

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB

ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE

PŘEVÁŽNĚ NA EKOLOGICKÝCH ČINNOSTECH

Editoři:

Mgr. Iva Burianová

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Obsah

Poděkování	5
Základní informace o projektu	7
Úvod	9
Úvod do problematiky	11
Vymezení základních pojmů	11
Chráněné zaměstnávání jako sociální služba	14
Sociální práce	17
Definice sociální práce a charakteristika soc. pracovníka	17
Sociální pracovník v chráněné dílně	18
Pracovní náplň a úkoly soc. pracovníka v chráněné dílně	21
Úkoly soc. pracovníka ve vztahu k uživatelům služby	25
<i>První kontakt</i>	25
<i>Osobní dokumentace</i>	32
<i>Sociální podpora</i>	33
<i>Individuální plány</i>	36
<i>Další oblasti</i>	41
Kazuistiky	42
Pracovní programy	59
Kritéria výběru vhodných pracovních programů	59
Přehled realizovaných pracovních programů	60
Demontáž vyřazených elektrotechnických zařízení	61
Demontáž mechanických psacích strojů	74
Obsluha sběren domovního odpadu a nebezpečných odpadů	82
Zpracování textilní složky domovního odpadu	90
Likvidace černých skládek na území CHKO	99
Ochrana a vysazování přirozených lesních kultur	110
Závěr	117
Návrh rozdělení chráněných dílen	117



PODĚKOVÁNÍ

Dostává se Vám do rukou kniha, která je výsledkem téměř 30měsíční práce velké skupiny lidí v rámci jednoho z projektů, finančně podpořeného v 1. kole Inciativy EQUAL ze zdrojů českého státního rozpočtu a Evropské unie.

Chci využít této příležitosti, abych vyjádřila svůj obdiv a vřelý dík všem, kteří se na této knize i na realizaci celého projektu podíleli.

V první řadě to jsou tvůrci naší předkládané metodiky, kteří ji naplnili svými odbornými znalostmi i praktickými zkušenostmi. S jejich jmény se můžete seznámit v jednotlivých kapitolách. Je opravdu za co děkovat, neboť všichni při své mravenčí práci prokázali velké zapálení pro dobrou věc. Hmatatelným výsledkem jejich snažení je tato publikace. Je dobře, že přišla na svět. Pevně věřím, že pomůže mnoha lidem a že díky ní bude mnoha lidem pomoženo.

Mé poděkování patří ale také těm, jejichž jména v této publikaci nenajdete. Bez nich by však tato kniha vůbec nemohla vzniknout. Tito lidé tvořily spolehlivé zázemí takřka čtyřleté činnosti (beru-li v úvahu i úvodní a závěrečné práce na projektu).

Zvláště chci poděkovat RNDr. Anně Ekslerové, jež byla ředitelkou Charity Opava do roku 2004. Díky její iniciativě a odvaze začít uskutečňovat tak rozsáhlý projekt, našlo mnoho lidí velmi zajímavou práci.

Tvůrcem konceptu celého projektu byl Ing. Leon Jurášek. Svými podněty inspiroval Charitu Opava

i další podobné organizace, aby se začaly vážně zabývat ekologickou problematikou. Tímto mu rovněž vyslovuji srdečné poděkování.

Děkuji také panu Janu Hanušovi, současnému řediteli Charity Opava, jenž s námi úspěšně vyřešil mnohé kolizní situace a celý projekt pomohl dovést do závěrečné fáze.

Úlohu člověka, za kterým se jde pro radu, když už člověk neví kudy kam, na sebe vzal Ing. Tomáš Schafartzik. I jemu upřímně děkuji.

V případě potřeby jsme rádi využívali neocenitelné a velmi ochotné a vstřícné pomoci spousty pracovníků ostatních středisek Charity Opava. Díky nim jsme zvládli takové akce jako jsou konference, mezinárodní spolupráce, vzájemná návaznost našeho střediska EQUAL a Charity Opava jako celku, různé technické a počítačové krize apod.

Proto svůj dík vyjadřuji také Pavlu Kosakovi, Tomáši Pchálkovi, Jiřímu Pikovi, Ing. Miladě Květové, Evě Pospěchové, Boženě Mejzlíkové, Mgr. Ing. Marii Gecové, JUDr. Renému Bednářovi, Ing. Světlaně Kubačákové, Ing. Liboru Schenkovi, Aleně Pechníkové, Marii Zezulkové, Janě Glabasňové, Šarce Glabazňové, Martě Staníčkové, Ing. Mileně Žůrkové, Petře Hrbáčové, Václavu Burdovi, DiS., Brigitě Pohanělové, Ing. Dagmar Sližové, Kataríně a Márii Durkáčovým, Bc. Hynkovi Závorkovi, Evě Žídkové, Soni Raškové, Janě Fialové, Jiřímu Kaštovskému, Karlu Kosterovi, Drahomíře Vltavské, Mgr. Janě

Montágové, Petře Kretkové, Jiřímu Krusberskému, Renému Beinhauerovi, DiS., Mgr. Ing. Haně Friedrichové, Mgr. Ludmile Benešové, Oldřichovi Duškovi, Heleně Smějové, Miroslavě Parchavé, Haně Osladilové a dalším a dalším.

Závěrem mi dovoluje poděkovat skvělému týmu sedmi žen a jednoho muže (externího odborníka), kteří celý projekt v jeho průběhu drželi pevně v rukách. Jsou to:

Mgr. Iva Burianová – metodik sociální práce a koordinátor metodiky, jeden z hlavních tvůrců knihy i webových stránek

Ing. Iva Kulišanová - hlavní ekonom projektu

Barbora Kavanová – asistentka vedoucí projektu a koordinátorka 2. konference

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D. – metodik pracovních programů a koordinátor metodiky, jeden z hlavních tvůrců knihy i webových stránek

Yvona Kremserová a **Ing. Silvie Kašná** - další významní ekonomové projektu

Lucie Kubitová – překladatelka a kontaktní pracovník se zahraničím.

Všechny pracovníky zúčastněné na realizaci našeho projektu charakterizuje tvůrčí práce a vstřícný přístup. Jsem vděčná, že jsem měla příležitost pracovat s tak skvělými lidmi. SRDEČNÝ DÍK!

Ing. Lada Horná

Vedoucí projektu EQUAL
Charita Opava

ZÁKLADNÍ INFORMACE O PROJEKTU

název projektu

„Vytvoření metodiky pro zaměstnávání obtížně zaměstnatelných skupin obyvatelstva, obzvláště se změnou pracovní schopností, na ekologické činnosti, separaci odpadů“

Dva hlavní cíle projektu:

1. Vytvořit metodiku, jak zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce na ekologických činnostech
2. Průběžně vytvářenou metodiku ověřit v praxi na ověřovacích pracovištích vytvořením chráněných míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v perspektivní oblasti ekologických činností

Doba trvání projektu:

30 měsíců - od 30. října 2002 do 29. dubna 2005

Poskytnutá výše grantu:

723 856 EUR pro celé národní rozvojové partnerství i pro účast v partnerství mezinárodním na dobu 30 měsíců.

Zastoupení organizací na projektu:

Práce na projektu probíhaly jak na národní úrovni v rámci národního rozvojového partnerství

CHAROPA, tak i na úrovni mezinárodní v rámci mezinárodního partnerství SENECA. Vedoucí organizací národního partnerství CHAROPA je Charita Opava, vedoucí organizací mezinárodního partnerství SENECA byl RepaNet, Reparaturnetzwerk Österreich z Rakouska.

Národní rozvojové partnerství CHAROPA

Národní partnerství tvoří:

- neziskové organizace
- církevní organizace
- úřady práce
- speciální organizace
- školicí zařízení
- statutární město
- krajský úřad

Národní rozvojové partnerství lze členit na organizace ověřovacích oblastí a specializované organizace.

Ověřovací oblasti a jeho členové:

- **Oblast Opava:**
Charita Opava, Úřad práce Opava, Integrovaná střední škola – centrum odborné přípravy Opava, Statutární město Opava, Moravskoslezský kraj

- **Oblast Ostrava:**
Charita sv. Alexandra, Úřad práce Ostrava,
van Gansewinkel Ostrava, OZO Ostrava s.r.o.
- **Oblast Krnov:**
REINTEGRA Krnov, AKLUB - centrum vzdě-
lávání a poradenství Krnov, Správa chráněné
krajinné oblasti Jeseníky
- **Oblast Broumov:**
Diakonie Broumov, Úřad práce Náchod, Úřad
práce Trutnov
- **Oblast Písek:**
Farní charita Písek, Úřad práce Prachatice, Lesy
ČR Vimperk

Specializované organizace:

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, Institut
svazu průmyslu ČR – pobočka Šenov u Nového Jičína,
Caritas - Vyšší odborná škola sociální Olomouc,
EKOTOXA Opava s.r.o.

Mezinárodní rozvojové partnerství SENECA – Social
Economy Network for Environmental Cooperation
Activities

Mezinárodní partnerství tvořily

- **Česká republika:**
CHAROPA
- **Rakousko:**
RepaNet, Reparaturnetzwerk Österreich
- **Finsko:**
ELWARE

- **Itálie:**
INTESA PER LO SVILUPPO DELLA
COOPERAZIONE SOCIALE RENERGY FARE
IMPRESA SOCIALE NELL' AMBITO DELLE
FONTI ENERGETICHE RINNOVABILI

Výstup projektu:

Metodika chráněných dílen pro ekologické činnosti
ve formě

1. podrobného úplného textu metodiky na webových
stránkách www.charopa.cz
2. této knihy s vybranými informacemi
s příloženým CD

Za Charitu Opava a rozvojové partnerství CHAROPA

Ing. Lada Horná
vedoucí projektu EQUAL

ÚVOD

Charita Opava vstupovala do projektu „Vytvoření metodiky pro zaměstnávání obtížně zaměstnatelných skupin obyvatelstva na ekologické činnosti, separaci odpadů“ v rámci Iniciativy EQUAL na konci roku 2002 jako nositel projektu a zároveň vedoucí organizace tzv. rozvojového partnerství CHAROPA s 10ti letou zkušeností s poskytováním sociálních služeb, s 5ti letou zkušeností s provozováním chráněných dílen pro lidi s těžkým zdravotním postižením a se zajímavým nápadem na propojení dvou důležitých oblastí – sociální a ekologické.

Znamenalo to neustále sledovat základní inovativní myšlenku - vytvoření chráněných míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v perspektivní oblasti ekologických činností.

Impulesem pro předložení projektu v rámci Iniciativy EQUAL na vytvoření metodiky zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce převážně na ekologických činnostech byla mimo jiné také stálá diskuze o tom, zda je chráněné zaměstnávání sociální službou či nikoli.

Náš projekt si kladl kromě dalšího za cíl vytvořit návrh metodiky pro sociální služby poskytované v chráněných dílnách. Metodika měla pokrýt mezeru v dostupných pramenech pro praktickou sociální práci. Provozovatelům chráněných dílen i těm, kdo rozhodují o jejich finanční podpoře, měla dát podklady k odpovědi na otázku, zda při zaměstnávání znevýhodněných

osob v chráněných dílnách je nutno poskytovat erudovanou sociální podporu, či nikoli. Ověřování v průběhu projektu prokázalo, že lze jasně vymezit skupiny lidí, které se neobejdou bez dlouhodobé individuální sociální podpory pro úspěšné dlouhodobé začlenění do pracovního procesu a nestačí jim „pouhé“ vytvoření pracovního místa. O definici této cílové skupiny jsme se v rámci této práce pokusili.

Doufáme, že naše práce napomůže k vyjasnění i některých dalších sporných otázek a k odstranění nejistoty u provozovatelů chráněných dílen, zda se jedná o sociální službu a za jakých podmínek.

Kniha, kterou právě otevíráte zdaleka nemůže obsáhnout všechny získané informace. Prezентujeme v ní vybrané klíčové oblasti, které přímo souvisejí se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce. Najdete zde stručný úvod do problematiky. Budete mít možnost přečíst si kapitolu věnovanou sociální práci zejména s uživateli služeb v rámci chráněného zaměstnávání a kapitolu charakterizující vybrané pracovní programy. Obě kapitoly jsou zpestřeny praktickými poznatky, které jsme ověřili na ověřovacích pracovištích ve zvolených ověřovacích oblastech, a doplněny zajímavými fotografiemi.

Úplné znění metodiky naleznete na webových stránkách našeho národního partnerství **CHAROPA** www.charopa.cz a také na CD, jež je nezbytnou součástí této knihy.

Přejeme si, aby Vás naše praktické zkušenosti získané zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce převážně na ekologických činnostech zaujaly. Věříme, že spolu s informacemi na CD a na webových stránkách pomohou vytvořit pro tyto osoby nová pracovní místa.

Mgr. Iva Burianová
RNDr. Anna Ekslerová
Ing. Lada Horná
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Mgr. Iva Burianová

Charita Opava

RNDr. Anna Ekslerová

Diecézní charita ostravsko-opavská

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D

VŠB - TU v Ostravě, ekonomická fakulta

Vymezení základních pojmů

Osoba se zdravotním postižením

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je fyzickým osobám se zdravotním postižením poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Tento zákon, který vstoupil v platnost dne 1.10.2004, přinesl také změnu zažitě terminologie. Člověk se zdravotním postižením je definován nyní jako fyzická osoba, která je:

- orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“)
- orgánem sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána zdravotně znevýhodněnou (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).

Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle zákona se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně postižené, se při přístupu k zaměstnání samému poskytuje zvýšená pomoc a péče.

Do 30.9.2004 platný pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ byl překonán mimo jiné i z důvodu neslučitelnosti terminologie s pojmy používanými v Evropské unii. Zároveň jsou však respektovány závazky a dohody České republiky vůči ILO (Mezinárodní

organizace práce - úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů), WHO (Světová zdravotnická organizace) a EU (Evropská unie) z hlediska zvýšené pomoci osobám se zdravotním postižením při jejich integraci do pracovního a veřejného života.

Novou úpravou se precizněji vymezuje okruh fyzických osob, kterým je poskytována zvýšená péče na trhu práce. Vazbou na plnou a částečnou invaliditu je respektována společensky uznaná tíže zdravotního postižení a její nesporný dopad na výdělečnou schopnost a z toho vyplývající následné podpory na trhu práce.

K tomu, aby byl občan uznán za osobu se zdravotním postižením, musí splňovat dvě základní podmínky: jeho nepříznivý zdravotní stav musí být dlouhodobý, to znamená, že musí být takové povahy, že podle poznatku lékařské vědy potrvá alespoň jeden rok, a v důsledku tohoto dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu musí mít omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy pro pracovní uplatnění. Důvod k přiznání statutu zdravotně postižené osoby lze charakterizovat jako srovnání možnosti pracovního uplatnění zdravého občana stejného věku a pohlaví a občana s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem bez ohledu na dosažení zaměstnání nebo na dosažený stupeň kvalifikace.

Chráněná práce, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněnou prací se rozumí pracovní činnost na vhodně zvoleném nebo upraveném výrobním programu, popřípadě vybrané pracovní náplni, vykonávaná zpravidla zaměstnancem s těžším zdravotním postižením za zce-

la mimořádných pracovních podmínek, upravených podle jeho fyzických a psychických schopností. Soubor více pracovišť přiměřeně upravených k chráněné práci ve vymezeném prostoru nebo samostatném celku tvoří chráněnou dílnu. Technické úpravy chráněných pracovišť a dílen jsou zaměřeny jednak na celá zařízení včetně umístění pracoviště a včetně přístupu k němu. Dále je důležité prostorové uspořádání, s ohledem na používání osobních pomůcek, a úprava pracovního prostřední v nejšířším slova smyslu. Dbá se na individuální úpravy jednotlivých pracovních stanovišť (stolů, manipulačních desek, sedaček, ovladačů a prostředků strojního zařízení), vhodné umístění, uchopování, eventuálně tvarování nástrojů a náradí, a to s přihlédnutím na používání osobních a pracovních pomůcek.

Dalším požadavkem pro realizaci chráněné práce je individuální přístup k zaměstnancům při instruktáži, znázorňování pracovních postupů, nácviku činností, odborný dohled zdravotních rehabilitačních zaměstnanců, popřípadě dalších (např. sociálního pracovníka) při zdolávání psychických bariér při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky i při odstraňování sociálních problémů.

K tomu, aby chráněná dílna (chráněné pracoviště) splnila své poslání a aby úsilí zaměstnanců bylo také optimálně ekonomicky využito, je zapotřebí, aby úvaha o zřízení chráněné dílny vycházela z analýzy všeobecných podmínek, výrobních technických možností, s přihlédnutím k perspektivnímu rozvoji organizace. Po stránce ekonomické je nutno vycházet z odhadů nákladů na zřízení chráněné dílny, provoz chráněné

dílny (chráněného pracoviště), včetně investičních stavebních nákladů, investic do technologie a vybavení dílny, na školení, odměňování apod. Stejně závažná je také i úvaha i možnosti získání zaměstnanců, pro které byla dílna zřízena.

Zřízení chráněné dílny se vyhláší vydáním statutu chráněné dílny, v němž je uvedeno, kým je dílna zřízena, za jakým účelem a pro jaký okruh zaměstnanců. Případně lze označit, která pracovní místa jsou vyhrazena pro osoby s těžším zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definováno jako pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje na základě předchozích zkušeností hmotně stimulovat zaměstnavatele vytvářejícího nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Jeho ustanovení obsahuje podmínky pro uzavření dohody o vytvoření chráněného pracovního místa a maximální výši příspěvku na jeho vytvoření. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa je možno na základě dohody poskytnout i osobě se zdravotním postižením, která začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a tím napomůže jejímu uplatnění na trhu práce.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce

a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné dílny.

Zákon o zaměstnanosti upravuje vymezení pojmu chráněná pracovní dílna, základní podmínky pro její vytvoření a maximální výši příspěvku. Příspěvek na vytvoření pracovních míst v chráněné dílně je podmíněn tím, že chráněná pracovní dílna je vytvářena po dohodě s úřadem práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování tohoto příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Důvodem poskytování tohoto příspěvku je snaha o částečnou kompenzaci zvýšených nákladů, souvisejících se zaměstnáváním těchto občanů.

Chráněné zaměstnávání jako sociální služba

V Návrhu typologie sociálních služeb zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2002 (www.mpsv.cz) chráněná dílna definována není. Je zde obsažena pouze služba Dílny - zařízení, které s uživatelem neuzavírá pracovní smlouvu. Citujeme:

DÍLNY (SHELTERED WORKSHOPS)

Služba je určena lidem, jejichž soběstačnost v některé oblasti např. osobní péče, používání veřejných míst a služeb, je natolik snížena, že potřebují dlouhodobou podporu při získání pracovního místa nebo lidem, kteří o získání pracovního místa na trhu práce zatím neusilují.

Služba je poskytována ve zvláštních zařízeních s denním režimem. **Uživatel není k poskytovateli služby v pracovní-právní vztahu.** Podstatou služby je aktivizace, upevnění a rozvoj pracovních dovedností a návyků. Cílem je umožnit lidem v produktivním věku **uplatnit své vlohly a připravit se na vstup na trh práce.**

Nepřítomnost vymezení chráněné dílny v rámci typologie sociálních služeb prohlubuje nejistoty o tom, zda chráněné zaměstnávání (v rámci chráněných dílen) je či není sociální služba. Objevují se pochybnosti, zda pro osoby z cílové skupiny není již dostatečnou podporou umožnění

zaměstnání v chráněných dílnách (s pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti).

V rámci řešení projektu jsme ověřili, že chráněné zaměstnávání určité cílové skupiny osob znevýhodněných na trhu práce neoddiskutovatelně sociální službou je. Cílem sociálních služeb je totiž zachovat a rozvíjet důstojný život lidí v nepříznivé sociální situaci a umožnit jim žít běžným způsobem života (Standardy kvality sociálních služeb, MPSV 2002). V mnoha případech lidí sociálně vyloučených však pouhé poskytnutí zaměstnání bez nabídky a realizace individuální sociální podpory hrozí zakonzervováním nepříznivé sociální situace nebo dokonce vykořisťováním (příklady: rychlý návrat nízkokvalifikovaných sezónních pracovníků, alkoholiků, Romů do evidence úřadů práce atd.). Tuto skutečnost potvrzují nejen bohaté zkušenosti zaměstnanců úřadů práce, ale i odborné práce.

Zkušenosti naše i dalších zaměstnavatelů potvrzují, že pokud se člověk, který má sice zdravotní znevýhodnění, ale je mentálně i sociálně integrován do běžné společnosti, stal příjemcem podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dotace na zřízení a provoz chráněného místa) a sociální podpory při začlenění (např. v rámci podporovaného zaměstnávání) a dostal individuálně dlouhou dobu na zapracování, již následně nepotřebuje sociální podporu v rámci zaměstnání. V chráněné dílně může např. pracovat krátkodobě v rámci integračních programů (viz. dále).

Otázkou pak je, pro koho je chráněné zaměstnávání jako sociální služba (tedy s individuální mírou sociální podpory) určeno především?

Chráněné zaměstnávání jako sociální služby by mělo být určeno pro lidi, kteří mají kromě zdravotního také sociální znevýhodnění. Pokud se jim pomůže zvládat či dokonce odstranit sociální znevýhodnění, zdravotní postižení je již ze společnosti nevyřazuje.

Co je tedy míněno pojmem sociální znevýhodnění?

Jde o dlouhodobé důsledky nepříznivé sociální situace skupin osob, u nichž došlo ke kumulaci rizikových faktorů vedoucích ke společenskému vyloučení. Tito lidé mají nejen zdravotní postižení, ale jsou většinou i dlouhodobě nezaměstnaní, mají často nízkou kvalifikaci a nedostatek odborných dovedností, velmi často trpí rodinnými a sociálními problémy.

Za dlouhodobé důsledky považujeme takové, které vedou k nezaměstnanosti delší než jeden rok. Jsou spojeny s neschopností využívat své vzdělání, znalosti či schopnosti ve společensky užitečné činnosti, samostatně udržet denní režim či zapojit se do společensky přijatelných sociálních a zájmových aktivit bez odborné podpory.

Důsledkem zejména dlouhodobé nezaměstnanosti, zdravotních a osobních problémů bývá společenská izolace. Její oběti podléhají beznaději, depresím, mají nízké sebevědomí, ztratily pracovní návyky, nezvyšují si

kvalifikaci. Dále tak klesá jejich hodnota na trhu práce a jejich šance na pracovní uplatnění i na zlepšení životní situace se blíží nule. Jsou závislé na sociálních dávkách a vytvářejí si svět vlastních hodnot, odlišný od většiny společnosti, což je nebezpečný a většinou nevratný jev.

Někteří autoři například poukazují na skutečnost, že pokud si nezaměstnaný nenajde práci včas, nejlépe do šesti měsíců, dochází k takovým změnám v osobnosti, motivaci a psychickém stavu, které ztěžují znovuzapojení do pracovního procesu (Bolla, 2001). Po delším období nezaměstnanosti jsou deficity postižení tak velké, že životní dráha nezaměstnaných může končit nemocí, případně invalidním důchodem. Záleží samozřejmě na osobnosti a volbě životní strategie.

V této souvislosti stojí za pozornost také výsledky studie „Vybrané profesně-osobnostní charakteristiky osob se zdravotním znevýhodněním nebo částečnou invaliditou“ (Faldynová, 2005). Tato studie je nedílnou součástí metodiky a je umístěna na webových stránkách a příloženém CD.

Naše práce poukazuje ještě na další pole působnosti sociální práce v souvislosti se zaměstnáváním.

Jak již bylo řečeno, v České republice je **chráněné zaměstnávání** nejčastěji spojováno se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením **v rámci chráněných dílen**. Otázkou ovšem je, zda by měla být osobou znevýhodněnou na trhu práce pouze osoba se zdravotním postižením.

Dvě ověřovací organizace v rámci našeho projektu (Diakonie Broumov a Farní Charita Písek) ověřovaly zaměstnávání dalších skupin osob znevýhodněných

FARNÍ CHARITA PÍSEK

Farní Charita Písek zapojila do projektu dvě cílové skupiny, jednou byli lidé se zdravotním postižením a druhou lidé vykonávající alternativní trest. Avšak ani v případě zaměstnávání lidí se zdravotním postižením nemá středisko věnující se této problematice status chráněné dílny, nýbrž má Úřadem práce v Prachaticích přiznaný status Otevřeného chráněného pracoviště. O získání statusu chráněné dílny však usiluje.

na trhu práce (lidé bez přístřeší - bezdomovci, lidé vykonávající alternativní tresty, lidé dlouhodobě nezaměstnaní).

Organizace zaměstnávající převážně osoby z těchto cílových skupin (tedy ne osoby se zdravotním postižením tak jak je definuje platný zákon o zaměstnanosti), či umožňující výkon alternativního trestu, nemají v České republice status chráněné dílny. Můžeme však říci, že lidé, které zaměstnávají, potřebují sociální podporu stejně jako lidé se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním. Jejich znevýhodnění není zdravotní, ale vyznačují se charakteristikami, které jsme popsali výše jako sociální znevýhodnění. Jedná se tedy bezesporu také o formu sociální služby, která by měla spadat do chráněného zaměstnávání, byť toto není dosud legislativně zakotveno. V rámci řešení našeho projektu tyto organizace nazýváme **sociální organizace (sociální firmy)**.

