sdílet zkušenosti mezi zaměstnanci a řešit případné obtíže a návrhy na zlepšení pracovního prostředí.
- Intenzita podpory se snižuje s rostoucí samostatností zaměstnance.

3. Dlouhodobá fáze (12+ měsíců)

- Zaměstnanec je již plně zapojen do pracovního procesu, mentoring probíhá **na vyžádání**.
- **Čtvrtletní hodnotící schůzky** slouží k udržování stability a případnému rozšíření pracovních kompetencí zaměstnance.
- **Roční revize individuálního plánu** zajišťuje možnost kariérního posunu nebo přizpůsobení pracovních podmínek dle aktuální situace zaměstnance.

Formy integrační podpory

- **Mentoring a supervize** – Každý zaměstnanec má přiděleného mentora, který mu pomáhá s adaptací na pracovní prostředí.
- **Školení a vzdělávání** – Zaměřeno na pracovní dovednosti (výroba svíček, práce se zákazníky), komunikační dovednosti a osobní rozvoj.

- **Úpravy pracovního prostředí** – Ergonomická pracoviště, flexibilní pracovní doba, možnost přestávek dle individuálních potřeb.
 - **Zpětná vazba** – Měsíční hodnotící schůzky a dotazníky umožňují zaměstnancům sdílet podněty k dalším zlepšením.
-

4.3. Role kvalifikované osoby a zaměstnance v procesu individuálního plánování

V procesu individuálního plánování se podílí tři hlavní aktéři: **kvalifikovaná osoba, mentor a zaměstnanec se zdravotním znevýhodněním.**

Kdo je kvalifikovaná osoba?

- **Mgr. Roman Zavadil**, jednatel společnosti, který disponuje **vysokoškolským vzděláním v oboru sociologie a filozofie.**
- Má odborný základ pro sociální integraci, podporu zaměstnanců se specifickými potřebami a řízení jejich profesního rozvoje.
- V případě potřeby bude zajištěna asistence externích odborníků na danou problematiku dle charakteru situace a stavu zaměstnance.

Role kvalifikované osoby v procesu IP

- **Řídí celý proces individuálního plánování**, stanovuje jeho metodiku a dohlíží na jeho průběh.
- **Diagnostikuje potřeby zaměstnance** na základě úvodního rozhovoru a sleduje jeho pracovní progres.
- **Stanovuje konkrétní cíle** spolu se zaměstnancem a mentorem a zajišťuje pravidelné hodnocení a úpravy plánu.
- **Poskytuje metodickou podporu mentorům**, kteří se podílí na každodenní adaptaci zaměstnanců.

Role zaměstnance v procesu IP

- **Sebehodnocení a vstupní konzultace** – Zaměstnanec sděluje své potřeby, silné stránky a případné překážky.
- **Spolutvorba individuálního plánu** – Aktivně se podílí na stanovení pracovních cílů a rozvojových aktivit.
- **Zpětná vazba a hodnocení** – Pravidelně se účastní hodnotících schůzek a spolupracuje na úpravě plánu dle svého pokroku a potřeb.

Spolupráce kvalifikované osoby s mentorem a zaměstnancem

- Kvalifikovaná osoba **nastavuje metodiku IP** a metodicky vede mentory.
- Mentor **zajišťuje praktickou adaptaci zaměstnance**, předává mu pracovní dovednosti a pomáhá s každodenními výzvami.
- Zaměstnanec **aktivně přispívá k rozvoji svého pracovního postavení**, přičemž je podpora přizpůsobena jeho individuálním potřebám.

Zpracoval:

Dne: