

Nepochybuji, že to zvládneme!

Sociální podnikání v České republice se především kvůli podpoře z evropských fondů významněji rozvíjí od roku 2009, kdy byly vyhlášeny výzvy podporující vznik nových sociálních podniků. Prostřednictvím výzvy č. 30 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a výzvy č. 1 Integrovaného operačního programu tak bylo zahájeno 19 nových podnikatelských aktivit reflektujících principy sociálního podnikání. Právě proto, že sociální podnikání nabízí inovativní a alternativní vzhled do současného ekonomického systému a utváří novou podnikatelskou etiku, naráží začínající sociální podnikatelé podpoření z výše uvedených výzev na řadu úskalí a problémů.

„Co člověk, to jiná představa o byznysu, o sociálním kapitálu, o dobročinnosti, o tom, jak moc se musí pracovat, aby si podnik vydělal.“

Neznalost konceptu sociálního podnikání a jeho nejednotný a nejasný výklad veřejností, státní správou a samosprávou i podnikateli, je obecně identifikovaným problémem. To může zkreslovat a snižovat podnikatelské aktivity sociálních podniků (především z řad podnikatelské veřejnosti se mohou ozývat hlasy, že sociální podnikatelé nejsou praví podnikatelé a jsou méněcenní, protože primárním cílem není zisk a navíc jsou dotováni). Ve státní správě i samosprávě není vyjasněné postavení sociálních podniků a vztah k nim (sociální podnikatelé by uvítali např. zbavení povinnosti platit poplatky za např. ověřování listin tak, jak je to běžná praxe pro NNO). Ačkoli se pozvolna utváří obecné povědomí o sociálním podnikání, chybí v praxi konkrétní kroky, které by reflektovaly a pomáhaly naplňovat veřejně prospěšný cíl sociálních podniků.

Rozdílně mohou nahlížet na sociální podnikání také zákazníci, což může s sebou nést dva extrémní pohledy na zaměstnance z cílových skupin i na samotné sociální podnikání. Jak dodal sociální podnikatel, „buď jsou stejně protivní, jakoby to pro ně dělal nadnárodní koncern, se kterým je nejlepší se soudit o maličkost, protože mají hodně peněz, nebo oňouňávají naše zaměstnance, jako když přijede paní prezidentová do sirotčince“.

Obdobné nesourodé vnímání konceptu se objevuje také uvnitř sociálních podniků. Jak uvedl zástupce úspěšného sociálního podniku z Plzeňského kraje, diferencované jsou představy o samotném podnikání, „o sociálním kapitálu, o dobročinnosti, o tom, jak moc se musí pracovat, aby si podnik vydělal“. A z praxe doporučuje si toto co nejdříve vyjasnit. Obtížné je také nalezení hranice mezi podnikáním a sociálním (kdy se odmítne zakázka, protože zaměstnanci se zdravotním postižením jsou unavení a hrozí, že onemocní, i když tím se ztrácí zákazník a peníze, což je pro udržitelnost potřebné; kdy se může naopak na pracovníka zatlačit v naději, že si problém po práci vyřeší v nějaké sociální službě lépe než v zaměstnání, ačkoli ho zaměstnavatel dobře zná a umí s ním pracovat).

„Pro mě osobně to stojí a padá s lidmi.“

Problematická je také oblast lidských zdrojů. Právě proto, že koncept balancuje mezi podnikatelským a sociálním prostředím, je velmi obtížné obsadit tým lidmi, kteří dokáží pracovat ve zdánlivě protichůdném světě. Jak potvrzují zástupci začínajících sociálních podnikatelů, je těžké najít vhodné zaměstnance pro práci v sociálním podniku a doporučují před zahájením podnikání mít obsazený pracovní tým. Tím se může předejít problémům s až extrémními stereotypy, které mohou mít zájemci o práci v sociálních podnicích i veřejnost obecně (lidé z podnikatelského prostředí si např. o zaměstnancích se zdravotním postižením myslí, že jsou to plnohodnotní zaměstnanci na částečný úvazek a dotace z ÚP je kompenzací toho, že nepracují na úvazek plný, že se jim práce pečlivěji vysvětlí a pak už nic nebude třeba; lidé ze sociální oblasti naopak preferují terapii před ziskem či před péčí o zákazníka, mají tendenci řešit v práci se zaměstnanci jejich rodinný život, volný čas; lidé provozující chráněné dílny jsou zase zvyklí na dotace, nesledují výkon ani tržby).