V následujícím textu budeme hovořit o chráněném zaměstnávání osob z cílové skupiny. „Chráněné“

ve smyslu poskytování individuální sociální podpory umožňující snížení sociálního znevýhodnění, a tudíž efektivnější návrat do zaměstnání (v chráněné dílně, sociální firmě či na otevřeném trhu práce), a tím do běžného občanského života. Budeme hovořit o chráněném zaměstnávání v chráněných dílnách (či sociálních firmách) jako o sociální službě.

Sociální podpora je poskytována v rámci sociální práce. Jejím garantem je sociální pracovník a kontrolním orgánem inspekce kvality sociálních služeb. Nahlédněte do následujících stránek. Můžete se dozvědět více o sociální práci v rámci chráněného zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

SOCIÁLNÍ ORGANIZACE (SOC. FIRMY)

Sociální organizace (soc. firmy) byly v rámci našeho projektu definovány jako neziskové organizace poskytující sociální služby či zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce či umožňující výkon alternativního trestu. Nemají však status chráněné dílny. Také nevznikly za účelem zisku. Případný zisk vrací zpět do organizace a používají ho k naplňování svého poslání.

SOCIÁLNÍ PRÁCE PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE, ZEJMÉNA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Mgr. Iva Burianová

Charita Opava

NA KAPITOLE DÁLE SPOLUPRACOVALI: **RNDr. Anna Ekslerová** (Diecézní charita ostravsko-opavská), **Soňa Rašková** (Charita Opava),

PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI Z OVĚŘOVÁNÍ DOPLNILI: **René Beinhauer, DiS.** (Charita Opava), **Bohdana Richterová, Ing. Vladimír Plesník** (oba REINTEGRA), **Bc. Rostislav Mačeček** (Charita sv. Alexandra Ostrava), **Lucie Hrubá, Pavel Hendrichovský** (oba Diakonie Broumov), **Marta Švejdová, Jaromír Linha, Jindřich Linha** (všichni Farní Charita Písek)

definice sociální práce je mnoho

Pro účely této práce vycházíme z definice Mezinárodní federace sociálních pracovníků (1988). Ta definuje sociální práci jako „činnost, která předchází nebo upravuje problémy jednotlivců, skupin a komunit, vznikající z konfliktů potřeb jedinců a společenských institucí. Jejím záměrem je zlepšit kvalitu života všech lidí“.

Sociální práce je obor orientovaný na řešení definované oblasti lidských problémů. Hraničí s řadou akademických i praktických disciplín zabývajících se životem člověka. S mnoha z nich má společné některé poznatky a postupy. Přesto je však samostatnou disciplínou. Odlišuje ji důraz na **sociální fungování klienta**. Jak uvádí Matoušek (2003), v praxi to znamená, že sociální pracovník pohlíží na člověka jako na bytost, která existuje v prostředí a musí zvládat jeho nároky.

Úkolem sociálního pracovníka je podpořit klientovo sociální fungování - tj. pomoci při obnove či získání takových dovedností, informací apod., jež klientovi umožní zvládat požadavky prostředí nebo naopak ovlivňovat ty nároky prostředí, které jsou nepřiměřené či jinak problematické.

KLIENT
V dalších textu nepoužíváme termín klient, ale uživatel služby, což je pracovník chráněné dílny přijímající sociální podporu.

Charakteristika sociálního pracovníka

Sociální pracovník je samostatný profesionál vzdělaný v oboru, který se řídí etickým kodexem své profese. Ve své činnosti je povinen respektovat práva a potře-

by uživatele služby, který je jeho klientem, stejně jako poslání a hodnoty organizace, v níž pracuje. Uživatele služby chápe jako aktivního spolupracovníka, který má kromě práv také své povinnosti. Důležitým právem je například možnost si stěžovat.

Sociální pracovník se pohybuje v rámci práv a povinností definovaných právním systémem, zaměstnavatelem a profesními standardy. (Matoušek, 2003) Institucionální rámec je důležitý, protože sociální pracovník zasahuje do života klientů a je potřeba, aby jeho právo zasahovat bylo legitimní. Odhaluje také detaily ze života uživatelů služeb, a proto jsou důležitá pravidla, která zajišťují jim ochranu.

V ideálním případě se práva a povinnosti, které přísluší roli sociálního pracovníka, vzájemně doplňují. Sociální pracovník musí být schopen se vyrovnat s nejistotou, která sociální práci provází, a být připraven nést riziko. Bere v potaz, že profesní hodnoty, osobní hodnoty a hodnoty zaměstnavatele mohou být v konfliktu. Důležitou vlastností a dovedností sociálního pracovníka je schopnost reflexe a umění veřejně své jednání obhájit.

V současnosti se již klade větší důraz na důležitost příslušného odborného vzdělání sociálních pracovníků a termín sociální pracovník se spojuje s absolventem minimálně vyššího odborného vzdělání sociálního směru, vysokoškolského vzdělání bakalářského či magisterského směru. Zaměstnanci s nižším vzděláním sociálního směru jsou bráni jako sociální asistenti.

V praxi však dosud není tak časté, aby měl pracovník na pozici sociálního pracovníka vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání (před rokem 1989 nebylo možné stu-

dovat sociální práci na vysoké či vyšší odborné škole, ale jen např. v rámci nadstavbového pomaturitního studia). Možnosti dosažení patřičného vzdělání při práci dosud nejsou příliš hojné.

Ne všechny aktivity týkající se sociální práce v chráněné dílně musí být v náplni práce sociálního pracovníka, některé může vykonávat sociální asistent. Toho můžeme definovat jako kvalifikovaného pracovníka s úplným středním odborným vzděláním, který provádí činnosti směřující k vytváření, prohlubování a upevnování základních pracovních návyků uživatele služeb (např. provádění instruktaží, spolupráce na tvorbě individuálního plánu atd.). (Trexima s.r.o., Kartotéka typových pozic). Je však důležitá odborná garance služeb, kterou by měl poskytovat sociální pracovník, a supervize. Vhodné je samozřejmě celoživotní vzdělávání.

V textu však budeme pro zjednodušení používat pouze termín sociální pracovník.

Činnost sociálního pracovníka v chráněných dílnách

Sociální pracovník provází uživatele služeb od jeho vstupu do chráněné dílny (chráněného zaměstnávání) až do jeho odchodu a je pro něj jedním z klíčových pracovníků. Musí to být kvalifikovaný odborník.

Úloha sociálního pracovníka při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a metody práce, které jsou používány, jsou dány charakteristikami cílové skupiny. Jiné metody a postupy práce používá sociální pracovník, pokud pracuje s lidmi se zdravotním postižením, jiné pokud to jsou lidé bez přístřeší, jiné u lidí

vykonávajících alternativní trest. Zdůrazňujeme, že každý člověk zaměstnaný v chráněné dílně (uživatel služby) je svéprávný, má řádnou pracovní-právní smlouvu, která respektuje zákoník práce, a je tudíž zodpovědný za svůj život. Sociální pracovník není osobou, která „organizuje“ a „vede“ život uživatele služby, ať už pracovní či soukromý. Nabízí mu pouze konkrétní, pokud možno na míru uzpůsobené služby podporující jeho úspěšný návrat do pracovního procesu a tím i plnějšího občanského života.

A jak to proběhlo v praxi?

Cílová skupina našeho projektu byla velmi široká

- **Hlavní cílová skupina:** lidé se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:** lidé jiných marginálních skupin (lidé vykonávající alternativní trest, lidé bez přístřeší – bezdomovci, lidé po návratu z výkonu trestu).

Oblast Opava 1 a Opava 2 – Charita Opava, středisko Chráněná technická dílna

Cílovou skupinu, která se zúčastnila ověřování programu sociální práce v oblasti Opava 1, tvořili dlouhodobě

nezaměstnaní a na trhu práce znevýhodnění občané se zdravotním postižením (převážně ČID) a s nízkým vzděláním (základní či střední odborné). Věk osob cílové skupiny se pohyboval od 24 do 56 let. Zdravotní postižení zahrnovala postižení zraku, sluchu, pohybového ústrojí, stabilizované onkologické onemocnění, epilepsii a také onemocnění psychické. Cílová skupina se skládala pouze z mužů. Počet členů cílové skupiny zapojených do ověřování se v průběhu ověřování měnil (např. z důvodu uplatnění některých členů na běžném trhu práce, přiznání PID nebo odnětí ČID apod.). V současnosti je zde zaměstnáno 7 mužů. Všichni se podíleli na ověřování pracovních programů v rámci projektu EQUAL.

Cílovou skupinou, která se zúčastnila ověřování programu sociální práce v oblasti Opava 2, tvořily dlouhodobě nezaměstnané ženy se zdravotním postižením (všichni ČID) ve středním věku a se základním až středoškolským vzděláním. Mezi zdravotní postižení této cílové skupiny patřilo lehké postižení zraku, stabilizované onkologické onemocnění, psychická porucha, alergie, postižení dolních končetin v kombinaci s diabetem. Jejich počet v průběhu ověřování narůstal. Z počátku byly tři, ke konci ověřování už bylo pět žen.

Oblast Krnov - REINTEGRA

Zvolený sociální program je určen dlouhodobě nezaměstnaným lidem se zdravotním postižením, kteří potřebují „dlouhodobou podporu při získání pracovního místa na otevřeném trhu práce“.

Za touto definicí se skrývá skupina osob, u které se kumulují rizikové faktory vedoucí ke společenskému vyloučení. Tito lidé mají zdravotní postižení, jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mají často nízkou kvalifikaci a nedostatek odborných dovedností, jsou společensky izolovaní (je to důsledek zejména dlouhodobé nezaměstnanosti, zdravotních a osobních problémů).

Struktura této cílové skupiny z hlediska pohlaví a věku je různorodá. Jedná se o muže i ženy různého věku. Na třech ověřovacích místech vytvořených v rámci projektu EQUAL bylo z této cílové skupiny zaměstnáno doposud 5 mužů. Muži byli vybráni vzhledem k ověřovaným pracovním programům v naší oblasti. Tuto práci by zvládla i fyzicky zdatnější žena.

Oblast Ostrava – Charita sv. Alexandra v Ostravě, středisko Chráněná technická dílna

Pracovníci, kteří jsou Charitou sv. Alexandra zaměstnáni na tomto pracovišti, jsou dospělí muži ve věkovém rozmezí 22 – 55 let. Všichni pracovníci mají změněnou pracovní schopnost a až na dvě výjimky pobírají částečný invalidní důchod. Příčinou změněné pracovní schopnosti je zdravotní postižení (obvykle je to postižení somatické, ale i neurologické či duševní onemocnění). V současnosti je zde zaměstnáno 12 uživatelů služeb. Všichni se podíleli na ověřování pracovních programů v rámci projektu EQUAL.

Všichni pracovníci žijí v sociálně stabilizovaném prostředí buď ve vlastních rodinách nebo u rodičů. Jsou to převážně lidé, kteří přišli o práci na základě svého

zdravotního stavu v době, kdy se masově restrukturalizoval průmysl na Ostravsku a jako první byli obvykle propouštěni lidé se zdravotním omezením. Tento fakt podporuje počet nezaměstnaných lidí se změněnou pracovní schopností, kterých je v současné době evidováno na Úřadu práce v Ostravě více než 3 000.

Oblast Písek – Farní Charita Písek

Cílové skupiny, které se zúčastnily ověřování programu sociální práce v oblasti Písek byly lidé odsouzení k alternativnímu trestu a dále lidé se zdravotním postižením.

Odsouzení k alternativním trestům jsou lidé, kteří se dopustili přestupku a příslušným soudem byli odsouzeni k obecně prospěšným pracím. Tento trest je omezen časově a počtem hodin obecně prospěšných prací. Doba pro splnění trestu je maximálně 1 rok a počet hodin prospěšných prací je maximálně 400 hodin.

Jde o osoby starší 18 let. Především to jsou lidé ve věku 18 - 40 let, kteří se dopustili přestupku poprvé. V několika případech jsme se s odsouzenými setkali ještě jednou. V naší praxi šlo pouze o muže.

Druhou cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením a lidé, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní a dlouhodobě registrovaní na úřadech práce.

Struktura pracovního kolektivu z hlediska pohlaví byla 2 ženy a 3 muži. Z hlediska charakteristiky cílové skupiny: 3 lidé se zdravotními problémy jak fyzického, tak psychického rázu, 2 lidé dlouhodobě registrovaní na úřadu práce, ve věku nad 50let.

Oblast Broumov – Diakonie Broumov

Cílová skupina Diakonie Broumov se skládá z lidí, kteří se ne vždy vlastní vinou ocitli na okraji společnosti. Jedná se o propuštěné odsouzené, svobodné ženy a lidi, kteří nemají střechu nad hlavou.

Převážnou skupinu těchto lidí tvoří muži, ale své zastoupení mají i ženy. Co se týče věkové hranice, jde o muže od 20 do 60 let a ženy od 30 do 55 let. V současné době zaměstnává Diakonie Broumov 85 pracovníků a 10 tzv. klientů, kteří mají uzavřenou tzv. Dohodu o pracovní terapii do doby, než jim budou vyřízeny potřebné doklady k uzavření klasické pracovní smlouvy.

V rámci projektu EQUAL bylo zaměstnaných celkem 15 pracovníků, a to buď na pracovní smlouvu nebo na Dohodu o pracovní terapii. Tito pracovníci pracovali na ověřovacích pracovištích v rámci ověřovaných pracovních programů.

Společným cílem všech partnerů v projektu bylo dát osobám z cílové skupiny zaměstnání, ve kterém by uspěly. Do tohoto cíle můžeme zahrnout i odpracování alternativního trestu. Metody práce ovšem specifikuje fakt, zda se jedná o pracovní místa na dobu určitou (s následným nalezením pracovního místa na otevřeném trhu práce či návratem na úřad práce) či dobu neurčitou.

Otázka četnosti setkání sociálního pracovníka s uživatelem služby (tzv. sociálních „sezení“) vychází zejména z potřeb konkrétního člověka z cílové skupiny a také z faktu, zda jde o pracovní místo na dobu určitou či

neurčitou. Podle zkušeností, vyplývajících z ověřování se dá říci, že např. v trvale zaměstnávající sociální dílně je časově nejnáročnější práce sociálního pracovníka soustředěna do období cca šesti až osmi měsíců od prvního kontaktu s novým uživatelem služby. Poté časová náročnost klesá přibližně na polovinu až na třetinu. Ověřování se však až na výjimky neúčastnili uživatelé služeb s těžkým zdravotním postižením. V jejich případě by zmiňované časové období mohlo být diametrálně odlišné - totiž delší. Vycházíme ze zkušeností Charity Opava se zaměstnáváním osob s těžkým zdravotním postižením v rámci Chráněných dílen sv. Josefa, které nebyly vzhledem k odlišným pracovním programům ověřovacím pracovištěm projektu. V těchto dílnách zaměstnávají např. nevidomé uživatele služeb bez jakékoliv předchozí pracovní zkušenosti, kteří mají zároveň i výrazné sociální znevýhodnění.

Četnost sociálních „sezení“ tedy nemůžeme obecně stanovit, stejně jako nelze stanovit počet uživatelů služby na jednoho sociálního pracovníka. I v této oblasti se musí brát v potaz, s jakou cílovou skupinou sociální pracovník pracuje a také např. to, zda v chráněné dílně pracuje i sociální asistent, psycholog, ergoterapeut, či zda sociální pracovník u uživatelů služeb částečně vykonává i jejich práci.

Pracovní náplň a úkoly sociálního pracovníka lze rozdělit do tří okruhů:

Jak již bylo uvedeno, do této knihy jsme bohužel nemohli zařadit veškeré poznatky, které jsme v rámci projektu

získali. Zejména v sociální práci jsme dlouho zvažovali, které kapitoly zestručnit, a kterým dáme „větší“ prostor. Útěchou při výběru byl fakt, že kompletní metodika bude zveřejněna na webových stránkách a na CD, které bude přílohou této knihy.

Pozornost jsme se rozhodli zaměřit na práci sociálního pracovníka s uživatelem služby. Jeho úkoly ve vztahu k okolí jsou pouze shrnuty. Stejně tak se pouze zmiňujeme o nutnosti celoživotního vzdělávání a schopnosti přijímat supervizi.

Vzory v textu zmíněných dokumentů a další příklady z ověřování jsou obsaženy na CD i webových stránkách.

1. Úkolem sociálního pracovníka na pracovišti ve vztahu k uživatelům služby je především:

- zprostředkování informací členům cílové skupiny o podmínkách zaměstnávání na chráněném pracovišti
- kvalifikovaný výběr pracovníků z uchazečů o práci
- sociální podpora členům cílové skupiny v průběhu zaměstnání a poskytování služeb - pomoc novým pracovníkům v začlenění do kolektivu, důraz je kladen na uplatňování účinných forem komunikace – základních, kam si dovoluujeme zahrnout kvalifikovaně vedený rozhovor, i speciálních - mediace interpersonálních problémů, facilitace vyjadřování jejich připomínek a vý-

hrad, popřípadě usnadnění komunikace s vedením dílny a participace

- v rámci sociální podpory je také cílem buď upevnování pocitu jistoty ve vztahu k trvání zaměstnání do budoucnosti (u trvalých pracovních míst) či podpora a případně pomoc při hledání pracovního místa na otevřeném trhu práce (u integračních chráněných míst)
- sociálně-právní poradenství
- vedení dokumentace, vytváření, revize a vyhodnocování individuálních plánů ve spolupráci s uživateli služby
- rozvíjení klíčových kompetencí pracovníků nutných pro bezproblémové udržení a získání pracovního místa (např. schopnost spolupráce, komunikace, řešení problémů, kreativita, samostatnost, odpovědnost, přemýšlení, hodnocení atd.) pomocí nabídek individuálně vhodných forem celoživotního vzdělávání
- pokud nezaměstnává chráněná dílna speciálního pedagoga nebo ergoterapeuta, připadá sociálnímu pracovníkovi také metodické vedení personálu chráněné dílny v záležitostech souvisejících se zdravotním postižením uživatelů (např. alternativní komunikace, osobní asistence při výkonu práce atd.).

Úkolům sociálního pracovníka na pracovišti se budeme podrobněji věnovat v následující podkapitole.

2. Úkolem sociálního pracovníka ve vztahu k okolí je především:

- komunikace s úřady (zejména s úřady práce, sociálními referáty magistrátů, případně krajských úřadů, probační a mediační službou - PMS, výstupními odděleními věznic) a s dalšími organizacemi (např. organizace sdružující osoby se zdravotním postižením, jiné chráněné dílny, profesní komory)
- komunikace v rámci organizace (např. s personálním oddělením, s dalšími středisky - pokud jejich služeb může uživatel služeb chráněné dílny využít atd.)
- vyjednávání s vedením chráněné dílny (či celé organizace) o technicko-organizačních podmínkách práce respektujících psychická a zdravotní omezení – tuto dovednost můžeme označit za jednu z nezbytných kompetencí sociálního pracovníka v rámci chráněných dílen. Zejména v době, kdy se od chráněných dílen požaduje stále vyšší samofinancovatelnost.

Tento bod úzce souvisí s rozsahem pravomocí sociálního pracovníka a s jeho postavením na středisku či v rámci organizace. Je na zvážení, zda sociální pracovník, jehož přímým nadřízeným je vedoucí dílny, je vždy ochoten hájit oprávněné zájmy uživatelů služeb chráněné dílny a jít i do střetu s vedením dílny. Vhodnější model, který je však možný jen u organizací, které mají více středisek, je centrální řešení sociální



práce - tzn. že sociální linie běží vedle linie pracovní a sociální pracovníci nejsou podřízeni vedoucím jednotlivých středisek, ale koordinátorovi sociální práce či přímo řediteli organizace. Sociální pracovník se tak nedostává do střetu zájmů, totiž hájit uživatele služby a zároveň být hodnocen podle ekonomických výsledků dílny.

- případně komunikace s rodinnými příslušníky (je nutné však mít na zřeteli, že pracovník chráněné dílny je svéprávný a dospělý, tudíž je za své jednání zodpovědný sám. V praxi se však někdy setkáváme se snahou rodiny jednat za pracovníka - většinou se tak děje u pracovníka s mentálním postižením. Sociální pracovník musí mít na zřeteli, že jeho „klient“ je pracovník a ne jeho rodina, tudíž se musí snažit mapovat skutečná přání a potřeby pracovníka)
- součástí práce sociálního pracovníka by měla být též sociální koncepce - tj. vytváření a realizace sociálních programů, sociální plánování, zjišťování novinek (profesionální a zákonné informace týkající se oboru) a jejich zavádění do praxe chráněné dílny).

V případě potřeby a na vlastní žádost uživatele služby mu může sociální pracovník zprostředkovat kontakt na další instituce a odborníky, případně může s těmito odborníky spolupracovat při řešení nepříznivé sociální situace uživatele služby, pokud je to v jeho kompetenci.



3. Nedílnou součástí práce sociálního pracovníka je také (respektive by mělo být):

- celoživotní vzdělávání, přičemž by se tímto pojmem nemělo myslet jen na zvyšování kvalifikace prostřednictvím získávání nových a rozvíjení dosavadních znalostí, dovedností a zkušeností. Důležitou součástí vzdělávání v sociální práci by měla být péče o duši. Sociální práce je náročná profese a sociální pracovníci jsou vystaveni trvalé zátěži v sociálně-emocionální oblasti. Nezvládnutí vyrovnat se s touto zátěží může vést až k tzv. syndromu vyhoření. V chráněné dílně tím spíše, že postavení sociálního pracovníka samo o sobě znamená každodenní konflikt role zaměstnance provozovatele s rolí pomáhajícího. →

V souvislosti s ohrožením pracovníka syndromem vyhoření a v rámci jeho prevence je důležitá schopnost přijímání supervize.

Supervizi lze označit za určitou celoživotní formu učení, zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí. Důraz je kladen na aktivaci vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí. Místo hodnocení, striktní kontroly, upozorňování na chyby či jednostranného udílení rad nastupuje vzájemná spolupráce mezi supervizorem a supervidovaným, společné hledání řešení v prostředí důvěry, rozvíjení sebereflexy vedoucí k pochopení neuvědomovaných souvislostí, vztahů, pocitů a jejich odrazu v pracovní činnosti. Tím se supervize hlavní měrou liší od metodického vedení prováděného

SYNDROM VYHOŘENÍ (BURN-OUT SYNDROME)

je ztrátou profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí a nejčastěji je spojeno se ztrátou čínorodosti a poslání.

Vyhoření v zaměstnání mohou vyvolávat např. kritičtí nadřízení, nedostatek pochvaly a neodpovídající finanční ohodnocení, práce neodpovídající kvalifikaci pracovníka, nesplnitelné úkoly, konfliktní role, pocit zbytečnosti, pracovní přetížení atd.

Z rozvinutého syndromu vyhoření je cesta zpět velmi obtížná. Pracovník buď odchází z profese nebo pracuje s takovými vnitřními obranami, že pro uživatele je jeho pomoc kontraproduktivní. Přitom si vyhoření nechce přiznat a zátěžové situace se postupně přenášejí i do soukromí.

Pomoc je možné najít v dobré, ale vždy časově náročné psychoterapii. Efektivnější je však prevence. Ta souvisí s péčí o fyzické i psychické zdraví (umění vyváženosti - výkon versus relaxace, techniky práce se stresem, „co sami nemáme, jinému nedáme...“), s hodnotovým systémem, uspokojivým rodinným zázemím a přiměřenými pracovními podmínkami a interpersonálními vztahy.

Nejdůležitější je uvědomění si skutečnosti, že syndrom vyhoření může postihnout i nás. (Matoušek, 2003)

většinou nadřízenými pracovníky či institucemi, které je někdy za supervizi vydáváno a se supervizí zaměňováno. (Česká asociace streetwork)

ad 1. Úkoly sociálního pracovníka na pracovišti ve vztahu k uživatelům služby

Jak se člověk z cílové skupiny dozví o chráněné dílně a co se děje při prvním kontaktu a výběrovém řízení

Kdo je vhodným uchazečem o zaměstnání v chráněné dílně?

⇒ Je členem cílové skupiny uživatelů služeb, pro kterou je chráněná dílna určena.

Každá chráněná dílna musí svou cílovou skupinu přesně definovat, a to pozitivně i negativně. Např.: “Chráněná dílna zaměstnává muže se sníženými rozumovými schopnostmi, kteří bydlí v domově XY nebo v okolí dosažitelném hromadnou dopravou, pohybují se bez přímé pomoci a úspěšně ukončili ergoterapeutický program v domově XY. Nepřijímáme osoby s agresivními projevy chování a silně zrakově či sluchově postižené”.

⇒ Jeho pracovní náplň v chráněné dílně doporučí lékař.

Nestačí zběžná vstupní prohlídka u závodního lékaře, je nutné podrobné informované posouzení pracovní náplně vzhledem ke zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání. To se týká nejen lidí se zdravotním postižením a těch, kdo

byli uznáni úřadem sociálního zabezpečení za zdravotně znevýhodněné, ale všech. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o práci trpívají zdravotními potížemi psychického původu nebo naopak neúspěch v předchozím zaměstnání byl zdravotními problémy vyvolán. Pro bezpečné a přiměřené jednání s pracovníkem v dílně je proto podrobné doporučení lékaře nezbytnou podmínkou.

K prvnímu kontaktu většinou dochází takto:

1. zájemci přicházejí průběžně
2. v rámci výběrových řízení vyhlášených provozovatelem chráněné dílny

ad 1. Průběžně

Vzhledem k nedostatku pracovních míst pro lidi z cílových skupin se musí provozovatel chráněných dílen připravit na to, že do chráněných dílen téměř denně chodí zájemci o práci. Je dobré mít vypracovaný postup prvního kontaktu s nimi a poskytování informací.

Odkud se zájemce o chráněné dílně dozví?

Služby poskytované organizací se prezentují zájemcům například prostřednictvím:

- úřadu práce
- sociálního odboru magistrátu města
- organizací, které jsou o zařízení informovány (spolupráce)
- ošetřujících lékařů (v případě zdravotního postižení či omezení)
- osob seznámených s činností zařízení
- zlatých stránek, webových stránek informačních materiálů (brožur, letáků, CD)
- prezentací v médiích atd.

První kontakt

- Informační schůzka probíhá za účasti zaměstnavatelem určeného odpovědného pracovníka, uchazeče o službu, případně zástupce uchazeče, kterého si určí sám. Odpovědný pracovník (většinou právě sociální pracovník) zajistí vhodný nerušený prostor a podmínky pro vedení profesionálního rozhovoru.

Odpovědný pracovník by měl mít ve svém týdenním rozvrhu pravidelné doby pro setkávání s uchazeči o službu. Tyto termíny by měly být známy relevantním pracovníkům organizace (vrátný, sekretářka) a případně by měly být uvedeny v informačních materiálech o chráněné dílně (na plakátku pro ÚP apod.).

- Odpovědný pracovník a vedoucí, případně i personalista informují uchazeče o podmínkách chráněného zaměstnávání. Patří sem informace o pracovním právním postavení (typu pracovní smlouvy). O výhodách, právech a povinnostech uživatele služby chráněného zaměstnávání (výhody, práva a povinnosti jsou obsaženy jak v obecné formě v Zákoníku práce, tak specifikovány v organizačním řádu organizace).
- Uchazeč je srozumitelně seznámen a možnostmi, které mu zařízení může poskytnout (v případě chráněných dílen je proveden po jednotlivých pracovištích a shlédne pracovní činnosti, dostane informace o možnosti vzdělávání, o sociálních službách, o sociálním zabezpečení – šatny, místo na odpočinek atd.). Dostane i písemnou informaci (info leták).
- Pracovník v rozhovoru ověří, zda zájemce splňuje rozhodující kritéria, která podmiňují poskytování služby (tedy viz cílová skupina a následně lékařské doporučení). Podmínkou je samozřejmě též volné pracovní místo. Případně vysvětlí, co a jak musí zájemce doložit.

Pokud v průběhu dojednávání cílů služby nedojde ke shodě, odpovědný pracovník uchazeči poskytne:

- ⇒ zřetelné vysvětlení, proč mu požadovanou službu nemůžeme poskytnout
- ⇒ informaci, za jakých podmínek bychom mu mohli službu poskytnout



- žadatelé jsou zaregistrováni jako uchazeči, o uvolnění pracovního místa jsou následně informováni
- informace o případných dalších organizacích poskytujících služby pro něj vhodnější.

Co je důležité:

Při prvním kontaktu i při uzavírání dobrovolnické smlouvy a pracovní smlouvy musí odpovědný pracovník chráněné dílny dbát, aby uživatel služby rozuměl podávaným informacím (např. obsahu a účelu smlouvy):

- Nabídnout, že při jednání může být přítomna osoba, které uživatel věří a která uživatele zastupuje na jeho přání. Samozřejmě v rozhovoru se přesto obracet na žadatele o práci a řídit se jeho představami.
- Používat jednoduché výrazy, kterým uživatel rozumí.
- Zpětná vazba – ověřit si otázkami, zda uchazeč správně pochopil informace.
- Nevidomí uživatelé dostávají sdělené informace ve stručné formě v Braillově písmu.
- Hluchoněmí nebo neslyšící uživatelé mají právo na tlumočnicka ve znakové řeči, případně na informace v písemné podobě.
- Základní informace předá pracovník uživateli též v písemné podobě. Vždy je nutné počítat s rozrušením uchazeče v situaci pro něj nezvyklé, a s tím, že informace i používané výrazy jsou pro něho nové.

ad 2. Výběrové řízení

Pokud zřizujeme či rozšiřujeme chráněnou dílnu a hledáme uchazeče na více pracovních míst je vždy vhodné uspořádat výběrové řízení. Doporučujeme je provést i tehdy, hledáme-li uchazeče jen na 1 pracovní místo.

Cílem aktivity je vybrat vhodné uchazeče. Důležitou součástí výběrového řízení je použití **vhodných komunikačních kanálů**, tedy stanovit pro obě strany (organizaci i zájemce o zaměstnání) co nejefektivnější způsob, jakým bude nabídka provozovatele chráněné dílny členům cílové skupiny předkládána a jak budou členové kontaktováni.

Na základě předchozích zkušeností a v souladu s cílem projektu byly stanoveny tyto komunikační kanály:

- ⇒ oslovení prostřednictvím zprostředkovatelek úřadu práce, pracovníků probační a mediační služby, vězeňské služby (dle cílové skupiny)
- ⇒ oslovení dopisem
- ⇒ oslovení inzerátem vyvěšeným na informační tabuli ÚP
- ⇒ doplňkovým kanálem se může stát databáze uchazečů o zaměstnání dané organizace.

Zvolené komunikační kanály byly v rámci projektu ověřeny ve všech pilotních ověřovacích oblastech a osvědčily se.

Důležitou součástí výběrového řízení je seznámit uchazeče s podrobnými informacemi o nabídce zaměstnání na chráněných místech.

Jedná se o podrobnější fakta týkající se následujících oblastí:

1. informace o provozovateli chráněných míst, která jsou zřizována (zejména přesný název, právní forma, IČO, jména statutárního zástupce a zodpovědného pracovníka, adresa provozovatele, telefonické a e-mailové spojení, posílání, cíle a principy činnosti chráněných dílen, popis cílové skupiny a podmínky přijetí, kapacita chráněné dílny)
2. rozsah pracovní doby
3. místo výkonu práce
4. doba trvání pracovní smlouvy
5. platové podmínky
6. délka a podmínky dobrovolnické smlouvy a zkušební doby
7. pracovní náplň
8. obsah sociální práce (tvorba, revize a vyhodnocování individuálního plánu, frekvence sociálních sezení, počet a obsah školení atd.)
9. případné výhody nabízené zaměstnavatelem (sociální služby, příspěvky na stravování atd.)
10. informace o způsobu ochrany osobních údajů, které uchazeč zaměstnavateli sdělí.

Cílem výběrového řízení je také získat informace o uchazečích, zejména v otázce zdravotních omezení, motivace k chráněnému zaměstnání, popřípadě dalších požadavků uchazeče (plat, místo výkonu práce, požadavky na vzdělávání, úpravy pracovní doby, apod.). Vstupní řízení pokračuje zasláním dopisu, ve kterém je

oznámeno uchazečům zda byli vybráni na chráněná pracovní místa. Vybraní uchazeči na základě tohoto dopisu se dostaví k provozovateli chráněných dílen, kde je s nimi prodiskutován návrh dobrovolnické smlouvy, trvající obvykle 14 dnů. Dostanou návrh pracovní smlouvy, návrh platového výměru, návrh náplně práce. Po dohodě s uchazečem jsou tyto dokumenty upraveny do definitivní podoby.

Náplň práce předloží uchazeč svému ošetřujícímu popřípadě odbornému lékaři, který přijetí na chráněné místo doporučí nebo zamítne; navštíví závodního lékaře, který zná pracovní podmínky v dílně a uchazeče doporučí nebo zamítne. Vstupní řízení je ukončeno podepsáním pracovní smlouvy jak ze strany provozovatele chráněných dílen, tak ze strany uchazeče.

proč doporučujeme uzavření dobrovolnické smlouvy?

Většina uchazečů nemá k dispozici potřebné dokumenty a ani jinak není připravena k uzavření pracovní smlouvy. Obvykle proběhne několikadenní až několikatydenní období, než se shromáždí vše potřebné a než se popřípadě zrealizují individuální úpravy pracovních podmínek.

Proto doporučujeme umožnit uchazeči bližší seznámení s chráněnou dílnou prostřednictvím dobrovolnické smlouvy. Ta nezavazuje uchazeče k pracovnímu výkonu, pouze k dodržování vnitřního řádu a BOZP předpisů dílen. Naopak zaměstnavatel je dobrovolnickou smlouvou již v tomto období zavázán posky-





tovat zájemcům sociální podporu, potřebné informace a podmínky k práci.

Důležité také je, že dobrovolnická smlouva uchazeči umožní vyzkoušet práci (zda mu zdravotně vyhovuje) a nevyvazovat se z evidence ÚP. Je však bezesporu nutné přesně definovat podmínky, za jakých bude s uchazečem uzavřena řádná pracovní smlouva (doba dobrovolnické smlouvy, práce nezhoršuje zdravotní stav atd.).

A jak to proběhlo v praxi?

Příklad z organizace REINTEGRA, ověřovací oblast Krnov

V období května 2003 jsme oznámili Úřadu práce v Bruntále a Úřadu práce v Krnově náš záměr zřídit tři nová pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané osoby se ZPS, na kterých bude ověřována metodika projektu. Byla jasně ohraničena cílová skupina, kterou tvoří osoby splňující současně následující kritéria:

- osoba dlouhodobě nezaměstnaná
- osoba se zdravotním postižením
- osoba, která má zájem pracovat na chráněných místech a účastnit se sociálního programu (školení, individuální plány, sociální konzultace).

Byl dohodnut termín, průběh a pravidla oslovení cílové skupiny a výběrového řízení. Dále jsme v měsíci květnu jednali s Úřadem práce v Bruntále o předložení nabídky osobám cílové skupiny. Bylo rozhodnuto, že oslovení cílové skupiny proběhne třemi způsoby:

- prostřednictvím zprostředkovatelek Úřadu práce v Městě Albrechticích a v Krnově
- osobním dopisem s nabídkou pro osoby cílové skupiny
- inzerátem vyvěšeným na Úřadu práce v Krnově.

Úřad práce pověřil pracovníci, která zodpovídá za problematiku osob se ZPS, aby se podílela na předložení nabídky cílové skupině a přípravě výběrového řízení. Zprostředkovatelky Úřadů práce v Městě Albrechticích a v Krnově dostaly pokyny k tomu, aby vybraly uchazeče, které považují za obtížně umístitelné, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a mají změněnou pracovní schopnost. Těmto osobám nabídly účast na výběrovém řízení 16.6.2003 na nově zřizovaná tři chráněná pracovní místa. Počet byl omezen na 20 osob. Tento počet uchazečů se brzy naplnil.

Osobním dopisem byli osloveni uchazeči z cílové skupiny, kteří se již v minulosti o práci v chráněných dílnách ucházeli, ale nebylo možno je z kapacitních důvodů přijmout. Oslovení zajistila REINTEGRA. Oslovení proběhlo v druhé polovině května a počátkem června. Komunikační kanály byly účinné. Ukázalo se, že poptávka po chráněných pracovních místech převyšuje nabídku.

Výběrové řízení proběhlo 16.6.2003 v 8.00 na Úřadě práce v Krnově. Byli vybíráni zaměstnanci na tři nová pracovní místa v chráněných dílnách organizace REINTEGRA. Přítomen byl ředitel, sociální pracovnice chráněných dílen a pracovnice ÚP v Bruntále. Výběrového řízení se zúčastnilo celkem 30 osob cílové skupiny (20 osob na základě oslovení přes zprostředkovatelky, 10 osob na základě osobního dopisu a inzerátu na ÚP Krnov).

Výběrové řízení bylo rozděleno do dvou částí. V první části vysvětlila pracovnice stanovisko ÚP uchazečům. Poslání projektu a charakteristiku pracovních míst vysvětlil ředitel chráněných dílen. Sociální program, metodiku individuálních plánů uchazečům prezentovala sociální pracovnice chráněných dílen. Uchazeči měli možnost také položit dotazy k celému programu i pracovním místům. Dotazy odpověděl ředitel chráněných dílen.

Každý účastník výběrového řízení dostal základní informační leták o provozovateli chráněných dílen - organizaci REINTEGRA, informace o nově vzniklém pracovním místě, podmínkách a náplni práce. Uchazeči obdrželi také osobní dotazník uchazeče o zaměstnání.

V druhé části vyplňovali uchazeči písemný dotazník. Účelem dotazníku bylo získat informace o uchazečích, o jejich situaci a motivaci. Po vyplnění dotazníku následoval individuální pohovor s každým uchazečem.

Na základě osobního dotazníku a individuálního pohovoru byli vybráni na tato tři nová chráněná pracovní místa konkrétní uchazeči. Jednalo se o tři muže s ČID, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci

ÚP déle než 3 roky). Byl vybrán i náhradník pro případ, že by některý z vybraných uchazečů nemohl nastoupit z jakéhokoliv důvodu (například pro případ neschválení pracovní náplně uchazeče o práci lékařem). Vybraní uchazeči byli pozváni na osobní návštěvu do chráněných dílen 15.7.2003 v 9 hodin, kdy jim byly vysvětleny podrobnosti spojené s uzavřením pracovní smlouvy. Byla jim všem rovněž předána pracovní náplň, kterou předložili svému ošetřujícímu lékaři.

Také neúspěšní uchazeči, kteří se účastnili výběrového řízení byli seznámeni s výsledkem písemnou formou. O průběhu a výsledku výběrového řízení byl informován i Úřad práce v Bruntále, Krnově a Městě Albrechticích.

poznámka

Na výběru se mohou svými doporučeními podílet pracovnice úřadu práce. Ověřování prokázala, že tato spolupráce bývá velmi přínosná (v našem projektu šlo o zaměstnávání zejména uchazečů se zdravotním postižením evidovaných na ÚP).

Dle dalších zkušeností z ověření však vyplývá, že není vhodné, aby se pracovnice ÚP přímo účastnily individuálních pohovorů s uchazeči, protože někteří uchazeči se účastní výběrových řízení jen z povinnosti a práci ve skutečnosti nehledají. Před zaměstnancem ÚP však tuto skutečnost nepřiznají.

Tento způsob výběrového řízení je vhodný zejména při výběru uchazečů se zdravotním postižením, případně dlouhodobě nezaměstnaných. Ne všechny

ověřovací oblasti ho tedy mohly využít. Zmiňme se nyní o specifikách dvou ověřovacích oblastí.

Diakonie Broumov

Mnoho osob z cílové skupiny k nám přišlo a přijde bez jakéhokoliv dokladu. Z toho vyplývá, že naše sociální práce nezačíná výběrovým řízením, ale zajištěním veškerých dokladů.

Prioritou je zajištění občanského průkazu. Tento proces bývá hodně zdlouhavý, protože většinou nemají ani rodný list, takže naše práce začíná a postupuje v těchto krocích:

- sepsání ubytovací smlouvy, smlouvy o pracovní terapii (v případě, že má uchazeč veškeré potřebné doklady a je přihlášen na úřadu práce, se žádá o dotaci na zřízení veřejně prospěšného pracovního místa). V této fázi se z uchazeče stává uživatel služby a je mu poskytována sociální podpora.
- písemná žádost na příslušný městský úřad o vystavení duplikátu rodného listu
- zajít s uživatelem služby k fotografovi, poté na Městský úřad Broumov a vyplnit s ním žádost o nový občanský průkaz
- zařazení uživatele služby na pracoviště s přidělením sociálního pracovníka a odpovědného vedoucího

- zařízení uživateli služby přihlášení na úřadu práce a odboru sociálních věcí (vyřídít přiznání peněz)
- po určité době v evidenci úřadu práce (doba evidence na jednotlivých úřadech práce je individuální) může Diakonie požádat pro tohoto uživatele služby o dotaci na zřízení veřejně prospěšného pracovního místa
- po přijetí do klasického pracovního poměru je uživateli služby věnováno více času po stránce odbornosti, kdy může získat i kvalifikaci.

Farní Charita Písek (v rámci cílové skupiny lidí vykonávajících alternativní trest)

Lidé vykonávající alternativní trest přichází do organizace na základě dohody se soudem či probační a mediální službou. A jelikož se lidé výběrových řízení účastní dobrovolně, zatímco alternativní trest je přeci jenom trestem, tak pojem výběrové řízení s touto cílovou skupinou nespojujeme.

Před tím, než se dostaneme k sociální podpoře během zaměstnání, stručně se věnujme osobní dokumentaci uživatele sociální služby.

Osobní dokumentace uživatele sociální služby

Pracovník v chráněné dílně má de facto dvojí osobní dokumentaci – „klasickou“ zaměstnankou a „sociální“, kterou zakládá sociální pracovník při jeho nástupu do pracovního poměru.

Vedení Osobní dokumentace umožňuje ucelení veškerých informací o uživateli služby, vyhodnocování všech postupů a metod, kterých bylo při práci s klientem využito, a plánování dalšího postupu.

Osobní dokumentace obsahuje pouze nezbytně nutné dokumenty pro práci s uživatelem a zaměstnancem. Všechny materiály jsou přísně důvěrné, slouží pouze pro vnitřní potřeby CHD. S dokumentací pracují určení pracovníci. Tito lidé jsou vázáni mlčenlivostí. Porušení mlčenlivosti u informací, na které se vztahuje Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, může být důvodem k rozvázání pracovního poměru. Po ukončení pracovního poměru se s dokumentací nakládá dle Zákona o archivaci.

Příklad z Charity Opava - Osobní dokumentace uživatele služby se zdravotním postižením obsahuje (v některých organizacích u sebe má sociální pracovník pouze tzv. sociální dokumentaci a ostatní potřebné dokumenty má personalista) :

1. kvalifikovaný souhlas se zpracováním osobních údajů
2. osobní dotazník

3. doporučení pro práci v chráněných dílnách
4. žádost o pracovní činnost v chráněných dílnách
5. lékařské doporučení
6. seznámení s pracovním řádem a provozním řádem CHD, školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, požární školení (zápis o vstupním školení)
7. smlouva příkazní s dobrovolníkem
8. pracovní smlouva a dodatky
9. rozhodnutí o ZPS a důchodu, doklady o ukončeném vzdělání, doklady o absolvovaných školeních, kurzech atd.
10. platový výměr a pracovní náplň
11. individuální plán v rámci pracovního poměru
12. vyhodnocení výkonů pracovních činností (půlroční a roční hodnocení) dle vypracované metodiky
13. osobní pohovor (písemný záznam)
14. výstupní list.

Sociální dokumentace, se kterou pracuje sociální pracovník, z toho je:

osobní dotazník, kvalifikovaný souhlas se zpracováním osobních údajů, lékařské doporučení, individuální plán v rámci pracovního poměru, záznamy z osobních rozhovorů, rozhodnutí soudu (u lidí pracujících v rámci alternativních trestů), vyhodnocení při ukončení pracovního poměru.

Sociální pracovník by však měl být seznámen se všemi dokumenty týkajícími se osob z cílové skupiny.

Uživatel služby má právo do své osobní dokumentace na požádání nahlédnout. Zejména práce s individuálním plánem má probíhat v přímé spolupráci s ním. Zaznamenává-li sociální pracovník nějaký podstatný konkrétní údaj (o skutečnosti, která zásadně ovlivňuje způsob práce, např. závislost na omamných látkách) a nepodařilo se mu získat pro zápis souhlas uživatele služby, doporučujeme nejen nesouhlas popsat, ale záležitost předložit také na supervizi.

Důležitou součástí sociální dokumentace je individuální plán. Budeme se mu věnovat v rámci kapitoly o sociální podpoře.

Co tedy znamená „sociální podpora“?

Sociální podpora členům cílové skupiny v průběhu zaměstnání a poskytování služeb obsahuje pomoc novým pracovníkům k získání kompetencí zaměstnanců, na počátku zejména v začlenění do kolektivu. Dosahuje se toho především uplatňováním účinných forem komunikace – základních, kam si dovolujeme zahrnout kvalifikovaně vedený rozhovor, i speciálních - mediace interpersonálních problémů, facilitace vyjadřování jejich připomínek a výhrad, popřípadě usnadnění komunikace s vedením dílny a participace. Dalším obsahem sociální podpory jsou různé formy celoživotního vzdělávání (cílený trénink na pracovišti, školení, přiměřená výuka), případně individuální formy osobní asistence na pracovišti (v chráněných dílnách

pro lidi s vysokým stupněm zdravotního či rozumného znevýhodnění - např. ve zmíněných Chráněných dílnách sv. Josefa pro lidi s postižením Charity Opava, které nebyly ověřovacím pracovištěm projektu, ale které v rámci zaměstnávání osob s těžkým zdravotním postižením - např. úplná nevidomost případně ještě s dalším zdravotním znevýhodněním a samozřejmě se sociálním znevýhodněním - poskytují individuální formu osobní asistence).

Jedním z cílů sociální podpory je také buď upevnování pocitu jistoty ve vztahu k trvání zaměstnání do budoucna (u trvalých pracovních míst) či podpora a případně pomoc při hledání pracovního místa na otevřeném trhu práce (u integračních chráněných míst). Součástí nabídky může být také základní sociálně-právní poradenství. V této oblasti se sociální pracovník věnuje zejména problematice zaměstnávání,



Individuální konzultace, Farní Charita Písek

ale měl by mít takový rozhled v souvisejících oblastech, aby byl schopen erudovaně odkázat uživatele na jiného odborníka nebo instituci.

Základní komunikační technikou sociální práce je **kvalifikovaný rozhovor**, který je vhodný k získávání informací, které nelze získat z žádného dotazníku ani formuláře. Slouží od počátku velmi dobře k počátečnímu mapování potřeb uživatelů. Po seznámení s uživatelem a vytvoření důvěry se rozhovor stává základním stavebním kamenem při tvorbě individuálního plánu, při jeho vyhodnocování a změnách (o něm viz dále).

A jak to proběhlo v praxi?

**Bc. Rostislav Maceček, Charita sv. Alexandra
v Ostravě, středisko Chráněná technická dílna**

Mapování potřeb a přání uživatelů probíhalo intenzivně především v prvních měsících po zahájení provozu pracoviště, ale nikdy jsme tuto kapitolu nepovažovali za uzavřenou a potřeby i přání uživatelů služeb mapujeme neustále. V konzultacích s jednotlivými uživateli služeb jsem se mnohokrát dotazoval, zda jsou pracovníci spokojeni s pracovním prostředím, pracovní činností a výší odměny. Zjišťoval jsem, co od své nové práce očekávají, kde jsou hranice činností, které už ze zdravotních či jiných důvodů nemohou vykonávat atd. V této fázi bylo důležité stanovit transparentní pracovní náplň u jednotlivých činností. Na poradách se probírali finanční možnosti zaměstnavatele a úprava

mezd pracovníků s výhledem až jednoho roku dopředu. Pracovníkům byl vysvětlován postup při stanovení výše jejich odměn, způsob financování projektu EQUAL atd. Naším záměrem byla co největší srozumitelnost činnosti dílny pro pracovníky a to i po ekonomické stránce.

V drtivé většině pracovníci vyjadřovali své potřeby i přání ve vztahu k pracovnímu uplatnění, přičemž důležitá pro ně byla jistota zaměstnání do budoucna.

Marta Švejdová, Farní Charita Písek

Počáteční aktivity jsou především zaměřeny na seznámení se pracovníkem s uživatelem služby. V dalších fázích lze z osobního kontaktu a rozhovoru s uživatelem služby vypracovat postupy pro další práci s ním - např. individuální plány.

Osobní pohovory jsem prováděla s uživateli služby jak samostatně, tak ve skupinách. Rozhovory se samotným uživatelem služby se týkali jeho důvěrných problémů (konzultace zdravotního stavu, rodinných problémů nebo finančních problémů - pokud uživatel služby sám požádal o pomoc).

Při tvorbě individuálních plánů a jejich následném plnění jsme spolu s uživatelem služby hodnotili průběh plnění a zda plán splnil jeho očekávání.

Skupinové rozhovory s uživateli služby měly spíše ráz vzdělávací. Těchto rozhovorů se účastnil i vedoucí pracovního kolektivu. Cílem těchto rozhovorů bylo naučit uživatele služby pracovat v kolektivu, zlepšit komunikaci mezi jednotlivými uživateli služby navzá-

jem a mezi uživateli služby a vedoucími pracovníky. Byly využívány různé hry, nebo byly nastolovány určité situace, které měli uživatelé služby řešit nebo se k nim alespoň vyjádřit.

V chráněné dílně však sociální pracovník plně uplatní i speciální komunikační techniky jako jsou mediace interpersonálních problémů, facilitace vyjadřování jejich připomínek a výhrad, popřípadě usnadnění komunikace s vedením dílny.

co je to mediace a facilitace?

Mediace

je metoda rychlého a kultivovaného mimosoudního řešení konfliktů a sporů za asistence třetí neutrální strany - mediátora, který vede jednání sporných stran tak, aby mohly vytvořit vzájemně přijatelnou dohodu. Jedná se o neformální proces řešení konfliktu, ve kterém jsou obě strany přítomny dobrovolně. Cílem mediačního procesu je vyvážená, reálná, konkrétní, časově vymezená, dosažitelná a měřitelná dohoda.