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Zvýšenou zátěž však vždy pociťuje management sociálních podniků. Obzvláště manažeři obvykle pracují o víkendech, 16 hodin denně a zajišťují celé spektrum činností od řízení po práci na zakázkách, což klade nároky na jejich flexibilitu. Jak ale dodává sociální podnikatel z Oder, „ale s tím jsem počítal a toto podnikání nás uživí a to je dnes důležité a mimo jiné mě to baví“.

„Kritérium sociálního dopadu do komunity či hledisko zaměstnávání znevýhodněných není při veřejných zakázkách takřka vůbec zohledněno.“

Absence historie znemožňuje začínajícím sociálním podnikatelům ucházet se o veřejné zakázky, nebo podniky jinak znevýhodňuje (ač to zákon nenařizuje, zadavatelé zakázek požadují doložení ročních obrátů a ve veřejných zakázkách nejsou zohledňována sociální kritéria jako dopady na komunity, zaměstnávání znevýhodněných osob aj.). Nové podniky se také obtížně dostávají do databází firem, kterým jsou ze strany měst a obcí zasílány poptávky prací. Řešením jsou opakované návštěvy kompetentních úředníků a opakované vysvětlování konceptu sociálního podnikání a jeho přínosu pro místní komunitu. Je třeba počítat také s tím, že získání zakázky ze strany obce znamená přijetí velmi přísných smluvních podmínek na straně zadavatele.

„Od vzniku firmy, po první získanou zakázku to trvalo zhruba 11 měsíců!!!!“

Obava z udržitelnosti sociálního podnikání po skončení podpory z evropských zdrojů, především obava z neschopnosti pokrýt veškeré mzdové náklady všech zaměstnanců nutí sociální podnikatele přemýšlet o budoucím směřování podniku již v době finanční podpory. V tomto ohledu pociťují největší obavy ti podnikatelé, kteří podnikají v odvětvích, ve kterých se domnívají, že nemohou být nikdy konkurenceschopní ve srovnání s firmami, které běžně vyplácejí své zaměstnance tzv. „na ruku“. V tomto kontextu je také nutné počítat s tím, že zpočátku nebude tolik zakázek, aby pokryly veškeré provozní výdaje. Řešením může být včasná příprava a dopracování podnikatelského plánu včetně podrobných finančních kalkulací.

„Zaměstnávám Romy, mezi nejčastější problémy u zákazníků jsou předsudky, že jim bude něco ukradeno, nebo že si to občihnou a pak je přijdou vykrást“.

Specifika cílových skupin a jejich neznalost mohou sociálnímu podnikání přinést řadu problémů. Především u cílových skupin z etnických menšin mají sociální podnikatelé problémy s předsudky zákazníků. To klade především na začátku podnikání zvýšené nároky na management sociálního podniku, který individuálně vysvětluje zákazníkům, jakým způsobem budou práce probíhat, kdo a jak bude práce dozorovat či hlídat pracovní skupinu a připomínat, že pracovníci jsou vybráni z okruhu lidí s čistým trestním rejstříkem a nejsou problémoví. Tento přístup, ačkoli se zdá zdlouhavý a náročný, se v praxi osvědčil. Problémem je také udržení zaměstnanců v pracovním poměru a jejich častá fluktuace (demotivační je především srážení části peněz ze mzdy v případě exekuce a na to navázaná problematika „náborářů“ nabízejících pracovní poměr bez pracovní smlouvy). Protože u zaměstnavatele z Moravskoslezského kraje vydržel pracovník z romského etnika v pracovním poměru cca 3 měsíce, přistoupil k zaměstnávání pracovníků z jedné rodiny, čímž je prozatím situace vyřešena.

Problémové může být také sehnat vhodné zaměstnance z cílových skupin na pracovní pozice, nutné je také jejich zaškolení, neustálá motivace a prevence jejich selhání. Zaměstnanci, kteří dříve pracovali v chráněné dílně, mohou mít obavy z toho, že někdo sleduje jejich výkonnost (přestože jsou postižení). Z toho důvodu je nosné, aby alespoň z počátku podnikání měl podnik zajištěného zaměstnance, který bude zajišťovat psychosociální podporu zaměstnancům nejen z cílových skupin.

Zpracovaly: Svatava Škantová a Taťána Plecháčková, oddělení realizace programů – sociální integrace a služby MPSV



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
ŠANCE PRO VÁŠ ROZVOJ