Facilitace

je technika, která užívá efektivní dovednosti řízení jednání. Zajišťuje hladký průběh jednání, dbá na splnění a projednání zadaného tématu, odstraňuje nedorozumění mezi účastníky a formuje proces rychlého rozhodování.

A jak to proběhlo v praxi?

Bc. Rostislav Maceček, Charita sv. Alexandra v Ostravě, středisko Chráněná technická dílna

V druhé fázi (po zmapování potřeb) bylo pracovníkům neustále doporučováno jejich sebezprosení - ať se dotazují na věci, které jim nejsou srozumitelné, ať vyjadřují co nejvíce své obavy, výhrady a stížnosti. A také byli žádáni, aby co nejvíce participovali na chodu dílny i svými nápady a připomínkami. Většina uživatelů služby byla před nástupem dlouhodobě nezaměstnaná nebo měla špatné zkušenosti se zaměstnáním v privátní sféře, kde mnohé pokusy o připomínky nebo stížnosti končily ukončením pracovního poměru. Ze začátku se neodvažovali vyjadřovat své kritické připomínky v obavě ze sankcí ze strany zaměstnavatele. Projevila se zde jejich neblahá zkušenost a určitá devastace sebedůvěry. Lidově řečeno si mysleli, že pro udržení práce je třeba „držet hubu a krok“.

Korekce tohoto chování trvala zhruba pět měsíců (jak u koho samozřejmě) a osobně ji považuji za jeden z největších přínosů sociální práce na tomto pracovišti.

V návaznosti na předchozí body jsme se pokusili i o pomoc při vytvoření fungujícího kolektivu pracovníků. Ze začátku bylo nutné mediovat mnoho interpersonálních sporů. Pracovníci dílny nebyli dlouhou dobu zvyklí pracovat v kolektivu. Mnozí mi říkali, že v horším kolektivu ještě nepracovali, ale na mou připomínku, že ten kolektiv tvoří oni sami, obvykle překvapeně přitaká-

vali. V tomto případě jsme se snažili o posilování kompetencí týmu. Sami pracovníci si zvolili předáka dílny, který pak jmenoval svého zástupce. Předák se podílel na rozdělení práce, mohl ovlivňovat výši odměn atd. V současné době je předák přímým zástupcem vedoucího dílny a zvládá i administrativní činnost spojenou z fungováním jednotlivých pracovišť.

René Beinhauer, DiS., Charita Opava, středisko Chráněná technická dílna

Pracovní podmínky včetně technologických postupů a pracovních přestávek byly uživatelům služby operativně individuálně upravovány či přizpůsobovány dle aktuálního zdravotního stavu, v případě potřeby byla také zaměstnancům umožněna obměna pracovních činností během pracovní doby.

V současnosti je v praxi sociálních služeb často diskutovaná otázka, zda používat či nepoužívat **individuální plány**.

Co je to individuální plán?

Je to plán osobního rozvoje uživatele sociální služby, vytvořený a naplňovaný právě pomocí této služby. Umožňuje, aby průběh služby vycházel především z vnitřních zdrojů a možností uživatele a aby směřoval k naplnění jeho osobních cílů. (Standardy kvality sociálních služeb, MPSV 2002)



REINTEGRA, individuální konzultace

Individuální plán ukazuje cestu, plánuje následující kroky, hodnotí kroky minulé, pomáhá uživateli pochopit problém i nalézat možná řešení, zvyšuje jeho mu sebedůvěru a schopnost samostatně rozhodovat o svém životě. Provází uživatele služby celou dobu trvání jeho zaměstnání v chráněné dílně. Výsledkem plánování služby je systematicčnost, která usnadní zvyšování i kontrolu kvality a efektivity služeb.

Právě možná kontrola (zda jsme opravdu na nic nezapomněli, zda bylo vše řečeno, zda to, co se nyní tvrdí, bylo opravdu řečeno) je důležitým přínosem plánování. Uživatel služby má právo na dobré vedení a individuální plán to umožňuje.

V práci s individuálními plány je opravdu důležitá odbornost a profesionalita sociálního pracovníka, protože jinak hrozí, že individuální plány nebudou fungovat vůbec nebo se stanou formálními dokumenty, na jejichž tvorbě se uživatel nepodílí a individuální plán

již není jeho plánem, ale plánem sociálního pracovníka. Plán je tady pro uživatele služby a ne uživatel služby pro plán.

V našem projektu bylo zapojeno 6 ověřovacích oblastí (5 organizací) a ani mezi námi nebyl názor na individuální plány zcela jednotný.

Většina organizací, respektive jejich sociální pracovníci, individuální plány používala, jedna z oblastí je měla v nabídce a používala tzv. socioterapeutické kontrakty, které rovněž obsahovaly kroky individuálního plánu.

Individuální plány nemusí mít jednotnou podobu, ale dá se říci, že ve všech jsou obsaženy **tyto fáze** (byť jinak pojmenované):

(Vycházíme ze školicích materiálů agentury STORM Rehabilitation, European Centre for Psychosocial Rehabilitation and Community Care, Holand, 6 fází metodického cyklu Uceleného rehabilitačního přístupu).

1. fáze orientace a tvoření vztahu

- první kontakt, poznávání se s uživatelem služeb, práce na partnerství

2. fáze mapování

- získávání a analyzování informací:
 - a) přání / potřeby pro podporu
 - b) osobní kritéria
 - c) možnosti a omezení uživatele
 - d) potřebné a nutné zdroje
 - e) možnosti a omezení prostředí, okolí



3. fáze stanovování cíle

- určení dlouhodobého cíle
- určení krátkodobého cíle
- synchronizace nabídky a poptávky

poznámka pro definování cílů

Musí se jednat o vlastní nebo přijaté cíle uživatele, které jsou konkrétní a srozumitelné, je možné jich dosáhnout a jsou měřitelné podle dohodnutých známek úspěchu .

4. fáze plánování

- udělení plánu: určení aktivit, co zaslouží pozornost, časové pásmo, dohody, určování kdo přebírá které aktivity

5. fáze provádění

- vykonávání plánovaných aktivit

6. fáze zakončení, hodnocení a zpětné vazby

- ukončení plánovaných aktivit
- zpětná vazba
- reflexe procesu
- co se povedlo a co ne

Individuální plán musí být otevřený. Musí být jasné, kdo co dělá. Individuální plán je dobrým pomocníkem, ale má i své pasti (např. plán není ve stejném tempu s uživatelem služby).

Základem individuálního plánu je vyrovnaná podpora, tj. co nejméně toho dělat za uživatele.

Celý proces stále probíhá ve 3 dimenzích - vztahů, aktivit, času. Za past můžeme považovat i to, pokud se příliš zaměříme na aktivity, ztrácíme vnímavost pro vztah. Důležité je mít na zřeteli, že čas musí být dostatečný pro uživatele, ne pro poskytovatele.

Co je opravdu důležité:

Je nutné shromažďovat informace o uživatelských možnostech a ne pouze o jeho problémech a limitech.

Praktické zkušenosti s individuálními plány

Bohdana Richterová, REINTEGRA

S písemnou tvorbou a vytvářením individuálních plánů se začíná s uživateli programu většinou na 2. nebo 3. individuální konzultaci (sociálním sezení). Uživatelé se již seznámili se svým okolím a s úkoly v práci. V tomto období je pro ně snadnější také specifikovat své krátkodobé cíle.

Občas se setkávám s nedůvěrou k pravidelnému tvoreni a doplňování jakéhokoliv písemného plánu. Osobně se mi osvědčilo vysvětlovat smysl individuálního plánu pro jednotlivé uživatele zcela konkrétně. Např.: „Bude

pro Vás dobré, když budete chodit na různá výběrová řízení, napsat si, kde a kdy jste byl. Za nějaký čas si už nebudete pamatovat, s kým jste jednal a co jste si domluvili. Když to budete mít na papíře, hned budete vědět, na koho se obrátit, na jaké telefonní číslo, kdy zavolat.“ Na zcela konkrétní vysvětlení reagují uživatelé velmi dobře a mají větší zájem vytvářet si individuální plány. Velký zlom v tvorbě individuálních plánů jsem zaznamenala po školeních na počítačích. V této době si uživatelé své individuální plány na počítači doplňují sami a začínají k nim mít osobní vztah. Postupem času, právě zásluhou individuálního plánu, začínají chápat, že mohou svůj život aktivně ovlivňovat.

Doplňování individuálních plánů probíhá tak, že si nejdříve o dané problematice povídáme. Snažím se, aby uživatel po rozhovoru formuloval jednotlivé krátkodobé cíle sám. Když si neví rady, dávám mu otázky a on na ně písemně odpovídá. K jednotlivým cílům se na každém sociálním sezení vracíme tak dlouho, dokud jednotlivá oblast není uzavřena. Někdy se stane, že se názor uživatele po určité době zcela změní. Toto samozřejmě respektuji a do svého individuálního plánu si uživatel napíše přeformulovaný cíl.

Zcela odmítavý postoj jsem k tvorbě individuálních plánů ze strany uživatelů nezaznamenala. Určitě tu hraje svou roli fakt, že do programu jsou zařazeni uživatelé, kteří projeví zájem o tento program. Uživatelé se ztotožňují s hlavním cílem individuálního plánu (najít zaměstnání na otevřeném trhu práce) a přijmou jej za vlastní.

**René Beinhauer, DiS., Charita Opava,
středisko Chráněná technická dílna**

Individuální plán vypracovává sociální pracovník společně s uživatelem služeb. S obsahem plánů jsou vždy seznámeny také ostatní kompetentní osoby zařízení. Individuální plán jednotlivých uživatelů je v průběhu poskytování služeb pravidelně aktualizován v intervalu šesti měsíců (původně zvolený tříměsíční interval byl v průběhu ověřování změněn na šest, což bylo shledáno jako dostačující).

Výstupy individuálního plánování jsou zaznamenávány a následně vyhodnocovány. S případnými opatřeními přijatými týmem pracovníků poskytovatele na základě výstupů individuálního plánování či pohovorů jsou uživatelé seznámeni a mají možnost se k nim vyjádřit.

Výstupy individuálních plánů jednotlivých uživatelů jsou také kritériem pro posuzování dosažení stanovených cílů, a to nejen osobních cílů uživatelů služeb, ale i cílů zařízení poskytovatele. Individuální plány tedy slouží k monitorování aktuální situace pracovníků, napomáhají identifikaci a následnému vyřešení případných problémů a pomáhají pracovníkům či uživatelům určit si, specifikovat a zároveň sledovat naplňování stanovených cílů, kterých chtějí dosáhnout. V rámci ověřování se použití individuálních plánů při práci s uživateli služeb osvědčilo.

**Bc. Rostislav Maceček, Charita sv. Alexandra
v Ostravě, středisko Chráněná technická dílna**

Pracoviště v OZO Ostrava v současné době neprovádí po zapracování další pracovní nebo psychosociální rehabilitaci (nebo reintegraci) uživatelů služby. Znamená to, že naši pracovníci jsou přijímáni na dobu neurčitou, jejich zařazení na pracoviště není omezeno časově a současně se zde neprovádí jejich další rekvalifikace. Postupně si však zvyšují dovednosti a znalosti v oblasti pracovních programů chráněné dílny a upevňují si pracovní návyky. Toto pracoviště je tedy pro naše uživatele služeb cílové .

Z tohoto důvodu nepovažují tvorbu individuálních plánů za nezbytnou. Individuální plány jsou však v nabídce a s některými uživateli služeb jsou vytvářeny. Základem těchto plánů jsou socioterapeutické kontrakty, které by měly vyjadřovat osobní cíle uživatelů služeb.

Tvorba těchto kontraktů si vyžádá určitý čas, ve kterém se uživatelé budou seznamovat s kolektivem a pracovním prostředím.

Úkolem sociálního pracovníka na tomto pracovišti je především kvalifikovaný výběr pracovníků z uchazečů o práci v této dílně, pomoc novým pracovníkům v začlenění do kolektivu, mediace interpersonálních problémů, popřípadě usnadnění komunikace s vedením dílny a Charity sv. Alexandra.

Marta Švejdová, Farní Charita Písek

Cílová skupina lidé se zdravotním postižením

Individuální plány byly v nabídce sociálních služeb. Uživatel služeb byl na tuto variantu upozorněn a informován o možnostech.

Individuální plány byly tvořeny ve dvou rovinách:

A. Dlouhodobé plány: S uživatelem byl zkonzultován jeho problém. Poněvadž se jednalo o plány delší jednoho měsíce, byl plán vytvořen písemně. Každý krok byl zkonzultován s uživatelem služby, je-li pro něho vybraný postup pro řešení vhodný. V některých případech jsme se s uživatelem dohodli i na více variantách postupu.

B. Krátkodobé plány: Jsou zaznamenány v osobní dokumentaci, ale nejsou výslovně pojmenovány, jako individuální plán. Jedná se především o případy, kdy uživatel potřeboval pomoci v jednání s úřady - žádosti o sociální dávky, zajišťování různých potvrzení atd.

V těchto případech uživatel služby žádal o pomoc a radu a sociální pracovník pomohl se zjištěním postupu - uživatel služby byl instruován jak má jednat samostatně nebo za asistence soc. pracovníka.

Ještě k individuálním plánům. Z vlastní zkušenosti vím, že mi dlouho trvalo, než uživatel služby pochopil, k čemu takový individuální plán slouží. Nemohla jsem po uživateli služby v případě, že řešil problém, okamžitě

chtít vedení individuálního plánu. Možná jsem udělala chybu, když jsem to jednou zkusila, ale pro mě to bylo poučení do budoucna. Uživatel služby se "stáhl" a přestal mít zájem něco řešit. Zdálo se mu, že problém nafukují, že to nestojí za řeč.

Proto jsem zkusila jinou variantu. Když uživatel služby přišel s problémem, byl vyslechnut, přesně jsme si charakterizovali vzniklý problém a já jsem si zjistila představy a očekávání uživatele služby. Potom jsem si sama vypracovala individuální plán, který jsem třeba až druhý den nebo ještě později s uživatelem služby zkonultovala. V tomto případě již uživatel služby měl sám zájem spolupracovat na individuálním plánu a zároveň pochopil v čem individuální plán spočívá.

Cílová skupina lidé vykonávající alternativní trest

Uživatelům služby byla nabídnuta možnost vypracování individuálních plánů. Jednalo se především o krátkodobé plány, kdy byly řešeny problémy, které nastaly s nástupem výkonu trestu. Jednalo se především o plánování pracovních směn a to především u uživatelů služby, kteří normálně chodili do zaměstnání a trest si odpracovávali v době svého pracovního volna.

Řešily se problémy, kdy odpracovat směnu veřejně prospěšných prací a jak se na pracoviště dostat.

V několika případech bylo řešeno nedocházení na domluvené pracovní směny, kdy uživatel služby odmítal nastoupit k výkonu trestu a odmítal spolupracovat. Tehdy nastávala situace, kdy jsme museli využít soudu nebo PMS, se kterou byl vypracován jakýsi individuální plán nespolupracujícího uživatele služby - kdy

musí nastoupit, postup jak se bude situace dál vyvíjet, pokud nenastoupí.

Lucie Hrubá, Diakonie Broumov

Každý z uživatelů služby má vypracovaný svůj individuální plán, který se po celou dobu pobytu upravuje a doplňuje.

Každý z uživatelů služeb má své krátkodobé a dlouhodobé cíle. Hlavním dlouhodobým cílem většiny uživatelů služby je najít si práci na komerčním trhu a najít si vlastní bydlení.

Mezi hlavní krátkodobé cíle patří zařadit si základní osobní doklady a také zaplatit dluhy z minulých let.

Další oblasti, ve kterých má sociální pracovník důležitou roli

V chráněných dílnách musí být řádně zajištěna ochrana práv uživatelů služeb. Ta vyplývá jak z obecně závazných právních předpisů (např. Zákoníku práce, Zákona o ochraně osobních údajů aj.), tak i vnitřních předpisů poskytovatele služeb (organizační a pracovní řád apod.). Prakticky všichni pracovníci žádající o umístění v sociálních chráněných dílnách mají v nějaké míře omezenou schopnost dosahovat naplnění svých základních lidských práv a náro-

ků vyplývajících z obecně závazných norem a pravidel občanského soužití.

Chráněná dílna proto musí stanovit taková pravidla, aby neomezovala uživatele v jejich způsobu života nad rámec režimu, který vyplývá z typu poskytované služby a pracovně-právního vztahu. Provozovatel dílny respektuje právo na soukromí, vlastní názor či rozhodnutí uživatelů služeb a dbá na to, aby s každým uživatelem bylo jednáno jako s kterýmkoli jiným člověkem neohledně na jejich odlišnost vyplývající z jejich postižením.

Vzdělávání a rozvoj kompetencí zaměstnance, stejně jako osobní asistenci při pracovním výkonu zmiňujeme jinde.

Součástí sociální podpory může být dále např. **zajištění ubytování** po celou dobu působení v organizaci, jak je tomu např. v Diakonii Broumov. I tato služba musí mít svá pravidla a vztahuje se na ni ochrana práv uživatelů.

Mimopracovní aktivity

Některé z ověřovacích organizací mají v nabídce i další aktivity, kterých mohou uživatelé služeb využívat.

Nabídku sportovního vyžití v Broumově či mimo město Broumov má ve svém programu Diakonie Broumov. Těmito aktivitami se snaží předcházet tendencím některých pracovníků po skončení práce okamžitě zamířit do nejbližší restaurace.

Tyto aktivity sice přímo nesouvisí s prací, ale např. v Chráněné technické dílně Charity Opava napomohla podpora neformálních sportovních aktivit po pracovní době k utužení pracovního kolektivu.

Kazuistiky

Cinnost sociálních pracovníků více přiblížíme prostřednictvím kazuistik popisujících práci s uživatelem služby jednotlivých ověřovacích organizací. Kazuistiky samozřejmě nemohou zachytit celou problematiku sociální práce v rámci zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Umožní nám však představit několik uživatelů služeb a situací, se kterými se sociální pracovníci často setkávají a jsou nápomocni s jejich řešením.

poznámka

Kazuistiky jsou jen z ověřovacích pracovišť projektu, na nichž cílovou skupinou nebyly osoby s těžším zdravotním postižením. Proto sociální podpora nepoužívá některé metody určené pro podporu těchto osob, které jsou v předchozím textu pro úplnost zmiňovány (alternativní komunikace, osobní asistence na pracovišti).

Stanovili jsme rámcové body a oblasti, které by měly být v kazuistice obsaženy. Jsou to:

1. Anamnéza
2. Určení uživatelských potřeb (konkrétní zařízení naplňovalo jen určité potřeby).
3. Individuální plán
4. Zpětná vazba uživatele týkající se poskytnuté služby.

Sociální pracovníci mohli popsat buď detailní práci s konkrétním problémem uživatele nebo tzv. „dlouhodobou“ práci, případně obojí. V rámci obojího je dobrým vodítkem individuální plán (jak již bylo dříve řečeno, tak individuální plán sleduje dlouhodobý cíl, současně však též cíl či cíle krátkodobé).

Při popisu detailní práce s konkrétním problémem uživatele, jsme vymezili tyto klíčové okruhy, kterým je nutno věnovat v rámci individuálního plánu pozornost:

- Co je problémem
- Jak problém vidí uživatel
- Jaké má problém příčiny
- Které osoby zahrnují problémový systém
- Jaký je vývoj problému
- Jaké jsou potřeby uživatele
- Jak řeší problém uživatel
- Co potřebuje uživatel, aby problém zvládl
- Jaké vnější zdroje jsou nutné k tomu, aby byl problém vyřešen
- Jaký postup při řešení se jeví jako nejefektivnější atd.

V případě dlouhodobé práce reflektuje individuální plán naplňování služby, stanovený hlavní cíl a jednotlivé fáze.

Pro zachování anonymity jsme v kazuistikách nepoužili pravých jmen. Uživatele služby nazýváme paní

nebo pan XY. Také fotografie použité v předchozím textu, se nevztahují ke kazuistikám.

V knize uvádíme pouze jednu kazuistiku za každou organizaci, ačkoli např. Charita Opava měla dvě ověřovací pracoviště a Farní Charita Písek dvě odlišné cílové skupiny.

Organizace: Charita Opava, středisko Chráněná technická dílna Velké Hoštice, sociální pracovník René Beinhauer, DiS.

Charita Opava je nestátní nezisková katolická organizace, jejímž posláním je profesionálně poskytovat sociální služby potřebným a zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce. Charita Opava je „zaměstnavatel s více než 50ti %“, tj. organizace zaměstnávající z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50% se zdravotním postižením (v přepočteném počtu). Jedním z jejích středisek je Chráněná technická dílna Velké Hoštice, v rámci níž byla vytvořena dvě ověřovací pracoviště.

Středisko Chráněná technická dílna Velké Hoštice zahájilo svoji činnost v květnu roku 2002. Důvodem pro otevření tohoto typu zařízení byla silící potřeba vytvořit pracovní příležitosti pro lidi těžce zaměstnatelné, zejména se zdravotním postižením. Vytvořená pracovní místa na pracovišti ověřování ve Velkých Hošticích jsou chráněná, tedy vytvořena s ohledem na zdravotní stav zaměstnanců.

V Chráněné technické dílně je v současnosti zaměstnáno 11 uživatelů služby (7 mužů a 4 ženy). Všichni se podíleli na ověřování pracovních programů v rámci projektu EQUAL.

Pracovní místa jsou trvalá, respektive dlouhodobá. Uchazeči jsou však motivováni k návratu na otevřený trh práce. V průběhu ověřování našli místo na otevřeném trhu tři uživatelé služby.

Charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinou jsou obtížně zaměstnatelní lidé se zdravotním postižením, tj. nezaměstnaní občané s tělesným, smyslovým nebo psychickým postižením, případně kombinacemi těchto postižení.

Charakteristika programu sociální práce

Uživatelům služby je k dispozici sociální pracovník, který vede jejich osobní dokumentaci obsahující kromě základních osobních údajů zejména informace týkající se zdravotního stavu, což je důležité pro optimalizaci pracovních podmínek dle individuálních požadavků jednotlivých uživatelů. Jsou s nimi vedeny a průběžně aktualizovány individuální plány. Individuální plány na středisku CHTD Velké Hoštice slouží především k monitorování aktuální situace uživatelů, napomáhají identifikaci a následnému vyřešení případných problémů. Dále pomáhají uživatelům určit si, specifikovat a zároveň sledovat naplňování stanovených cílů, kterých chtějí jako uživatelé služeb v rámci pracovního procesu dosáhnout.

Kazuistika

1. Anamnéza

Pan XY má 44 let, je rozvedený, ale stále žije ve společné domácnosti v panelovém domě se svojí bývalou ženou a dospělým synem. Vztahy hodnotí jako dobré. Ve společném bytě má svůj vlastní pokoj, který mu zajišťuje určité soukromí. Mezi jeho hlavní zájmy patří počítačové hry, modelaření, ruční práce a vaření. Rád se také setkává s přáteli (restaurace, příp. sportovní zařízení), mezi které se řadí především jeho spolupracovníci. Je kamarádské povahy, vztahy s přáteli jsou bez problémů.

Pan XY začal mít v zaměstnání, které vyžadovalo specifickou fyzickou námahu a jednostranné zatížení, problémy s páteří. Zdravotní problémy se postupně zvětšily natolik, že pan XY na základě posudku lékařské posudkové komise (LPK) ztratil schopnost dále pracovat a byl uznán plně invalidním. Nicméně po třech letech se na základě úspěšné léčby jeho zdravotní stav zlepšil natolik, že mu LPK přiznala jen invaliditu částečnou. Zdravotní stav a nezaměstnanost se však staly příčinou zhoršení duševní pohody a narušení rodinných vztahů, především s manželkou, což následně vedlo k rozvodu.

Pan XY se vyučil malířem pokojů a v této profesi také po vyučení až do přiznání plného invalidního důchodu pracoval. Od doby, kdy byl uznán invalid-

ním, nebyl šest let zaměstnán, přestože by z finančních důvodů po odejmutí plného ID vhodné zaměstnání uvítal.

Po šesti letech se mu podařilo získat práci strážného v podnikové ostraze, kterou vykonával dva roky. Práce mu vyhovovala, avšak kvůli problémům se zaměstnavatelem musel pracovní činnost ukončit (později se ukázalo, že v tom hrál roli alkohol, ke kterému měl pan XY vzhledem k tíživé životní situaci kladný vztah). Poté byl opět asi 2,5 roku nezaměstnaný. Práci získal až v naší organizaci na pozici dělník chráněné dílny. Před vstupem do pracovního poměru se spolu s ostatními vybranými zájemci o činnost v Chráněné technické dílně Velké Hoštice zúčastnil přípravy ve formě odborně-vzdělávacího zaškolení v partnerském akreditovaném školicím zařízení s cílem osvojit si potřebné znalosti a dovednosti potřebné pro výkon profese.

Pan XY při setkáních se sociálním pracovníkem vždy působil skromně, dobrosrdečně a přátelsky, jako člověk, kterému záleží na ostatních, který chce druhým pomáhat a který si váží dobrých vztahů s ostatními i možnosti mít zaměstnání. Vděčnost za možnost být v kolektivu pracovníků, z nichž mnozí byli pro něj novými kamarády, a možnost přivydělat si dával mnohokrát najevo i verbálně. Své pracovní povinnosti si snažil plnit vždy dobře, tak, aby pro ostatní v kolektivu pracovníků mohl být příkladem. Měl také snahu pomáhat svým spolupracovníkům nejen s pracovními problémy, ale také s problémy vztahovými, tj. napomáhal s řešením konfliktů mezi nimi.

2. Určení uživatelských potřeb

Jako základní potřeby uvedl pan XY mít stabilní zaměstnání (možnost přivydělat si), být mezi lidmi, dělat něco pro lidi a pro dobrou věc a dobře s lidmi vycházet.

3. Individuální plán - detailní práce s konkrétním problémem uživatele

Přijetím do pracovního poměru bylo umožněno panu XY pracovat a tedy si přivydělat, čímž byla naplněna jedna z jeho potřeb. Zároveň však byly značnou měrou naplněny také ostatní zmíněné potřeby, jelikož pan XY získal mezi spolupracovníky nové přátele či kamarády, byl každý den v jejich kolektivu a měl také příležitost aktivně přispívat k dobrým vztahům a v rámci svých možností ostatním pomáhat. V průběhu zaměstnání se však později vyskytl jeden vážný problém, který bylo potřeba řešit.

Problém: Absence na pracovišti - neomluvená absence

Dne XZ se pracovník střediska CHTD Velké Hoštice pan XY nedostavil na akci pořádanou v pracovní době zaměstnavatelem. V následujících dnech se pak nedostavil ani na pracoviště.

Intervence sociálního pracovníka, návrh řešení:

Jelikož pan XY neměl svoji nepřítomnost nahlášenou a tedy ani povolenou nadřízeným, bylo nutno jej kontaktovat a navštívit v místě jeho bydliště (telefon nevlastní).

Sociální pracovník uskutečnil návštěvu dne XY v podvečer. Pan XY byl doma přítomen. Po dotazu, proč nechodí do zaměstnání, situaci vysvětlil tak, že prý vzkazoval přímému nadřízenému po jednom ze spolupracovníků záměr být doma (výběr náhradního volna za účelem práce v domácnosti). Jmenovaný spolupracovník však o ničem nevěděl, pracovník XY mu prý nic neřikal. V bytě pana XY bylo evidentní, že se skutečně v domácnosti provádí úpravy. Pan XY v průběhu návštěvy sociálního pracovníka vyjádřil záměr setrvat doma do konce týdne a poukázal zároveň na existenci určitých osobních problémů, se kterými se potýká a které jsou již dlouhodobější. Jelikož nebyla vhodná doba řešit tyto záležitosti ihned namísto, dohodl se pan XY se sociálním pracovníkem na setkání na jiný den v sídle zaměstnavatele.

Mezitím se ve vedení střediska rozhodovalo o formě postihu pana XY za svévoli, porušení pracovní morálky a nedodržení pracovního řádu.

Při návštěvě u pana XY, bylo evidentní, že pracovník své problémy řeší pomocí alkoholu, což potvrdila i jeho bývalá žena, se kterou žijí ve společné domácnosti. Z rozhovoru se ukázalo, že kladný vztah k alkoholu měl pan XY už dlouho předtím, než nastoupil v naší organizaci do pracovního poměru. Dosud nikdy se však kvůli alkoholu nedostal do konfliktu s pracovním řádem naší organizace.

Dohodnuté setkání se smlouvaného dne neuskutečnilo, pan XY se nedostavil. Sociální pracovník tedy počkal, zda se dostaví do práce v pondělí následujícího týdne. Ani to se však nestalo. Proto se rozhodl opět pro návštěvu pana XY doma.

Návštěva se uskutečnila v úterý ve večerních hodinách. Panu XY byla sociálním pracovníkem oznámena podmínka, na které se shodlo vedení střediska zaměstnavatele. Bylo rozhodnuto, že pokud pan XY projeví ochotu své problémy řešit, jeho absence se pokryje z náhradního volna, dovolené a neplaceného volna, o které požádá. V opačném případě budou z jeho jednání (neomluvené absence) vyvozeny patřičné důsledky a vážně ohroženo jeho další působení v organizaci. S tímto rozhodnutím byli obeznámeni také ostatní pracovníci střediska. Pan XY přiznal během setkání svoji chybu, projevil lítost a ochotu problémy řešit. Konkrétně tedy přiznal svoji závislost na alkoholu, která se mu v posledních dnech či týdnech vymkla z rukou (problém s alkoholem byl v podstatě důvodem ukončení i jeho předchozího zaměstnání, avšak pan XY se o tomto problému nikdy nezmínil). Nadměrné požívání alkoholu bylo jak příčinou jeho absencí v práci, tak i jiných osobních selhání. To si pan XY plně uvědomoval a souhlasil s realizací řešení tohoto problému, tedy v tomto případě léčbou. Dohodl se se sociálním pracovníkem, že v nejbližší možné době zkontaktuje lékaře, s nímž bude situaci konzultovat a po dohodě nastoupí ústavní léčbu. Ze strany sociálního pracovníka byl ujištěn, že bude snahou pracovníků střediska jej v tom podpořit.

Pan XY nastoupil léčbu v psychiatrické léčebně na oddělení léčby alkoholismu dne XY.

4. Výsledek: zpětná vazba uživatele ohledně poskytnuté služby

Pan XY úspěšně absolvoval tříměsíční ústavní protialkoholní léčbu a opět se začlenil do pracovního kolektivu a aktivně zapojil do pracovního procesu. Dle posledních informací se mu dosud daří úspěšně abstinovat.

Organizace: REINTEGRA, sociální pracovníce Bohdana RichtEROVÁ

REINTEGRA je nestátní nezisková organizace, která vznikla v roce 1999. Sídlo organizace je v Krnově. V současné době má 30 zaměstnanců, z toho více než 80% se změněnou pracovní schopností. REINTEGRA provozuje Integrovaná chráněná dílny na Krnovsku a Vzdělávací centrum pro nezaměstnané v Krnově.

REINTEGRA v rámci projektu EQUAL zaměstnávala tři pracovníky na ověřovacích místech na ekologických činnostech.

Charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinou REINTEGRY jsou dlouhodobě nezaměstnaní lidé se zdravotním postižením, kteří potřebují dlouhodobou podporu při získávání pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Charakteristika programu sociální práce

Používáme metodu 12ti měsíčního programu Integrace, který obsahuje:

- časově omezené (12 měsíců), placené zaměstnání v chráněných dílnách zajišťující obnovení a rozvoj pracovních návyků
- vzdělávací a výcvikový program podporující získání nových dovedností, potřebných pro uplatnění na otevřeném trhu práce
- pomoc sociálního pracovníka s naplňováním individuálního plánu, s nalezením a získáním pracovního místa na otevřeném trhu práce (individuální konzultace sociální pracovnice s každým účastníkem programu probíhá minimálně 1x za 14 dní cca 45 minut).

Kazuistika

Zvažovali jsme, jakou formou ukázat praxi případové práce a vedení individuálních plánů v naší organizaci. Samozřejmě nejjednodušší by bylo popsat konkrétní případovou práci a osobní individuální plán. Protože se však jedná o soukromé informace popisující častokrát velmi diskrétní problémy jednotlivců, rozhodli jsme se sestavit jednu případovou práci a individuální plán z více různých skutečných případů.

1. Anamnéza

Pan XY má 54 let. Je svobodný. Bydlí v rodinném domě se svou sestrou. Ve volném čase se věnuje luštění křížovek a zahradničení. Má zahradu, kde pěstuje zeleninu a stará se o ovocný sad. Má dva kamarády – své vrstevníky, se kterými jezdí přibližně jednou za půl roku na chatu do hor.

Pan XY si ve 3. třídě poranil páteř a nohu při pádu z koně. Po roční rehabilitaci začal zase chodit. Levou nohu má ale do současné doby o něco kratší, nesmí jednostranně namáhat páteř a zvedat těžké předměty. Je částečně invalidní důchodce.

Pan XY se vyučil tesařem. Tesařskou práci vykonával pouze tři týdny po vyučení. Tuto práci z důvodu svého zdravotního omezení nevládl. V dalším období pracoval 20 let jako správce-údržbář ve slévárnách. Práci ukončil sám. Důvody k ukončení práce ve slévárnách měl dva. Chtěl se postarat o vážně nemocného bratra s nevléčitelnou diagnózou. Druhý důvod se týkal práce samotné. Slévárny procházely renovací zastaralých zařízení. Na jednotlivé pracovníky byl vyvíjen tlak, aby v práci zvládli vyšší nároky, které na ně v souvislosti s renovací byly kladeny (např. obsluhu počítače, opravy nových složitějších zařízení atd.).

V evidenci úřadu práce byl pan XY necelých pět let. První tři roky se staral o vážně nemocného bratra a práci vůbec nehledal. Po jeho smrti se snažil získat nové zaměstnání, ale to se mu nepovedlo.

2. Určení uživatelských potřeb

Jako základní potřeby určil pan XY - mít stálé finanční prostředky nutné ke své obživě, najít si životní partnerku a přijít mezi nové lidi, mít příležitost si popovídat. Chtěl by dělat něco, čím by mohl být prospěšný (potřeba uznání) a něco nového se naučit. Přál by se naučit pracovat na počítači, ze kterého má strach.

3. Individuální plán pana XY

komentář

U individuálního plánu Reintegry jsme se rozhodli ponechat konkrétní časové údaje pro dokreslení systému práce v době trvání pracovního poměru v organizaci, což je maximálně 12 měsíců.

Doba trvání individuálního plánu:

- a) do doby získání zaměstnání v běžné firmě
- b) maximálně 12 měsíců

Začátek (uzavření pracovní smlouvy v chráněných dílnách):

1.9.2003

Ukončení (kdy, z jakého důvodu):

30.6.2004, získání zaměstnání v domě s pečovatelskou službou – správce budovy - zahradník.

Hlavní cíl: Najít zaměstnání na trhu práce

1. krátkodobý cíl: Zvládnout etapu zapracování v chráněných dílnách (únava, zvyky, režim dne...)

- ⇒ **8.9.2003** - Zaučit se a zvládnout práci ve sběrném dvoře Technických služeb. Termín do konce listopadu.
- ⇒ **22.9.2003** - Při třídění PET lahví se musí stát. Bolí mě z toho nohy. Pokud se to nezlepší, zajdu k lékaři. Možná, že to není práce pro mě a budu toho muset nechat.
- ⇒ **6.10.2003** – Už je to s nohama lepší. Je to asi díky tomu, že pomáhám také při třídění papíru. U toho nemusím furt stát u pásu, a tak je to na nohy lepší.
- ⇒ **20.10.2003** - Práci v technických službách na třídění PET lahví už zvládám dobře. S mistrem nemám problémy. Myslím, že je se mnou spokojený. Se spolupracovníky je to horší. Jsou to většinou cikáni nebo i bývalí trestanci. Musí tam chodit kvůli pracáku. Ale většinou tam nejsou dlouho. Pořád se to mění. Mistr je rád, že tam má někoho nastálo.
- ⇒ **12.11.2003** – Práci už zvládám bez problémů. Už jsem si zvykl.

- 1. krátkodobý cíl splněn: Zvládl jsem etapu zapracování v chráněných dílnách.

2. krátkodobý cíl: Získávat nové pracovní

dovednosti a návyky (co jsem se nového v práci naučil, co právě dělám, co je pro mě úplně nové)

- ⇒ **8.9.2003** - Dohodli jsme se se sociální pracovníci, že musím hlavně zvládnout všechny práce, které mám dělat v recyklačním dvoře. Chtěl bych se naučit taky pracovat na počítači, ale na to budu mít školení v únoru 2004.
- ⇒ **22.9.2003** - Mistr v Technických službách mi postupně vše ukázal a zaučil mě. Dělam tyto činnosti:

- třídění a lisování PET flašek podle barev
- třídění a lisování papíru (zvláště časopisy, noviny, kartony)
- třídění a lisování fólií
- třídění a lisování krabic od džusu a mléka.

- ⇒ **19.3.2004** - Z důvodů sněhové kalamity jsme šli uklízet sníh kolem zastávek autobusů a pod mostem. Jinak jsem dále pracoval na třídění PET lahví a třídění papíru.
- ⇒ **4.6.2004** - Týden v červnu jsem pracoval v recyklačním dvoře a od pondělí budu jezdit na úklid stezek do CHKO. Když bude špatné počasí, zůstaneme v chráněné stolařské dílně v Holčovicích a budeme dělat rozcestníky do CHKO.
- ⇒ **18.6.2004** - Opravujeme stezku z Ovčárny na Barborku. Měním a čistím svodnice, stavěli jsme nový dřevěný most, který vyrobili mistři v naší

dílně v Holčovicích. Pomáhali nám i s montáží. Bylo to docela náročné i fyzicky. Bavili se s námi i turisté, kteří chodili kolem.

3. krátkodobý cíl: Rozšířit si znalosti a kvalifikaci (školení, sebevzdělávání, kurzy)

- ⇒ **8.9.2003** - Školení BOZP (Bezpečnostní technik nás proškolil v oblasti BOZP).
- ⇒ **20.10.2003** - Mám zájem naučit se pracovat na počítači. Chci se naučit napsat dopis, vytisknout, najít informace na Internetu. Termín – v únoru půjdu na školení. Do té doby v rámci sociálních sezení mě paní Richterová naučí základy.
- ⇒ **12.11.2003** - V rámci sociálního sezení jsem začal s prací na PC. Něco málo už o základech práce na PC vím, ale potřebuji vše zopakovat. Dnes jsme opakovali základy programu Word (konkrétně potom používání šablon na psaní životopisu).
- ⇒ **27.11.2003** - Pokračujeme ve výuce práce na PC (zakládání složky, kopírování, vkládání textu).
- ⇒ **4.12.2003** - Naučil jsem se vyhledávat na Internetu.
- ⇒ **5.3.2004** - V únoru jsem se zúčastnil vzdělávacího kurzu „Rozvoj osobních a pracovních dovedností“. Kurz trval 11 dnů. Na konci byla písemná a ústní zkouška. Obě jsem úspěšně složil. Kurz se mi líbil. Kurz byl hodně praktický, museli jsme všechno prakticky předvádět i před skupinou. To bylo docela náročné. Trénovali jsme telefonování se zaměstnavatelem, podání ruky, výběrové řízení. Učili jsme se jaký význam má první dojem, jak velkou roli hraje

oblečení, úsměv, způsob vyjadřování. Na závěrečnou zkoušku jsem musel mít košili, kravatu, černé kalhoty a vyleštěné boty. Dělalí jsme si z toho srandu. Ale myslím si, že pro výběrová řízení to má svůj význam. Celkem 4 dny jsme se učili na počítači. Hodně mi to pomohlo, napsal jsem si životopis, umím pracovat s Internetem. Uvažuju, že si koupím domů počítač.

3. krátkodobý cíl splněn: Naučil jsem se základy na počítači. Díky kurzu už nemám takový strach mluvit před skupinou lidí.

4. krátkodobý cíl: Sebezpoznání

⇒ **5.3.2004** – V únoru jsem se zúčastnil vzdělávacího kurzu „Rozvoj osobních a pracovních dovedností“. V rámci kurzu jsme dělali testy s psycholožkou. Řekla nám, že cílem testů je zjistit naše silné stránky a přednosti. Výsledky mi psycholožka řekla a dala mi je i písemně. Vyšly mi tyto silné stránky a přednosti.

a) silné stránky

- vytrvalost, optimismus
- praktická orientace

b) přednosti

- jsem otevřený novým zkušenostem
- jsem přátelský
- mám vyvinuté sociální citění
- jsem orientovaný na týmovou práci
- mám dobrou schopnost praktického usuzování
- v rozhodování jsem opatrný

⇒ **19.3.2004** – Na sociálním sezení jsme vytipovali dva pro mě vhodné okruhy pracovního uplatnění.

Vhodné okruhy pracovního uplatnění

- údržba, drobné opravy
- zahradnické práce

4. krátkodobý cíl ukončen: Zjistil jsem své silné stránky a přednosti. Na základě toho jsem si vybral své okruhy pracovního uplatnění. Budu si hledat zaměstnání podle těchto okruhů.

5. krátkodobý cíl: Podniknout aktivní kroky při hledání nového pracovního místa

⇒ **26.3.2004** - Byl jsem se zeptat na volné místo v domě s pečovatelskou službou. Momentálně nebylo nic volné. Jednal jsem s vedoucí střediska. Nechal jsem jí na sebe kontakt.

⇒ **9.4.2004** - Státní pečovatelská služba - Byl jsem se zeptat na volné místo, momentálně nebylo nic volné. V červnu budu opakovat návštěvu a nechám kontakt na sebe. Jednal jsem s vedoucí.

⇒ **23.4.2004** - Centrum podporovaného zaměstnávání - zeptal jsem se na volná místa poradce v tomto centru. Zapsali si mě jako uchazeče.

⇒ **7.5.2004** - Kontaktoval mě poradce Centra podporovaného zaměstnávání a dal mi nabídku sezónní práce v lese. Tento druh práce jsem vzhledem k svému zdravotnímu stavu odmítnul.

- ⇒ **21.5.2004** - Dozvěděl jsem se, že se uvolnilo místo údržbáře v domě s pečovatelskou službou. Zašel jsem se tam znovu zeptat. Paní vedoucí si na mě vzpomněla. Mám se ozvat za týden, možná by mě přijali.
- ⇒ **Od 1.6.2004** - Nastupuji do domu s pečovatelskou službou jako údržbář. Přijali mě i proto, že paní vedoucí dostala o mě dobré reference od mého posledního zaměstnavatele, se kterým se osobně zná. Budu pracovat na zkrácený 6 hodinový úvazek, což mi vyhovuje. Náplní mé práce bude především údržba budovy a okolní zahrady.

4. Výsledek, zpětná vazba

Pan XY dokázal využít programu Integrace v chráněných dílnách k získání trvalé práce v domě s pečovatelskou službou. Za podpory sociální pracovnice a mistra se opět zapracoval, zvykl si na pravidelnou práci po pětiletém období, které strávil doma. Předcházela tomu však několikaměsíční práce v recyklačním dvoře a také vedení tohoto individuálního plánu.

Při odchodu vypisoval pan XY dotazník o tom, co se mu v programu Integrace líbilo a co nikoliv. Nejvíce se mu líbil kurz „Rozvoj osobních a pracovních dovedností.“ Nejméně byl spokojen s kolektivem lidí ve sběrném dvoře.

Organizace Charita sv. Alexandra – Chráněná technická dílna, sociální pracovník Bc. Rostislav Maceček

Charita sv. Alexandra je humanitární a organizační složkou Římskokatolické církve. Svou činnost zahájila v červnu r. 2001 a jejími hlavními záměry je vytváření pracovních míst a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poradenská činnost pro osoby se zdravotním znevýhodněním, poradenská činnost pro migranty a uprchlíky, provoz humanitního šatníku. V současnosti je zde zaměstnáno 38 pracovníků. Osob se zdravotním postižením je 23 a tři jsou držiteli průkazu ZTP/P.

Středisko Chráněná technická dílna bylo otevřeno v rámci projektu EQUAL v březnu 2003. V současnosti je zde zaměstnáno 12 uživatelů služeb. Všichni se podíleli na ověřování pracovních programů v rámci projektu EQUAL. Pracovní místa jsou trvalá.

Charakteristika cílové skupiny

Dominantní cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením, a to smyslovým, tělesným i psychickým.

Charakteristika programu sociální práce

S uživateli služeb provádíme intencionální sociální práci. Jsou s nimi konány pravidelné rozhovory. Sociální práce je zde zaměřena především na vytváření

týmu a zkvalitňování interpersonálních vztahů pracovníků i vedení dílny.

Kazuistika

1. Anamnéza

Pan XY žije v úplné rodině. Matka je učitelkou na ZŠ, otec je v důchodu. Bydlí společně v družstevním bytě, u kterého je již splacena anuita. Pan XY má sestru, která bydlí samostatně v pronajatém bytě v Ostravě. Mezi členy rodiny jsou dobré vztahy, jezdí společně na horské pochody i dovolené. Pan XY sestru často navštěvuje, občas u ní i přespává.

Pan XY má 26 let. Je svobodný a bydlí společně se svými rodiči. Žije poměrně pestrým společenským životem. Má řadu přátel s kterými navštěvuje koncerty a diskotéky. Mimo hudbu jsou jeho zálibami i turistika a hraní her na PC.

Pan XY trpí již od dětství epilepsií. S touto chorobou se již naučil žít a užívá léky. Pravidelně navštěvuje odborného lékaře. Záchvat měl naposledy před osmi lety. Je osobou se ZPS, ale nepobírá žádný druh důchodu.

Je vyučen jako prodavač a tuto práci krátce vykonával v obchodě své tety. Po bankrotu obchodu byl devět měsíců registrován na ÚP Ostrava, kde se dozvěděl o naší organizaci. Pravidelné kontakty se sociálním pracovníkem začaly 13.3.2003, kdy byl zaměstnán v chráněné dílně na separaci odpadu.

Subjektivní postřehy:

Uživatel služby je inteligentní a senzitivní. Má snížené sebehodnocení a s ním spojenou sebedůvěru. Velmi mu záleží na mínění druhých lidí. V sociální oblasti je saturován. Přestože nepobírá důchod, příjem z práce mu dostačuje. Potíže by mohly nastat tehdy, kdy by se rozhodl žít samostatně. Sociální práce bude zaměřena spíše na psychickou složku jeho osobnosti. Bude mu nutno poskytnout emoční podporu a podnítit zvýšení jeho sebehodnocení.

2. Určení uživatelských potřeb

Po úvodním pohovoru jsem se s uživatelem dohodl na spolupráci na bázi ústní dohody.

Jím určená potřeba je: „udržet si práci a vyrovnat se ve výkonech ostatním spolupracovníkům tak, aby ho brali“.

Můj záměr: „zvýšit jeho sebehodnocení a samostatnost, poskytnout emoční podporu tak, aby se cítil platným členem kolektivu“.

3. Individuální plán - detailní práce s konkrétním problémem uživatele

- Problémem je nízké sebehodnocení pana XY.
- Sám pan XY uvádí jako problém nízkou výkonnost a nezkušenost s prací.
- Příčinou problému je snížené sebehodnocení a sebedůvěra.



- Přestože uživatel žije s rodiči, tento problém se týká pouze jeho osoby.
- Pan XY potřebuje jak emoční podporu, tak dostatek prostoru k externalizaci svých postojů a názorů ve vztahu ke své práci.

Takto byl postaven problém na začátku našeho kontaktu. Po určité době, kdy se uživateli služby dostalo jak emoční tak i kognitivní podpory ze strany soc. pracovníka, uživatel dospěl k přesvědčení, že se svým pracovním výkonem dokázal vyrovnat s průměrnou výkonností kolektivu (podpořeno plněním norem). V rámci pravidelných porad týmu dokázal vystupovat sebevědomě a kriticky. Dnes dokáže sám navrhovat řešení svých nebo týmových problémů na pracovišti a dokáže samostatně řešit operativní problémy, které se vyskytnou v průběhu jeho pracovní činnosti.

4. Výsledek, zpětná vazba

V současné době se pan XY cítí na pracovišti spokojen a podle vlastních slov neuvažuje o hledání jiné práce.

V pravidelném hodnocení spokojenosti pracovníků, které provádíme prostřednictvím ankety, byl zatím vždy sociální pracovník ohodnocen známkou 1 na škále 1 – 10, kdy 1 znamená výborný a 10 nevyhovující.

Organizace: Diakonie Broumov, sociální pracovnice Lucie Hrubá

Diakonie Broumov je humanitární nezisková organizace, která se zabývá celorepublikovou bankou oděvů, prádla, obuvi, domácích a školních potřeb, nábytku a ostatního materiálu a sociální a pracovní integrací lidí, kteří se ocitli na okraji společnosti. Byla založena v roce 1993 jako OS Diakonie Úpice. V současné době zaměstnává 85 pracovníků a 10 tzv. klientů, kteří mají uzavřenou tzv. Dohodu o pracovní terapii do doby, než se jim vyřídí potřebné doklady k uzavření klasické pracovní smlouvy.

V rámci projektu EQUAL bylo zaměstnaných celkem 15 pracovníků (též buď na pracovní smlouvu nebo na Dohodu o pracovní terapii), kteří pracovali na ověřovacích pracovištích v rámci ověřovaných pracovních programů.

Pracovní místa jsou trvalá, respektive dlouhodobá. Uživatelé služeb jsou však motivováni k nalezení místa na otevřeném trhu práce.

Charakteristika cílové skupiny

Cílovou skupinou Diakonie Broumov jsou lidé, kteří se ocitli v tíživé životní situaci ne vždy vlastní vinou, dlouhodobě nezaměstnaní a těžko umístitelní lidé na trhu práce, lidé propuštěni z výkonu trestu, z psychiatrických a ostatních léčení, lidé s alternativními tresty, ženy v krizových situacích, všichni kteří potřebují pod-

poru v návratu do normálního občanského života a popřípadě při získání práce na komerčním trhu a zároveň najít vlastní bydlení.

Charakteristika programu sociální práce

Sociální a pracovní integrace pro lidi z cílových skupin, kterým je poskytována pomoc při návratu do občanského života, tzn. zajištění práce, ubytování, stravování a základní materiální a hygienické potřeby, poradenství, pravidelný dohled psychiatra a psychologa, pravidelné individuální i skupinové sezení, školení, vzdělávací a kvalifikační programy.

Kazuistika

1. Anamnéza

Pan XY bydlí na ubytovně Diakonie Broumov již 5 let, je mu 54 let a je v invalidním důchodu. Vyučil se řidičem a spoustu let pracoval jako řidič autobusu v místě svého bydliště v Ostravě. Oženil se. Po několika letech však začal mít silný sklon k nadměrnému užívání alkoholu a jeho žena, s níž má dvě děti, požádala o rozvod. Tím se z pana XY stal bezdomovec a spadl do těžkého alkoholismu. Když se ocitl na ulici, neplatil dlouhodobě alimenty. Proto byl vzat do vazby a několik let strávil ve vězení. Po propuštění z vazby nechtěl už dál zůstat na ulici, tak vyhledal Diakonii Broumov a rozhodl se, že se postaví znovu na vlastní nohy. Jelikož v součas-

nosti pobírá důchod, dohodl se s bývalou manželkou na pravidelném placení výživného bez soudního příkazu a svým dětem posílá ještě něco navíc. V Diakonii Broumov se seznámil s paní XY, která je též uživatelkou služeb Diakonie Broumov, sblížili se a v roce 2003 se vzali. Jejich vztah je různorodý, ale oba dva našli v tom druhém oporu a důvod pro to začít znovu normálně žít. Pan XY je celkem společenský typ, mezi jeho záliby patří četba, televize, procházky po přírodě.

Zdravotní stav pana XY je vzhledem k alkoholismu poměrně špatný, dobrovolné léčení odmítá. Jeho stav psychické strance je celkem dobrý. Jinak je to člověk, který není 100% spolehlivý. Má sklony k neustálému lhaní.

2. Určení uživatelských potřeb

Jako základní potřeby určil pan XY najít si vlastní bydlení, dělat něco nového, čímž by omezil alkohol (odpadla by spousta volného času, který vyplňuje pitím), potřeba stálého příjmu při zajištění jeho synů, pořídit si s novou manželkou alespoň jedno dítě.

3. Individuální plán

Dlouhodobý cíl: Najít zaměstnání na trhu práce

1. Krátkodobý cíl: Etapa zpracování a zajištění základních osobních dokladů a návyků

Pan XY přišel do Diakonie Broumov bez veškerých dokladů (po rozvodu s manželkou se z něj stal bezdomovec, přespával na ulici a o doklady přišel).

Prvním krokem bylo zajistit potřebné doklady: tzn. zajistit vystavení duplikátu rodného listu, jít s uživatelem služby k fotografovi (uživatel služby musel být nejdříve motivován k umytí a ustrojení se), poté jít s uživatelem služby na příslušné úřady a společně s ním zažádat o vystavení nového občanského průkazu.

Výsledek: Uživatel služby má opět osobní doklady.

Druhým krokem bylo zajistit potřebné životní dávky (sociální dávky a dávky z úřadu práce) – po získání osobních dokladů bylo potřeba doprovodit uživatele služby na příslušný úřad práce dle trvalého bydliště a následně zjet na sociální odbor a zažádat o dávky.

Výsledek: Uživatel služby je finančně zabezpečený.

Třetím krokem bylo naučit uživatele služby pracovními návykům – uživatel služby je vyučen řidičem a z toho důvodu vykonává v Diakonii funkci řidiče nákladního automobilu. Prvním krokem bylo tzv. přezkoušení a školení řidiče. Jelikož má uživatel služby problémy s alkoholem, bylo a stále je důležité mu celý den hodinu po hodině naplánovat, aby neměl čas na alkohol a zejména na začátku pravidelně kontrolovat, zda případně alkohol nepožil.

Výsledek: Uživatel se postupně naučil pracovními povinnostem. Jistou míru kontroly však potřebuje stále.

2. Krátkodobý cíl: Rozšíření znalostí a kvalifikace

Uživatel služby je každoročně školen kvalifikovaným pracovníkem autoškoly – každoročně získává osvědčení, že může svou práci vykonávat.

Výsledek: Uživatele služby uspokojuje, že může být užitelný tím co umí – rok od roku je jeho práce kvalitnější.

3. Aktuální problémy, které se během pohybu vyřešili či řeší

⇒ Uživatel služby má problémy s alkoholem :

- rok se léčil, ale marně
- z toho důvodu má zajištěné každý měsíc návštěvy u psychiatra
- je pracovním vyčerpán, a proto má na alkohol méně času a je stále motivován k podstoupení protialkoholní léčby.

Výsledek: Jeho závislost na alkoholu je od jeho začátku pobytu poloviční.

⇒ Uživatel služby potřebuje najít nový smysl života

- po nějaké době strávené na ubytovně Diakonie si našel partnerku, se kterou se oženil.

Výsledek: Uživatel našel smysl života ve své partnerce a tím mu vzniká další dlouhodobý plán - najít společné bydlení a založit si vlastní rodinu.

4. Práce na dlouhodobém cíli

Nalezení místa na otevřeném trhu práce - uživatel služby je motivován, aby vyvíjel aktivity směřující k nalezení místa na otevřeném trhu práce. Snaží se sledovat tisk a případně se účastnit výběrových řízení. Vše zatím komplikuje jeho ne zcela zvládnutý vztah k alkoholu.

5. Přání a očekávání

Hlavním přáním pana XY je najít společné bydlení se svou partnerkou a založit si novou rodinu.

4. Výsledek, zpětná vazba

Pan XY udělal obrovský posun ke svým cílům a spolupráce s ním je vcelku dobrá, až na drobné výkyvy pod vlivem alkoholu. Naučil se, že má taky nějaké povinnosti, které si musí plnit. Nejdůležitějším krokem k jeho návratu do občanského života bylo nalezení nové partnerky.

Pan XY je se službami naší organizace spokojen, je rád, že má kde být a má možnost práce. Avšak chápe, že nemůže být donekonečna v Diakonii, proto má potřebu se postarat se sám o sebe a dokázat tak hlavně své nové manželce a dětem, že na to má a že to dokáže v budoucnu i bez pomoci ostatních.

Organizace: Farní Charita Písek, sociální pracovnice Marta Švejďová

Farní Charita Písek je nestátní nezisková organizace. Byla založena roku 1992 a její sídlo je v Písku.

V současné době má 15 zaměstnanců. Mezi její hlavní aktivity patří Charitní ošetrovatelsko-pečovatelská služba (CHOPS), Charitní poradna, zaměstnávání osob se zdravotním postižením a práce s lidmi

odsouzenými k alternativnímu trestu. V rámci projektu EQUAL bylo v rámci Otevřeného chráněného pracoviště Farní Charity Písek zaměstnáno 5 osob se zdravotním postižením. V evidenci bylo cca 60 osob odsouzených k alternativnímu trestu.

Charakteristika cílové skupiny

Tato kazuistika je zaměřena na cílovou skupinu osoby odsouzené k alternativním trestům.

Charakteristika sociální práce

Sociální práce obsahuje především práci s uživatelem služby (osobní pohovory, tvorba individuálních plánů, poradenská činnost), spolupráci se soudy a spolupráci s PMS - probační a mediační službou.

Kazuistika

1. Anamnéza

Panu XY je 22 let, je svobodný, bezdětný. Je nezaměstnaný a pobírá podporu v nezaměstnanosti. Žije s rodiči. Byl odsouzen k alternativnímu trestu v rozsahu 300 hodin obecně prospěšných prací. Lhůta na výkon trestu je 1 rok. Trest mu byl udělen za výtržnosti na veřejnosti (potyčka v restauraci pod vlivem alkoholu). Pan XY působí na první dojem jako flegmatik, který bere svou situaci na lehkou váhu, dalo by se říci, že si neuvědomuje nebo si nechce připustit následky svého konání.

2. Určení uživatelských potřeb

Odpracovat trest aniž by se o něm dozvěděli rodiče.
Potřeba sociálního pracovníka - vést uživatele služby, který své chování považuje za normální, aby si uvědomil následky svého jednání.

3. Individuální plán

Určení cílů:

Dlouhodobé

1. odpracování trestu v dané lhůtě
2. nalezení vhodného zaměstnání.

1. Odpracování trestu v dané lhůtě

Krátkodobý cíl - pravidelné docházení na pracovní směny.

Zdá se, že jediná věc, která leží uživateli služeb na srdci je, že nechce, aby o jeho trestu věděli rodiče, proto by trest rád odpracoval v našem zařízení, daleko od trvalého bydliště. Jedinou autoritou je pro uživatele služeb otec, ze kterého má však strach.

Svůj trest přesto bere na lehkou váhu, nedochází k předem domluvené pracovní směny, dalo by se říci, že si stále neuvědomuje fakt, že v případě neodpracování daných hodin mu hrozí výkon trestu v nápravně výchovném zařízení.

Fáze:

- a) Uživateli služby byla vysvětlena podstata alternativního trestu - v případě řádného vykonání alternativního trestu zůstává odsouzenému trestní rejstřík čistý, což nenastává v případě, že je občan odsouzen k výkonu trestu v nápravném zařízení. Na setkání jsme mluvili i o tom, že záznam v rejstříku trestů už komplikuje nalezení dobrého zaměstnání atd.
- b) Uživateli služby byla a stále je poskytována podpora a posilována motivace k řádnému vykonání alternativního trestu. Jelikož komunikace s uživatelem služby nebyla snadná, bylo třeba změnit taktiku ve vedení rozhovorů. Uživatel služby odmítal více komunikovat, z rozhovorů plynulo málo informací. Problém neřešil, k výkonu trestu přistupoval s averzí. Tato situace byla konzultována s odborníkem, s jeho pomocí byly vytvořeny určité vzory vedení rozhovoru s problémovým uživatelem služby, které se osvědčily.
- c) Pomoc celého pracovního týmu - s ostatními uživateli služeb vykonávajících alternativní trest byl vytvořen "debatní kroužek" - uživatel služby získal informace, že není jediný odsouzený k alternativnímu trestu, přímo od dalších uživatelů služeb.

2. Nalezení zaměstnání

Uživatel služby se zaregistroval na úřadě práce a probíhají jednání o vhodné rekvalifikaci.

4. Výsledek, zpětná vazba

V současné době má uživatel služby odpracováno 85 hodin a lhůta, která mu zbývá na splnění trestu je půl roku. Je zaregistrován na úřadě práce a probíhají jednání o rekvalifikačním kurzu. Pokračuje motivace a podpora ze strany poskytovatele služby.

PRACOVNÍ PROGRAMY A JEJICH OVĚŘENÍ V PODMÍNKÁCH ŘEŠENÍ PROJEKTU EQUAL

doc. RNDr. Milan ŠIMEK, Ph.D.

VŠB - TU v Ostravě, ekonomická fakulta

NA KAPITOLE DÁLE SPOLUPRACOVALI: **Ing. Leon JURÁŠEK, René BEINHAUER, DiS., Jiří KAŠTOVSKÝ** (všichni Charita Opava), **Ing. Vladimír PLESNÍK** (Reintegra), **Bc. Robert FRIEDL, DiS.** (Charita sv. Alexandra), **Jindřich LINHA, Jaromír LINHA, Marta ŠVEJDOVÁ** (všichni Farní Charita Písek), **PhDr. Vítězslav KRÁLÍK, Pavel HENDRICOVSKÝ** (oba Diakonie Broumov)

Důležitou součástí řešení projektu byla identifikace souboru pracovních programů s ekologickým zaměřením, v rámci kterých by bylo možno zaměstnávat osoby z cílové skupiny.

Pro výběr vhodných pracovních programů byla použita následující kritéria:

- **Možnost zaměstnání osob z cílové skupiny**

Zapojení do pracovního programu by mělo poskytnout osobám vybraným z cílové skupiny nejen nové pracovní uplatnění, ale především vhodně zvolenou strukturou pracovních postupů těmto lidem pomoci získat a následně upevnit do jisté míry již ztracené pracovní návyky a poskytnout jim určitou míru osobní

realizace. Z toho vyplývá, že pečlivý výběr osob musí být proveden na základě předem vhodně stanovených výběrových kritérií pro jednotlivé pracovní pozice. Práce na chráněných pracovištích by pro tyto uchazeče o zaměstnání neměla být těžce zvladatelnou překážkou ani stresujícím faktorem. Činnosti vykonávané na chráněných pracovištích budou klást zvýšené požadavky zpravidla na zdravotní stav, věk, kvalifikaci a flexibilitu osob. Proto je nutné při zařazování osoby na konkrétní místo k těmto kritériím bezpodmínečně přihlížet.

Podrobnější vymezení cílové skupiny je uvedeno ve studii Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, která byla pro účely řešení projektu vypracována. Na základě kritérií uvedených v této studii je třeba, aby byl pracovník schopen jednoduché, nenáročné až středně těžké fyzické práce, s převahou práce ruční.

- **Ekologický charakter pracovní činnosti**

Projekt prakticky ověřil předpoklad, že nízkokvalifikované osoby se zdravotním postižením a další příslušníky cílové skupiny je možné zaměstnávat na perspektivních činnostech v oblasti demontáže, vyřídování, předúpravy a ekologické likvidace specifického odpadu a dalších aktivitách ekologického charakteru. Pečlivá separace odpadů vyžaduje vysoký podíl jednoduché, nenáročné a až středně těžké fyzické práce, s převahou

ruční práce. Podrobná charakteristika ekologických činností ve vztahu k zaměstnávání příslušníků cílové skupiny je uvedena ve studii „Monografie poptávaných ekologických činností“.

Jedná se o analýzu poptávaných činností v sektoru využití a recyklace odpadů pro účely vytvoření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením a další marginalizované skupiny obyvatel.

• Ekonomické hledisko

V případě chráněného zaměstnávání se jedná zpravidla o vícezdrojové financování. Zvolené pracovní programy byly založeny spíše na finančně méně nákladných technologiích. I přesto jsou zde vytvořeny takové podmínky, aby zvolený pracovní program byl z dlouhodobého hlediska na trhu konkurenceschopný.

V přehledu jsou uvedeny všechny pracovní programy včetně příslušných podprogramů, které byly na základě výše uvedených kritérií pro realizaci v rámci řešení projektu vybrány.

Přehled realizovaných pracovních programů

1. Demontáž vyřazených elektrotechnických zařízení

podprogram:

- Demontáž drobných elektrotechnických dílů
- Demontáž elektrokabelů



- Demontáž ledniček, mrazniček a chladičích pultů, bez obsahu freonů a agregátů
- Demontáž mixérů, vysavačů, praček, myček a mikrovlnných trub
- Demontáž rádiopřijímačů, magnetofonů, gramofonů a PC
- Demontáž osvětlovacích těles
- Demontáž telefonních ústředěn
- Demontáž televizorů a počítačových monitorů
- Demontáž tiskáren, lékařských přístrojů EKG a EEG, kopírovacích přístrojů

2. Demontáž mechanických psacích strojů

3. Mechanická předúprava koberec před dalším zpracováním

4. Předúprava plastových fólií

5. Třídění a předběžná úprava PET lahví před recyklací

6. Obsluha sběren domovního velkoobjemového odpadu a nebezpečných odpadů

7. Demontáž - zouvání a separace pneumatik

8. Zpracování textilní složky domovního odpadu

9. Zpracování obalových plastů

10. Zpracování odpadového papíru

11. Zpracování domácích potřeb

12. Údržba turistických stezek na území CHKO

13. Likvidace černých skládek na území CHKO

14. Výroba dřevěných výrobků pro systém ochrany přírody a pro systém regulace pohybu návštěvníků v CHKO

15. Ochrana a vysazování přirozených lesních kultur.

V následujícím textu jsou z důvodu omezeného rozsahu této publikace podrobně charakterizovány a prezentovány pouze některé vhodné pracovní programy ekologického charakteru, které byly vybrány na základě výše uvedených kritérií a ověřeny u partnerských organizací. Podrobná charakteristika všech vybraných a ověřených programů a podprogramů je publikována v elektronické verzi metodiky.

Demontáž vyřazených elektrotechnických zařízení

A. Charakteristika programu

Charakteristika programu a jeho specifika

Pracovní program je založen na demontáži vyřazených elektrotechnických zařízení. Vlastní demontáž a separace jednotlivých získaných složek probíhá v zařízení na předúpravu odpadů. Z technicko-legislativního hlediska se jedná o zařízení na mechanickou předúpravu odpadů před dalším použitím.

Program lze logicky členit na podprogramy podle rozdílného charakteru demontovaných výrobků:

- Demontáž drobných elektrotechnických dílů (ostatní)
- Demontáž elektrokabelů (elektroinstalační zařízení)
- Demontáž ledniček, mrazniček a chladících

pultů, bez obsahu freonů a agregátů

- Demontáž mixérů, vysavačů, praček, myček a mikrovlnných trub (bílá technika)
- Demontáž rádiopřijímačů, magnetofonů, gramofonů a PC (spotřební elektronika)
- Demontáž osvětlovacích těles (elektroinstalační zařízení)
- Demontáž telefonních ústředěn (telekomunikační zařízení)
- Demontáž televizorů a počítačových monitorů (kategorie (O/N a N))
- Demontáž tiskáren, lékařských přístrojů EKG a EEG, kopírovacích přístrojů (kancelářská technika) kategorie O, O/N, N

V dalším textu je prezentován pouze obsah podprogramu „Demontáž televizorů a počítačových monitorů“ včetně jeho ověření v rámci aktivit projektu EQUAL.

Legislativa

Veškeré legislativní náležitosti spojené s praktickou realizací programu vyplývají ze zákona o odpadech č. 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky č. 383/2001 Sb. o podrobnostech nakládání s odpady a katalogu odpadů 381/2001 Sb.. Musí být zpracován provozní řád zařízení, který podléhá schválení příslušnými odbornými útvary krajských úřadů.

Odpad je dle zákona o odpadech každá movitá věc, které se osoba zbavuje nebo má úmysl nebo povinnost se jí zbavit, a přísluší do některé ze skupin odpadů uvedených v příloze č. 1 zákona.

Odpady se dělí takto (§ 4 zákona o odpadech):

- **nebezpečný odpad:** jedná se o odpad uvedený v Seznamu nebezpečných odpadů a jakýkoliv odpad vykazující jednu nebo více nebezpečných vlastností uvedených v příloze č. 2 k tomuto zákonu.
- **komunální odpad:** jedná se o veškerý odpad, který vzniká na území obce při činnosti fyzických osob, s výjimkou odpadů vznikajících u právnických osob nebo fyzických osob oprávněných k podnikání.

Skládkou odpadů je pak technické zařízení určené k odstraňování odpadů jejich trvalým a řízeným uložením na zemi nebo do země (§ 4 zákona).

Odpady lze ukládat pouze na skládky, které svým technickým provedením splňují požadavky pro ukládání těchto odpadů. Rozhodujícím hlediskem pro ukládání odpadů na skládky je jejich složení, mísitelnost, nebezpečné vlastnosti a obsah škodlivých látek ve vodném výluhu (§ 21, odst. 3 zákona).

Fyzická či právnická osoba zabývající se odpady se musí nejprve stát oprávněnou osobou, tzn. že musí mít zařízení na zpracování odpadů a splnit všechny související podmínky a teprve pak může odpady převzít.

Zadavatelem pracovního programu může být specializovaná firma, která je držitelem všech oprávnění vyplývajících ze zákona o odpadech. Chráněná

dílna v tomto případě může poskytovat tomuto zadavateli služby, a to v jeho prostorách. Tato činnost však musí být v souladu s provozním řádem, který vychází ze zákona o odpadech.

Alternativou je situace, že **oprávněnou osobou** je přímo provozovatel chráněné dílny.

Podprogram - demontáž televizorů a počítačových monitorů

A. Charakteristika podprogramu

Stručná charakteristika podprogramu a jeho specifika

V rámci tohoto podprogramu jsou rozebírány a separovány televizní přijímače a počítačové monitory využívající k zobrazování Braunovy katodové trubice (CRT technologie). Odpadem jsou vakuové obrazovky, jež díky obsahu olova (až 60%) a dalších toxických látek, např. těžkých kovů, patří mezi nebezpečné odpady. Z pohledu složitosti demontáže a délky pracovního procesu lze definovat tři kategorie:

- **30 minut** (14“ monitory, přenosné, moderní a černobílé televizory),
- **do 60 minut** (počítačové monitory, nejrozšířenější barevné televizory – Tesla 110 a následující modely a TV „západní



produkce“ a některé nejmodernější TV „východní produkce“),

- **90 minut** (první černobílé elektronkové TV, studiové monitory, barevné elektronkové a první tranzistorové či ruské televizory).

Televizory a monitory jsou postupně rozebírány – demontovány na jednotlivé díly na pracovních stolech. Po demontáži jsou jednotlivé složky zařazeny dle Katalogu odpadů a předány oprávněně osobě buď k využití, nebo odstranění dle zákona 185/2001 Sb.



	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Zaměstnanci
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Odšroubování zadního krytu a odložení do kontejneru	Velký plochý či křížový šroubovák	Pracovník demontáže TV a PC monitorů
	Sundání plošného spoje z konektoru obrazovky, povolení objímky vychylovací cívky, sundání a odložení do kontejneru	Šroubovák a pracovní rukavice	Pracovník demontáže TV a PC monitorů
	Napuštění obrazovky vzduchem	Kožený kabát, štít, neprůřezné rukavice, sekáč	Pracovník demontáže TV a PC monitorů
	Odstranění všech propojovacích kabelů a plošných spojů	Boční štípačky, šroubovák	Pracovník demontáže TV a PC monitorů
	Rozebrání skříňky	500g kladivo, případně sekáč	Pracovník demontáže TV a PC monitorů
	Odšroubování obrazovky od čelní stěny skříňky a demagnetizačního kabelu	Sada očkoplochých klíčů, sada Gola klíčů, boční štípačky, neprůřezné rukavice	Pracovník demontáže TV a PC monitorů

Logistika a dodavatelsko-odběratelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny? Kdo může dodávat suroviny, případně odebrat výsledný produkt?**

Televizory a monitory jsou odebírány buď ze sběrných dvorů technických služeb, semimobilních sběrů nebezpečných odpadů nebo od jiných dodavatelů. Veškeré dodavatelsko-odběratelské vztahy může zajišťovat také specializovaná firma.

- **Jak je naloženo s výsledným produktem?**

Výsledný produkt zpravidla odebírají sběrný kovů (měď, hliník, železo), specializovaná firma zaměřená na spalování odpadů (plasty s obsahem chlóru pod 0,5% a směsné obaly). Plasty s obsahem chlóru nad 0,5% (neshodný odpad), plastové skříně, izolační materiály, pomocné konstrukční materiály, žárovky, elektronky, ferity (ve větších kouscích se přidávají k železu), sklo, drobné součástky a drobné vodiče jsou ukládány na komunální skládky. Obrazovky odebírá externí specializovaná firma mající oprávnění k nakládání s nebezpečnými odpady. Demontované díly jsou v kontejnerech rovněž odesílány k dalšímu zpracování. Odpady jsou co nejdříve předávány k následnému využití nebo odstranění, aby byla zajištěna kontinuita a bezpečnost provozu a aby bylo zabráněno jejich zneužití.

Specifikace cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:**
osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:**
další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez přístřeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personálně a pracovně-právní vztahy

- **Kdo práci řídí?**

Kromě obsluhy by měl být vždy přítomen pracovník vykonávající odborný dohled, tj. přímý nadřízený nebo jiný pověřený zástupce. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, tento pracovník je detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se sníženou pracovní schopností vede sociální pracovník.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k čas-

těžší únavě, individuálním možnostem a schopnostem, včetně umožnění častějších i neplánovaných přestávek dle individuálních dispozic.

• Požadavky na zaměstnance

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. S odpady mohou nakládat pouze lidé způsobilí k této činnosti na základě lékařského potvrzení. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit lékařským kontrolám dle platných právních předpisů. K vykonávání práce je vyžadován dobrý zrak, mobilita, schopnost zvedat a částečně přenášet předměty vážící alespoň 15kg a dobrá motorika. Vzdělání je u tohoto typu práce irelevantní, stačí, když se dotyčná osoba zaučí. Proto do této skupiny pracovníků můžeme zařadit i osoby s částečným mentálním postižením. Periodicky by měl být kontrolován zdravotní stav pracovníků, aby nedocházelo ke zhoršování jejich zdravotního stavu vlivem nadměrného přetěžování.

B. Ověření podprogramu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Charita Opava, středisko Chráněná technická dílna, Zámecká 68, Velké Hoštice

Datum konání

květen 2003 - prosinec 2004

Stručná charakteristika ověřovaného podprogramu

V rámci tohoto podprogramu byly rozebírány a separovány televizní přijímače a počítačové monitory využívající k zobrazování Braunovy katodové trubice (CRT technologie). Odpad tvořily vakuové obrazovky, jež díky obsahu olova (až 60%) a dalších toxických látek, např. těžkých kovů, patří mezi nebezpečné odpady. Televizory a monitory byly postupně demontovány na jednotlivé díly na pracovních stolech. Po demontáži jsou jednotlivé složky zařazeny dle Katalogu odpadů a předány oprávněné osobě buď k využití nebo odstranění dle zákona 185/2001 Sb.

Vlastní demontáž a separace jednotlivých získaných složek probíhá v zařízení na předúpravu odpadů. Z technicko-legislativního hlediska se jedná o zařízení na mechanickou předúpravu odpadů před dalším použitím. Celé zařízení je umístěno v oploceném uzavřeném areálu, vlastní technologie se nachází v uzamykatelné hale a na vstupu do haly a celého prostoru jsou umístěny informační a výstražné tabule.

Pracoviště je provozováno jako chráněná dílna pro osoby se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňující provádění uvedených prací. Protože se nepracuje s materiály vykazujícími nebezpečné vlastnosti přímého ohrožení, nejsou pro ochranu zdraví zaměstnanců zaváděna speciální opatření mimo běžných.

Monitorování provozu zařízení je zaměřeno na každodenní vizuální kontrolu celého zařízení, především na způsob nakládání s odpady. Součástí monitorování

demontáž televizorů a počítačových monitorů - podprogram

je pravidelné sledování meteorologických ukazatelů, aby se předem zabránilo zvýšené prašnosti vlivem silného větru nebo snížení kvality vytříděného materiálu

vlivem přívalového deště. Dalším opatřením je využívání uzavřených kontejnerů nebo soustředování odpadů a vytříděného materiálu spíše do vnitřních prostorů.



Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
Naložení a převoz jednotlivých přístrojů do demontážní dílny	Přepravní vozík, pracovní rukavice, osobní ochranné pomůcky	2 pracovníci 2 x 5 minut	Vzhledem k různé váze tlevizorů, zvláště starých typů, je nutná součinnost dvou pracovníků	
Přenesení jednotlivého přístroje na pracovní stůl, demontáž zadního krytu, demontáž plošného spoje z konektoru obrazovky, povolení objímky vychylovací cívky a její demontáž a odložení do kontejneru	Pracovní stůl, šroubováky ploché, šroubováky křížové, klíče stranové, kladívko, kleště štípací stranové, kleště kombinační, pracovní rukavice, osobní ochranné pomůcky	2 pracovníci 2 x 5 minut	Vzhledem k různé váze televizorů, zvláště u starých typů, je nutná součinnost dvou pracovníků	

TECHNOLOGICKÝ POSTUP



Napuštění obrazovky vzduchem	Pracovní stůl, kládívko, kleště SIKO, úderové šroubováky, pracovní rukavice, bezpečnostní štít, kožená zástěra, osobní ochranné pomůcky	1 pracovník 1 x 3 minuty	Při nevhodné manipulaci nebezpečí imploze obrazovky
Odstranění všech propojovacích kabelů a plošných spojů	Pracovní stůl, kleště štípací stranové, kleště kombinační, sada plochých a křížových šroubováků, pracovní rukavice, osobní ochranné pomůcky	1 pracovník 1 x 10 minut	U jednotlivých typů jsou časy velice proměnlivé. Uvedený čas je pouze orientační
Rozebrání skřínky, zatřídění, uložení do kontejneru	Pracovní stůl, sada GOLA - klíčů, sada stranových klíčů, kleště kombinační, kleště štípací boční, přepravní vozík, přepravní kontejner, pracovní rukavice, osobní ochranné pomůcky	1 pracovník 1 x 5 minut	Vzhledem k váze starších obrazovek (až 27 kg) je vhodná součinnost 2 pracovníků
Uložení drobných elektrosoučástek přepravních kontejnerů pro další zpracování	Přepravní kontejner, pracovní rukavice, osobní ochranné rukavice	1 pracovník 1 x 10 minut	

- **Kde a jakým způsobem byl získán materiál?**

- Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Televizory a monitory jsou odebírány buď ze sběrných dvorů technických služeb semimobilních sběrů nebezpečných odpadů nebo od jiných dodavatelů. Jsou to firmy zabývající se elektrotechnikou, dále firmy, které ruší provoz nebo je modernizují. Veškeré dodavatelsko-odběratelské vztahy může zajišťovat také specializovaná firma.

Televizory a počítačové monitory byly do zařízení přijímány na základě průvodního dokladu (dodacího listu, evidenčního listu přepravovaného nákladu apod.), který byl obsluhou potvrzen. Průvodní doklad obsahuje: kat. č., název odpadu, kategorii, příp. množství odpadu a identifikační údaje průvodce nebo dodavatele odpadu.

Množství odpadu dodávaných ve velkoobjemových kontejnerech musí předem stanovit dodavatel odpadů a množství musí být uvedeno v průvodním dokladu. Odpady dodávané v menších objemech mohou být zváženy na mechanické váze přímo v areálu dílen a zjištěná váha je zapsána do průvodního dokladu. Veškerá činnost týkající se celého provozu byla zaznamenána do provozního deníku.

Dodaný odpad byl podle možnosti umístěn v demontážní dílně. V případě větší dodávky je umístěn ve skladech, které jsou pro tento druh odpadu schváleny.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

Výsledný produkt zpravidla odebírají sběrný kovů (měď, hliník, železo) a specializovaná firma zaměřená na spalování odpadů (plasty s obsahem chlóru pod 0,5% a směsné obaly). Plasty s obsahem chlóru nad 0,5%, izolační materiály, pomocné konstrukční materiály a drobné součástky jsou ukládány na komunální skládky. Odpady jsou v kontejnerech rovněž odesílány k dalšímu zpracování nebo odstranění z důvodu zajištění kontinuity a bezpečnosti provozu a kvůli zabezpečení proti zneužití. Smetky po vyčištění zařízení na konci práce jsou uloženy do popelnice a zlikvidovány jako odpad podobný komunálnímu odpadu. Konkrétní elektrotechnický odpad kategorie O je rozdělen na jednotlivé frakce, které jako odpady kategorie O dle Katalogu odpadů jsou dále odváženy buď k využití nebo odstranění.

- Výtěžnost, případně přínos programu**

V rámci tohoto podprogramu - demontáže televizorů a počítačových monitorů je výtěžnost druhotných surovin, které je možno zpětně recyklovat na úrovni 80% původní váhy přístrojů. Takto vysoká hodnota znamená významný přínos pro ochranu životního prostředí. Pokud by stejné množství odpadu nebylo tímto způsobem zpracováno, o to více by byly zatíženy skládky komunálního odpadu a zvýšená zátěž pro životní prostředí. Jednou z dalších předností tohoto podprogramu je zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jež jsou na trhu práce obtížně zaměstnatelné a mezi nezaměstnanými představují vysoké procento.

- Co se stalo s výsledným produktem?
Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky?

Druh materiálu	Zatřídění	Kategorie	Likvidace
Měď	170401 měď, bronz, mosaz	O	Sběrny kovů
Hliník	170402 hliník	O	Sběrny kovů
Železo	170405 železo a ocel	O	Sběrny kovů
Plasty s obsahem chlóru pod 0,5 %	200139	O	Sběrny kovů
Plasty s obsahem chlóru nad 0,5 %	200139 plasty	O	Komunální skládka
Skříně plastové	200139 plasty	O	Komunální skládka
Izolační materiály	160216 jiné složky z vyřaz. zařízení	O	Komunální skládka
Pomocné konstrukční materiály	160216 jiné složky z vyřaz. zařízení	O	Komunální skládka
Sklo	200102 sklo	O	Komunální skládka
Ferity	160216 jiné složky z vyřaz. zařízení	O	Sběrny kovů
Drobné součástky	160216 jiné složky z vyřaz. zařízení	O	Komunální skládka
Drobné vodiče	160216 jiné složky z vyřaz. zařízení	O	Sběrny kovů
Obrazovky	200135 vyřaz. zařízení obsah. nebezpečné složky	N	Spec. firma na likvidaci obrazovek

DRUHY MATERIÁLŮ A JEJICH ZATŘÍDĚNÍ ZÍSKANÝCH Z DEMONTÁŽÍ TELEVIZORŮ A POČÍTAČOVÝCH MONITORŮ

pracovní programy

SLOŽENÍ ELEKTRONICKÉHO ODPADU (ÚDAJ V %)						
Výrobek	Železné kovy	Neželezné kovy	Plasty	Sklo	Elektrosoučástky	Ostatní
Televizory + počítačové monitory	9,9	3	9,5	56,9	8	12,7

- Kdo z cílové skupiny se zúčastnil ověřování?**

Ověřování se zúčastnily osoby starší 50 let, nízko-kvalifikované osoby se zdravotním postižením a dále osoby dlouhodobě nezaměstnané z důvodu zhoršení zdravotního stavu. Tohoto ověřovacího podprogramu se zúčastnilo celkem 10 osob, z toho bylo 10 mužů. U pracovníků převládalo postižení pohybového aparátu (onemocnění páteře), epilepsie, nemoci oběhového aparátu, částečné zrakové omezení.



- Kdo práci řídil? Kolik pracovníků bylo na jednoho řídicího pracovníka?**

Pracoviště je provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem. Kromě obsluhy by měl být vždy přítomen pracovník vykonávající odborný dohled, a to buď přímý nadřízený, nebo jiný pověřený zástupce. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, tento pracovník je detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se zdravotním postižením vede pověřený sociální pracovník.

Pracovníci podílející se na projektu	Počet pracovníků	Přepočtený počet pracovníků (na plné pracovní úvazky)
Vedoucí pracovníci	1	1
Pracovníci věnující se přímé práci s uživateli	2	3
Ostatní pracovníci	24	10,32
Celkový počet pracovníků	27	14,32

- **V jaké pracovní-právní formě byli pracovníci zaměstnáni?**

Pracovní smlouva na dobu určitou se zkušební dobou, případně pracovní smlouva na dobu neurčitou. Pracovní podprogram je realizován ve formě jedné až dvou čtyřhodinových směn v pracovní dny, pouze ve výjimečných případech několikrát ročně v sobotu.

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

Členům cílové skupiny zapojených do ověřování byl k dispozici sociální pracovník, který vedl pracovníkům osobní dokumentaci obsahující kromě základních osobních údajů zejména informace týkající se zdravotního stavu, což je důležité pro optimalizaci pracovních podmínek dle individuálních požadavků jednotlivých pracovníků. Pracovníkům byly vedeny a průběžně aktualizovány individuální plány. Individuální plány sloužily především k monitorování aktuální situace pracovníků, napomáhaly identifikaci a následnému vyřešení případných problémů, dále pomáhaly pracovníkům určit, specifikovat a zároveň sledovat naplňování stanovených cílů, kterých chtěli jako uživatelé služeb v rámci pracovního procesu dosáhnout.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu (podprogramu)

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. S odpady mohou nakládat pouze lidé způsobilí k této činnosti na základě lékařského potvrzení. Zaměst-

nanci jsou povinni se podrobit lékařským kontrolám dle platných právních předpisů. K vykonávání práce je vyžadován dobrý zrak, mobilita, odolnost proti hluku, chladu, teplu a prachu, dobrá motorika a schopnost zvedat a částečně přenášet předměty vážící alespoň 15 kg. Vzdělání je u tohoto typu práce irrelevantní, stačí když se dotyčná osoba zaučí. Proto do této skupiny pracovníků můžeme zařadit i osoby s částečným mentálním postižením.

Periodicky by měl být kontrolován zdravotní stav klientů, aby nedocházelo ke zhoršování jejich zdravotního stavu vlivem nadměrného přetěžování.

Pro zajištění plynulosti provozu chráněné dílny je třeba zajistit takové podmínky, které budou odpovídat zdravotním či jiným handicapům zaměstnanců. V rámci realizace ověřování byla zjištěna skutečnost, že nelze zaměstnat pracovníky postižené stejným zdravotním problémem. V případě různých kombinací postižení je naopak velká možnost vzájemné pracovní výpomoci, což přispívá k větší vzájemné toleranci mezi pracovníky a k lepší stabilitě pracovního kolektivu.

Doporučení pro podprogram vyplývající z ověřování

Hlavní cíl programu EQUAL je rozšířit možnosti zaměstnávání cílové skupiny obyvatelstva tvorbou chráněných pracovních míst na ekologické činnosti dle vypracovaných a ověřených metodik. Tento cíl podprogram splňuje a je v budoucnu realizovatelný ve stávající podobě bez výraznějších úprav.

Demontáž elektro



01 Pohled na uložený zbytek dodávky v kontejneru

02 Transport televizorů do chráněných dílen

03 Manipulace s televizory v chráněné dílně





04 Demontáž zadního krytu

05 Demontáž jednotlivých komponentů

06 Materiálové rozebírání dílčích komponentů

07 Vytríděné vychylovací cívky

08 Vážení obrazovek před expedicí

09 Kumulace obrazovek před expedicí

10 Vytríděné kovy k prodeji

Demontáž mechanických psacích strojů

A. Charakteristika programu

Stručná charakteristika programu a jeho specifika

Program je zaměřen na demontáž mechanických psacích strojů na jednotlivé komponenty pro další technologické využití. Pracovní program je založen na demontáži vyřazeným zařízení. Vlastní demontáž a separace jednotlivých získaných složek probíhá v zařízení na předúpravu odpadů. Z technického hlediska se jedná o zařízení na mechanickou předúpravu odpadů před dalším použitím.

Legislativa

Veškeré legislativní náležitosti spojené s praktickou realizací programu vyplývají ze zákona o odpadech 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky 383/2001 Sb., o podrobnostech nakládání s odpady a katalogu odpadů 381/2001 Sb.. Musí být zpracován provozní řád zařízení, který podléhá schválení příslušnými odbornými útvary krajských úřadů.

Odpadem je dle zákona o odpadech každá movitá věc, které se osoba zbavuje nebo má úmysl nebo povinnost se jí zbavit a přísluší do některé ze skupin odpadů uvedených v příloze č. 1 zákona.

Odpady se dělí takto (§ 4 zákona o odpadech):

- **nebezpečný odpad:** jedná se o odpad, uvedený v Seznamu nebezpečných odpadů a jakýkoliv odpad vykazující jednu nebo více nebezpečných vlastností, uvedených v příloze č. 2 k tomuto zákonu.
- **komunální odpad:** jedná se o veškerý odpad, který vzniká na území obce při činnosti fyzických osob, s výjimkou odpadů vznikajících u právnických osob nebo fyzických osob oprávněných k podnikání.

Skládkou odpadů je pak technické zařízení určené k odstraňování odpadů jejich trvalým a řízeným uložením na zemi nebo do země (§ 4 zákona).

Odpady lze ukládat pouze na skládky, které svým technickým provedením splňují požadavky pro ukládání těchto odpadů. Rozhodujícím hlediskem pro ukládání odpadů na skládky je jejich složení, mísitelnost, nebezpečné vlastnosti a obsah škodlivých látek ve vodném výluhu (§ 21, odst. 3 zákona).

Fyzická či právnická osoba zabývající se odpady se musí nejprve stát oprávněnou osobou, tj. musí mít zařízení na zpracování odpadů včetně všech souvisejících podmínek a teprve pak může odpady převzít.

Zadavatelem pracovního programu může být specializovaná firma, která je držitelem všech oprávnění vyplývajících ze zákona o odpadech. Chráněná dílna v tomto případě může poskytovat tomuto zadavateli

služby, a to v jeho prostorách. Tato činnost však musí být v souladu s provozním řádem, který vychází ze zákona o odpadech.

Alternativou je situace, že oprávněnou osobou je přímo provozovatel chráněné dílny.

Pracovní operace	Pracovní vybavení	Zaměstnanci
Naložení jednotlivých psacích strojů na přepravní vozík a převezení do demontážní dílny	Přepravní vozík, kožené pracovní rukavice, osobní ochranné pomůcky	Pracovník demontáže mechanických psacích strojů
Přenesení jednotlivých přístrojů na pracovní stůl a demontáž na jednotlivé podskupiny	Pracovní stůl se svěrákem, šroubovák plochý, šroubovák křížový, kleště kombinované, kleště štípací boční, rukavice pracovní, osobní ochranné pomůcky	Pracovník demontáže mechanických psacích strojů
Demontáž jednotlivých podskupin na základní materiály pro další technologické zpracování, roztřídění a jejich uložení do přepravních kontejnerů	Pracovní stůl se svěrákem, šroubovák křížový, kleště štípací boční, rukavice pracovní, osobní ochranné pomůcky	Pracovník demontáže mechanických psacích strojů
Naložení kontejnerů na přepravní vozík a jejich uložení na volnou ložnou plochu dopravního prostředku	Přepravní vozík, elektromechanický zdvižný vozík, přepravní kontejnery, osobní ochranné pomůcky, pracovní kožené rukavice	Pracovník demontáže mechanických psacích strojů

Logistika a dodavatelsko-odběratelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny? Kdo může dodávat suroviny, případně odebírat výsledný produkt?**

Psací stroje jsou obvykle dodány firmou zabývající se sběrem a druhotným využitím surovin. Dovoz je řešen prostřednictvím velkoobjemového kontejneru a následným ručním vyložením do krytého skladu.

- **Jak je naloženo s výsledným produktem?**

Jednotlivé komponenty jsou uloženy v kontejnerech k dalšímu zpracování. Po úpravě jsou odpady co nejdříve předávány k následnému využití nebo odstranění, aby byla zajištěna kontinuita a bezpečnost provozu a aby bylo zabráněno zneužití odpadu.

Specifikace cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:**
osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:**
další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez přístřeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personálně a pracovní-právní vztahy

- **Kdo řídí činnosti?**

Kromě obsluhy by měl být vždy přítomen pracovník vykonávající odborný dohled, a to buď přímý nadřízený nebo jiný pověřený zástupce. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, odborný dohled je detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se zdravotním postižením vede sociální pracovník.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem každého pracovníka.

- **Požadavky na zaměstnance.**

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. S odpady mohou nakládat pouze lidé způsobilí k této činnosti na základě lékařského potvrzení. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit lékařským kontrolám dle platných právních předpisů. Pracovní pozice vykonávání činností v rámci technologického postupu zpravidla vyžadují pracovníky, kteří nejsou postiženi

těžšími nemocemi páteře a postižením zraku. Práce je rovněž nevhodná pro osoby s těžším postižením horních končetin.

B. Ověření programu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Charita Opava, středisko Chráněná technická dílna
Velké Hoštice - provozovna 2, Kylešovská 10, Opava

Období konání

květen 2003 - prosinec 2004

Stručná charakteristika ověřování

Činnost v rámci programu je zaměřena na rozebírání různých typů vyřazených mechanických psacích strojů. Psací stroje byly rozebírány pomocí ručního náradí. Demontované díly byly zároveň tříděny dle typu materiálu. Psací stroje obsahují většinou materiály jako je železo, barevné kovy a plasty, příp. minimální množství jiných konstrukčních materiálů. K materiálům určeným k recyklaci s největší výtěžností se řadí železo a slitiny hliníku. Plastový materiál je dále nevyužitelný a likviduje se skládkováním na řízených skládkách či spalováním (dle množství obsaženého chlóru). Získané

	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Přenesení psacího stroje ze skladových prostor do dílny, umístění na pracovní plochu stolu	Pracovní rukavice, příp. přepravní vozík	Čas na přemístění závisí na vzdálenosti skladových prostor a váze stroje	Dle váhy psacího stroje s ním manipuluje jedna nebo dvě osoby
	Demontáž jednotlivých částí stroje, rozřídění demontovaných součástí dle typu materiálu	Pracovní stůl, šroubováky, kleště kombinované, kleště štípací, Gola sada, klíče matcové otevřené, příp. jiné klíče, kbelíky či jiné nádoby k ukládání separovaného materiálu, příp. pracovní rukavice	Asi 3 hodiny (dle typu a stavu demontovaného stroje)	Některé demontážní úkony vyžadují jednorázové použití větší fyzické síly
	Uložení demontovaných a rozříděných surovin v nádobách na místo určené ke skladování	Pracovní rukavice	Asi 1/2 minuty	

materiály jsou odpady kategorie O, neobsahují žádné nebezpečné látky.

Technologické vybavení se skládá z pracovních stolů a ručního nářadí (kleště štípací a kombinované, šroubováky, kladivo). Součástí technického vybavení je také mechanická váha do 200 kg.

- **Kde a jak byl získán materiál? Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Psací stroje jsou společně s jiným materiálem určeným k demontáži dodávány zejména organizacemi zabývajícími se sběrem a zpracováním odpadů (např. technickými službami) na základě dodavatelsko-odběratelských smluvních vztahů. Materiál byl dopraven na pracoviště ze skladových prostor pracoviště ověřování oblasti Opava 1, tj. ze základní provozovny Chráněné technické dílny Velké Hoštice na nákladním přívěsu připojeném za osobní vozidlo. Z důvodu značně omezených skladových prostor oblasti Opava 2 se přiváželo jen omezené množství materiálu, který byl neprodleně po zpracování opět odvážen. Dovězené psací stroje byly skladovány v prostorách k tomu určených volně na sobě.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

U popisovaného pracovního programu jsou výsledným produktem následující roztříděné suroviny - železo, hliník, plast a minimální množství pomocných konstrukčních materiálů.

Výsledný recyklovatelný produkt odebírají sběrný druhotných surovin, plast a pomocné konstrukční

materiály odebírá specializovaná firma zabývající se zpracováním odpadů. Vytěžený materiál byl z pracoviště odvážen opět na nákladním přívěsu připojeném za osobní vozidlo, a to buď do sběrný druhotných surovin (využitelný materiál) nebo do prostor pracoviště ověřování oblasti Opava 1, tj. ze základní provozovny Chráněné technické dílny Velké Hoštice. Materiál si pak převzala specializovaná firma zabývající se zpracováním odpadů. K uskladnění a přepravě materiálu z pracoviště ověřování byly používány igelitové pytle, plastové příp. kovové nádoby (kbelíky) a papírové krabice.

Výtěžnost, případně přínos programu

V průběhu ověřování byly demontáží získány využitelné materiály železo a hliník. Při porovnání časové náročnosti demontáže s množstvím a cenou vytěženého materiálu lze považovat provádění demontáže psacích strojů za nerentabilní. Přínosem programu je pouze možnost poskytnout tuto činnost jako pracovní náplň občanům se zdravotním postižením a příznivý dopad na životní prostředí z pohledu ekologie.

- **Co se stalo s výsledným produktem?
Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky?**

Materiál	Zařazení podle katalogu odpadu	Kategorie	Likvidace
Železo	170405 železo a ocel	O	Sběrna druhot. surovin
Hliník	170402 hliník	O	Sběrna druhot. surovin
Plasty s obsahem chlóru nad 0,5%	200139 plasty	O	Specializová firma (řízená skládka)
Pomocné konstrukční materiály	160216 jiné složky z vyřazených zařízení	O	Specializovaná firma (řízená skládka)

- **Kdo z cílové skupiny se zúčastnil ověřování?**

Členy cílové skupiny jsou nezaměstnaní občané se zdravotním postižením. Cílovou skupinu tvořily pouze ženy. Jejich počet se v průběhu ověřování měnil. Na začátku byly tři, v současné době jsou v počtu pěti. Spektrum zdravotních postižení tvoří stabilizovaná onkologická onemocnění, psychické onemocnění, lehká postižení zraku či postižení dolních končetin v kombinaci s diabetem.

- **Kdo práci řídil? Kolik bylo pracovníků na jednoho řídicího pracovníka?**

Práci řídil vedoucí pracovník oblasti Opava 2 společně s vedoucí pracovníci kolektivu žen cílové skupiny - pomocnou mistrovou.

- **V jaké pracovních-právní formě byli pracovníci zaměstnáni?**

S pracovníci byla sepsána řádná pracovní smlouva. Před nástupem do pracovního poměru měly některé

z pracovních možnost po dobu několika dnů si výše uvedenou činnost vyzkoušet, a to na základě uzavřené smlouvy příkazní s dobrovolníkem.

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

Členům cílové skupiny zapojených do ověřování byl k dispozici sociální pracovník, který vedl pracovním osobní dokumentaci obsahující kromě základních osobních údajů, zejména informace týkající se zdravotního stavu, což bylo důležité pro optimalizaci pracovních podmínek dle individuálních požadavků jednotlivých pracovníků. Pracovníci byly vedeny a průběžně aktualizovány individuální plány. Individuální plány na pracovišti ověřování sloužily především k monitorování aktuální situace pracovníků, napomáhaly identifikaci a následnému vyřešení případných problémů. Dále pomáhaly pracovníkům určit si, specifikovat a záro-

veň sledovat naplňování stanovených cílů, kterých chtěly jako uživatelé služeb v rámci pracovního procesu dosáhnout.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu

Činnost pracovnícím vyhovovala, bylo však nutno zvyknout si na práci u stolu ve stoje a také na občasnou větší fyzickou zátěž při povolování některých šroubků či při překonávání překážek za účelem oddělení některých součástí (slabší ženy nemusí být vůbec schopny některé stroje bez pomoci demontovat. Částečně je však možno toto riziko eliminovat použitím vhodného nářadí, např. akumulátorového šroubováku, demontážní páky apod.). Z důvodu jednostranného zatížení některých částí těla a předcházení problémům souvisejícím s jednotvárnou déletrvajícím fyzicky náročnější prací bylo vhodné pracovní činnost po čase změnit.

Pracovnice měly v průběhu pracovní doby individuálně rozvrženy přestávky dle potřeb souvisejících s jejich zdravotním postižením. V průběhu ověřování bylo shledáno jako výhodné zaměstnávat osoby s různým typem postižení, neboť ne každá operace v rámci jednotlivých ověřovaných činností vyhovuje každé pracovníci stejně. Pracovnice se tak mohou doplňovat, či vzájemně si vypomáhat. Charakter práce - demontáž mechanických psacích strojů - neumožňuje zaměstnávat v této činnosti občany s vážným postižením zraku či pohybového ústrojí. Činnost je problematická

i pro lidi s takovým postižením pohybového ústrojí, které neumožňuje vykonávat práci ve stoje. Není také příliš vhodná pro slabší ženy, které by mohly mít problém zvládnout fyzicky náročnější operace.

Doporučení pro program vyplývající z ověřování

Program Demontáž mechanických psacích strojů je možno za určitých podmínek (vyplývajících z výše uvedených omezení) realizovat na kterémkoli pracovišti umožňujícím zaměstnávat osoby se zdravotním postižením na ekologických činnostech - tj. na separaci odpadu s potřebným výše uvedeným pracovním vybavením či pracovními prostředky.

Pozitivně lze hodnotit možnost nabídnout tuto činnost jako pracovní náplň zaměstnávaným občanům se zdravotním postižením a její příznivý dopad této činnosti na životní prostředí z pohledu ekologie. Dílčím zápořem se jeví skutečnost, že činnost je ekonomicky nevýhodná, a to hlavně z důvodu vysoké časové náročnosti a malé výtěžnosti.

Psací stroje



01 Psací stroje určené k demontáži v ověřovací oblasti Opava

02 Demontáž jednotlivých komponentů

03 Hrubé rozřídění komponentů

04 Drobná materiálová demontáž

05 Odstraňování plastových částí klávestnic

06 Hliníkové části určené k prodeji kovů

07 Železné části určené k prodeji kovů

Obsluha sběren domovního (velkoobjemového) odpadu a nebezpečných odpadů

A. Charakteristika programu

Stručná charakteristika programu a jejich specifika

Tento program se zabývá přebíráním velkoobjemového odpadu (papír, nábytek, bílá technika, elektronika, koberce, pneumatiky apod.) nebo nebezpečného odpadu (akumulátory a baterie, olej a maziva na ropné bázi a jejich obaly, fotochemikálie, rozpouštědla, barvy a jejich obaly, léky, sklo, žárovky a výbojky) od občanů. Obsluha odpad převezme a zapíše údaje: kdy, co, jaké množství a od koho se převzalo. Poté odpad umístí do označených kontejnerů.

Legislativa

Veškeré legislativní náležitosti spojené s praktickou realizací programu vyplývají ze zákona o odpadech 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky 383/2001 Sb., o podrobnostech nakládání s odpady a katalogu odpadů 381/2001 Sb.. Musí být proto zpracován provozní řád zařízení, který podléhá schválení příslušnými odbornými útvary krajských úřadů.

Odpadem je dle zákona o odpadech každá movitá věc, které se osoba zbavuje nebo má úmysl nebo povinnost se jí zbavit a přísluší do některé ze skupin odpadů uvedených v příloze č. 1 zákona.

Odpady se dělí takto (§ 4 zákona o odpadech):

- **nebezpečný odpad:** jedná se o odpad uvedený v Seznamu nebezpečných odpadů a jakýkoliv odpad vykazující jednu nebo více nebezpečných vlastností uvedených v příloze č. 2 k tomuto zákonu.
- **komunální odpad:** jedná se o veškerý odpad, který vzniká na území obce při činnosti fyzických osob, s výjimkou odpadů vznikajících u právnických osob nebo fyzických osob oprávněných k podnikání.

Skládkou odpadů je pak technické zařízení určené k odstraňování odpadů jejich trvalým a řízeným uložením na zemi nebo do země (§ 4 zákona).

Odpady lze ukládat pouze na skládky, které svým technickým provedením splňují požadavky pro ukládání těchto odpadů. Rozhodujícím hlediskem pro ukládání odpadů na skládky je jejich složení, mísitelnost, nebezpečné vlastnosti a obsah škodlivých látek ve vodném výluhu (§ 21, odst. 3 zákona). Fyzická či právnická osoba zabývající se odpady se musí nejprve stát oprávněnou osobou, musí mít zařízení na zpracování odpadů a splnit všechny související podmínky a teprve pak může odpady převzít.

Zadavatelem pracovního programu může být specializovaná firma, která je držitelem všech

oprávnění vyplývajících ze zákona o odpadech. Chráněná dílna pak může poskytovat tomuto zadavateli služby, a to v jeho prostorách. Tato činnost však musí být v souladu s provozním

řádem, který vychází ze zákona o odpadech. Alternativou je situace, že oprávněnou osobou je přímo provozovatel chráněné dílny.



	Pracovní vybavení	Pracovní operace	Zaměstnanci
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Informování obyvatel o vybíráních odpadů	Mobilní kancelář se sociálním příslušenstvím	Pomocný pracovník v obchodě
	Přebírání odpadů od občanů a umístování do příslušných kontejnerů	Ochranný štít, kožené a gumové rukavice, gumová zástěra, respirátor, montérky a pracovní obuv	Pracovník obsluhy sběrů nebezpečného odpadu
	Úklid a odstranění menších „havárií“ (úniky chemikálií a ropných látek)	Lopata, smeták, sorbent - vapex; ochranné pomůcky	Pracovník obsluhy sběrů nebezpečného odpadu
	Výkup papíru a evidence příjmů	Psací potřeby, deník, kalkulačka a pokladna	Pomocný pracovník v obchodě

Logistika a dodavatelsko-odběratelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny? Kdo může dodávat suroviny, případně odebírat výsledný produkt?**

Veškeré dodavatelsko-odběratelské vztahy zpravidla zajišťuje specializovaná firma. Druhotné suroviny zůstávají stále majetkem partnera. Přesun odpadů a surovin zajišťuje partner.

- **Jak je naloženo s výsledným produktem?**

Se získaným odpadem je naloženo podle zákona o odpadech 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky 383/2001 a Katalogu odpadu 381/2001 Sb.

Specifikace cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:** osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:** další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez přístřeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personálně a pracovně-právní vztahy

- **Kdo řídí činnosti?**

Provádějí se pravidelné kontroly. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, pracovník vykonávající odborný dohled je detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se změnou pracovní schopností vede sociální pracovník.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním

omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem každého pracovníka.

- **Požadavky na zaměstnance.**

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. S odpady mohou nakládat pouze lidé způsobilí k této činnosti na základě lékařského potvrzení. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit lékařským kontrolám dle platných právních předpisů. Na pracovníky vykonávající činnosti v rámci technologického postupu jsou kladeny následující požadavky:

- mobilita
- schopnost zvedat a částečně přenášet předměty vážící alespoň 15kg
- dobrá motorika.

Práce jsou nevhodné pro alergiky a osoby s psychickými nemocemi citlivé na chemikálie.

Periodicky by měl být kontrolován zdravotní stav pracovníků, aby nedocházelo ke zhoršování jejich zdravotního stavu vlivem nadměrného přetěžování.

B. Ověření programu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Ověřování proběhlo v Ostravě na chráněných pracovištích Charity sv. Alexandra. Sběrný jsou rozmístěny po celém území katastru města Ostrava a jejich přilehlých obcí. V rámci ověřování byly obsluhovány

dvě semimobilní sběrné nebezpečného odpadu, které setrvávají vždy jeden měsíc na daném konkrétním místě, a to v období od dubna do října. Místo sběrné určuje zastupitelstvo města. Dále v období od března do listopadu byl obsluhován další sběrný dvůr a dva sběrné dvory byly obsluhovány celoročně.

Období konání

květen 2003 – prosinec 2004

Stručná charakteristika ověřování programu

Tento program se zabývá přebíráním velkoobjemového odpadu (papír, nábytek, bílá technika, elektronika, koberce, pneumatiky apod.) nebo nebezpečného odpadu (akumulátory a baterie, olej a maziva na ropné bázi a jejich obaly, fotochemikálie, rozpouštědla, barvy a jejich obaly, léky, sklo, zářivky a výbojky) od občanů. Obsluha odpad převezme a zapíše údaje týkající se charakteru odpadu (co) a jeho množství (kolik), dále údaje od koho byl odpad převzat (v pořadí kdy, co, kolik, od koho). Poté odpad umístí do označených kontejnerů. Na semimobilních sběrných vykupujeme sběrový papír, což přináší mnohonásobně složitější administrativu nejen pro obsluhu, ale také pro vedoucího, jenž musí provést vyúčtování včetně logistiky. Otevírací doba je od pondělí do soboty, přičemž na jedné sběrné pracuje vždy jeden pracovník.

Partnerem Charity sv. Alexandra je OZO Ostrava, s. r. o. Organizace OZO Ostrava, s. r. o. – odvoz a zpracování odpadů, jejímž 100% majitelem je

město Ostrava, zajišťuje svoz a zpracování veškerého komunálního odpadu města Ostravy a přilehlých obcí. Zajišťuje separaci odpadu a jeho recyklaci. Zvláště jde biologický odpad (kompostuje se), zvláště palivo (papír, dřevo, určité druhy plastů), plasty (granulace a následná recyklace), sklo a kovy (do šrotu). Komunální odpad je sbírán ze dvou zdrojů. Jedná se o popelnice a velkoobjemové kontejnery a sběrné dvory (sběrné) a semimobilní (mění se 1x za měsíc) a mobilní (denně) sběrné nebezpečných odpadů (vyjeté oleje, barvy, rozpouštědla a jiné chemikálie, fotochemikálie, léky, akumulátory a baterie, zářivky – rtuť).

Pro občany města Ostravy je sběr nebezpečných odpadů prováděn bezplatně, totiž v rámci poplatků odvozu komunálního odpadu dle zákona o odpadech.

TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
	Informování obyvatel o vybírání odpadů	Mobilní kancelář se sociálním příslušenstvím	Několik jednotek minut		Alespoň částečně mobilní lidé s hrubou motorikou bez komunikačního handicapu
	Přebírání odpadů od občanů a umístování do příslušných kontejnerů	Ochranný štít, kožené a gumové rukavice, gumová zástěra, respirátor, montérky a kotníková pracovní obuv	Dle typu a množství několik jednotek až desítek minut	Zcela nevhodná práce pro alergiky!	Mobilní lidé, schopní zvedat a přenášet předměty vážící alespoň 15 kg
	Úklid a odstranění menších „havárií“ (úniky chemikálií a ropných látek)	Lopatka, smeták, sorbent - vapex, ochranné pomůcky	Minuty	Zcela nevhodná práce pro alergiky!	Mobilní lidé, schopní zvedat a přenášet předměty vážící alespoň 15 kg
	Evidence příjmů při sběru a výkupu papíru	Psací potřeby, deník, kalibrovaná váha, výdajové doklady, pokladní kniha, evidence výkupu papíru	Jednotky až desítky sekund	Vhodná práce i pro epileptika, jako druhého pomocného pracovníka	Mobilní lidé, schopní zvedat a přenášet předměty vážící alespoň 15 kg

- **Kde a jakým způsobem byl získán materiál?
Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Materiál byl získáván od občanů.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

Zajišťuje partner OZO Ostrava. Jedná se o pravidelný odvoz, skladování, likvidaci i prodej druhotných surovin.

Výtěžnost, případně přínos programu

Hlavním přínosem ověřovaného programu bylo umožnění aktivního zapojení zdravotně postižených občanů na trh práce.

- **Co se stalo s výsledným produktem?**

Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky?

Likvidace je záležitostí oprávněné osoby - partnera OZO Ostrava, s. r. o.

- **Kdo z cílové skupiny se zúčastnil ověřování?**

Cílovou skupinu tvořili osoby se zdravotním postižením. Jednalo se o marginalizovanou skupinu s nižším vzděláním, a to např. o:

- **mladé lidi bez praxe**, tedy absolventy
- **občany se zdravotním postižením s vrozenými vadami** (epilepsie, mozková obrna, apod.)
- **věkovou kategorii kolem 50ti let**, občané se zdravotním postižením obvykle po úrazech.

V rámci ověřování vzhledem k zázemí byli zaměstnáváni pouze muži postižení epilepsií, mozkovou obrnou, schizofrenií, psychickými nemocemi, cukrovkou, s úrazy končetin, hlavy a páteře.

Obecně lze říci, že tuto práci mohou provádět všechny osoby bez ohledu na pohlaví a věk, pokud mají v pořádku zrak, jemnou motoriku a mohou několikrát za směnu zvedat předměty do 15-ti kg. Vzdělání je u tohoto typu práce irrelevantní, stačí když se dotyčná osoba zaučí. Proto do této skupiny pracovníků můžeme zařadit i osoby s částečným mentálním postižením.

- **Kdo práci řídil? Kolik pracovníků bylo na jednoho řídicího pracovníka?**

Práci všech pracovníků souběžně řídí vedoucí střediska (garant) a jeho zástupce. Dále pak na částečný úvazek spolupracuje socioterapeut, pomáhající klientům s rozličnými problémy. Hlavně však pomáhá stmelovat kolektiv a udržovat „dobrou náladu“.

- **V jaké pracovních-právních formě byli pracovníci zaměstnáni?**

Všichni pracovníci byli v zaměstnaneckém poměru. Byli vybráni pomocí výběrového řízení – pohovorů ve spolupráci s Úřadem práce v Ostravě.

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

V rámci ověřování tohoto programu probíhá sociální práce s pracovníky formou socioterapeutických sezení.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu

Výběr pracovníků byl prováděn na základě výsledků osobních pohovorů, jež probíhaly ve dvou kolech. Prvního kola se zúčastnil vedoucí střediska a jeho zástupce, v druhém kole k nim přibyli sociální pracovník a ředitel Charity sv. Alexandra. Pracovníci nastoupili na 14 dní na dobrovolnickou smlouvu. Po jejím úspěšném absolvování jim byla nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební dobou.

Doporučení pro program vyplývající z ověřování

Podmínkou je splnit legislativní povinnosti, tzn. získat povolení pro nakládání s odpady a schválení pracovního prostředí od všech zainteresovaných úřadů. Také je třeba zajistit zkolaudované a patřičně vybavené pracoviště pro odpovídající množství zpracovávaného odpadu a vzhledem k sezónnosti také dostatečné skladové možnosti.

Naším partnerem a legislativním garantem se stal OZO Ostrava, s. r. o., neboť je držitelem všech oprávnění vyplývajících se zákona o odpadech. Charita sv. Alexandra poskytovala tomuto partnerovi služby,

a to v jeho prostorách. Odpad je ve vlastnictví OZO Ostrava. Aby činnost chráněného pracoviště byla v souladu s provozním řádem partnera, vycházejícím ze zákona o odpadech a schváleným krajským úřadem, provádějí pracovníci partnera OZO Ostrava, s. r. o., veškerá školení a pravidelné kontroly.

Sběrny



01 Kancelář pro obsluhu sběrny

02 Speciální kontejnery na nebezpečný odpad domácností

03 Kontejnery velkoobjemového a elektro odpadu





04



05



06

04 Oplocený sběrný dvůr v ověřovací oblasti Ostrava

05 Kontejnery pro nebezpečné odpady

06 Kontejnery pro bílou techniku, vyřazenou elektroniku a nábytek

Zpracování textilní složky odpadu

A. Charakteristika programu

Stručná charakteristika programu a jeho specifika

Pracovní program zahrnuje veškeré činnosti spojené s textilní složkou domovního odpadu a částečně i průmyslového odpadu od jeho shromáždování, příjmu, dopravy, roztřídění, až po lisování, vážení, expedici a dopravu k odběrateli.

Vlastní demontáž a separace jednotlivých získaných složek probíhá v zařízení na předúpravu odpadů. Z technicko - legislativního hlediska se jedná o zařízení na mechanickou předúpravu odpadů před dalším použitím.

Legislativa

Veškeré legislativní náležitosti spojené s praktickou realizací programu vyplývají se zákona o odpadech 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky 383/2001 Sb. o podrobnostech nakládání s odpady a katalogu odpadů 381/2001 Sb.. Musí být zpracován provozní řád zařízení, který podléhá schválení příslušnými odbornými útvary krajských úřadů.

Odpad je dle zákona o odpadech každá movitá věc, které se osoba zbavuje nebo má úmysl nebo povinnost se jí zbavit a který přísluší do některé ze skupin odpadů uvedených v příloze č. 1 zákona.

Odpady se dělí takto (§ 4 zákona o odpadech):

- **nebezpečný odpad:** jedná se o odpad uvedený v Seznamu nebezpečných odpadů a jakýkoliv odpad vykazující jednu nebo více nebezpečných vlastností uvedených v příloze č. 2 k tomuto zákonu.
- **komunální odpad:** jedná se o veškerý odpad, který vzniká na území obce při činnosti fyzických osob, s výjimkou odpadů vznikajících u právnických osob nebo fyzických osob oprávněných k podnikání.

Skládkou odpadů je pak technické zařízení určené k odstraňování odpadů jejich trvalým a řízeným uložením na zemi nebo do země (§ 4 zákona).

Odpady lze ukládat pouze na skládky, které svým technickým provedením splňují požadavky pro ukládání těchto odpadů. Rozhodujícím hlediskem pro ukládání odpadů na skládky je jejich složení, mísitelnost, nebezpečné vlastnosti a obsah škodlivých látek ve vodném výluhu (§ 21, odst. 3 zákona).

Fyzická či právnická osoba zabývající se odpady se musí nejprve stát oprávněnou osobou, tj. musí mít zařízení na zpracování odpadů a splnit všechny související podmínky a teprve pak může odpady převzít.

Zadavatelem pracovního programu může být specializovaná firma, která je držitelem všech oprávnění vyplývajících ze zákona o odpadech. Chráněná dílna v tomto případě může poskytovat tomuto zadavateli služby, a to v jeho prostorách. Tato činnost však musí

být v souladu s provozním řádem, který vychází ze zákona o odpadech.

Alternativou je situace, že oprávněnou osobou je přímo provozovatel chráněné dílny.

Pracovní operace	Pracovní vybavení	Zaměstnanci
Příjem materiálu. Spočívá v jeho převzetí materiálu od dodavatele a zaevidování množství	Dopravník, přepravní vozíky, vysokozdvizný vozík, pracovní rukavice	Manipulační pracovník
Hrubé třídění. Na pracovišti třídění dochází k rozčlenění materiálu na základní sorty: <ul style="list-style-type: none"> • textil k jemnému třídění • textil ke zpracování • textil odpad (silně znečištěný textil) 	Manipulační stůl, přepravní vozíky, pracovní rukavice	Pracovník zpracování textilního odpadu
Jemné třídění. Na pracovišti jemného třídění se materiál člení na humanitární materiál a dle požadavku odběratele	Manipulační stůl, přepravní vozíky	Pracovník zpracování textilního odpadu
Řezání. Materiál je zpracováván na finální výrobek (např. rozřezán na čisticí hadry). Dochází k odstranění částí způsobujících jeho nepoužitelnost jako čistícího materiálu, tj. knoflíky, zipy, přezky, tkanice) nebo na polotovary, resp. suroviny pro další zpracování	Manipulační stůl, řezací stroj, přepravní vozíky. Požadavek na prostory: kryté, suché, větrané, dostatečně prostorné a osvětlené, pevná bezprašná podlaha, blízko výtahu (dle uspořádání dalších pracovišť - vertikální či horizontální)	Pracovník obsluhy řezacích strojů

TECHNOLOGICKÝ POSTUP

	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Zaměstnanci
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Úprava materiálu (opravy)	Manipulační stůl, šicí stroj, čisticí prostředky	Pracovník zpracování textilního odpadu
	Balení materiálu. Materiál je slisován a balen dle požadavku odběratele	Lisy na textil	Manipulační pracovník
	Expedice materiálu. Po zaevidování a zaúčtování je materiál expedován	Dopravní prostředky	Manipulační pracovník

Logistika a dodavatelsko-odběratelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny? Kdo může dodávat suroviny, případně odebírat výsledný produkt?**

Dodavatelé mohou být dárci - občané a podnikatelské subjekty, kteří „produkují“ textilní odpad (např. neprodejné textilní zboží).

Manipulace spočívá ve vlastním příjmu materiálu od dárců, jeho naložení do dopravního prostředku a přepravení na pracoviště, kde dochází k jeho zpracování.

- **Jak je naloženo s výsledným produktem?**

Humanitární složka:

poskytnutí humanitární a sociální pomoci v ČR i zahraničí.



Finální výrobek (např. čisticí hadry):
prodej odběratelům.

Polotovary (upravený a zpracovaný textil):
prodej zpracovatelům.

Specifikace upřesnění cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:**
osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:**
další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez přístřeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personální a pracovně-právní vztahy

- **Kdo práci řídí?**

Kromě obsluhy by měl vždy přítomen pracovník vykonávající odborný dohled – přímý nadřízený nebo jiný pověřený zástupce. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, tento pracovník je detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se sníženou pracovní schopností vede sociální pracovník.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem každého pracovníka.

- **Požadavky na zaměstnance.**

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. S odpady mohou nakládat pouze lidé způsobilí k této činnosti na základě lékařského potvrzení. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit lékařským kontrolám dle platných právních předpisů. Různorodost činností technologických postupů poskytuje

dostatečnou záruku vhodné pracovní integrace. Možnost zaměstnat uchazeče s absolutní psychickou či fyzickou nezpůsobilostí nebo uchazeče neschopného sociální adaptace je velmi obtížné.

B. Ověření programu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Ověřování proběhlo v organizaci Diakonie Broumov, Husova 319, 550 01 Broumov

Období konání

březen 2004 – prosinec 2004

Stručná charakteristika ověření programu

Program zahrnoval veškeré činnosti spojené s textilní složkou domovního odpadu a částečně i průmyslového odpadu, a to od shromažďování, příjmu, dopravy, roztrídění, úpravy, zpracování, až po vážení, balení, expedici a dopravu k odběrateli.

V rámci programu probíhaly tyto základní činnosti: manipulace s materiálem při dopravě – svoz materiálu, příjem materiálu, hrubé třídění, jemné třídění, recyklace materiálu, lisování a balení materiálu, expedice materiálu.

TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
	Příjem materiálu od dárců	Požadavek na prostory : velikost dle množství přijímaného materiálu a intervalu odvozu, suché prostory, přístupné	Zajistit minimálně 250t suroviny za měsíc	Probíhá mimo prostory Diakonie, přímo závisí na kapacitě ověřovacího pracoviště	Realizuje management
	Doprava, svoz materiálu do místa zpracování	Nákladní automobily, rudlíky, Desta, dopravní pás	Celodenní	Vystupuje zde požadavek na dobré vyhodnocení nabízeného materiálu	Pracovníci dopravy (řidiči) a pomocní pracovníci v dopravě
	Příjem materiálu na pracovišti, třídění a zpracování	Přepravní vozíky, pracovní rukavice, nůž či nůžky, výtah	Celodenní - 8 hodin	Operace neprobíhá jen ve standardní pracovní době, ale je realizovaná odpoledne, o sobotách a nedělích	Manipulační pracovník, výtahář
	Hrubé třídění	Pracovní stůl pro třídění, přepravní vozíky, pracovní rukavice, prostory – suché, kryté, větrané, dostatečně prostorné a osvětlené, pevná bezprašná podlaha	Pracovní doba – 8 hodin, přibližně 2000 kg za 8 hodin na 1 pracovníka	Jsou stanoveny výkonové normy na 8 hodinovou pracovní dobu, v případě jejich nesplnění pracovníci pokračují i po jejím ukončení	Důležité je zde zaškolení

Jemné třídění	Pracovní stůl pro třídění, přepravní vozíky, pracovní rukavice, prostory – suché, kryté, větrané, dostatečně prostorné a osvětlené, pevná bezprašná podlaha	Pracovní doba – 8 hodin, přibližně 1000 kg na 1 pracovníka	Jsou stanoveny výkonové normy na 8 hodinovou pracovní dobu, v případě nesplnění pokračují i po jejím ukončení	Po zaškolení je možnost získat kvalifikaci
Expedice části materiálu do vlastního obchodu a jeho prodej	Vybavená provozovna	8 hodinová pracovní doba	Odpovědnost, pečlivost, schopnost kontaktu se zákazníkem	Pomocný pracovník v obchodě
Recyklace	Pracovní stůl, řezací stroj, přepravní vozíky, lis, prostory – suché, kryté, větrané, dostatečně prostorné a osvětlené, pevná bezprašná podlaha	Pracovní doba – 8 hodin, přibližně 380 kg na 1 pracovníka v závislosti na druhu materiálu a pracnosti	Musí být důsledně dodržen postup zpracování	Pracovník obsluhy řezacích strojů
Balení materiálu	Lisy na textil – specifikace dle požadované velikosti balíku, váhy, přepravní vozíky, páskovací stroj, balicí a vázací materiál, vysokozdvizný vozík, rukavice	Pracovní doba 8 hodin, na jednoho pracovníka: a) 5 palet b) 30 balíků c) 45 balíků d) 10 balíků	Probíhají čtyři rozdílné operace, a to balení na a) 10 kg – 300 kg palety, b) 45 kg balíky, c) 100 kg balíky, d) 300 kg balíky	Pracovník zpracování textilního odpadu

TECHNOLLOGICKÝ POSTUP	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
	Expedice materiálu	Vlastní doprava, ČD, smluvní přeprava	Pracovní doba 8 hodinová, podle potřeby	Jedná se o operaci nakládání	Řidič, pomocný pracovník v dopravě, smluvní přepravci

- **Kde a jakým způsobem byl získán materiál? Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Materiál byl získáván od dárců (občané celé ČR, podnikatelské subjekty, církevní subjekty) a byl skladován ve skladovacích prostorech Diakonie.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

Výsledek byl odebírán několika způsoby:

- ⇒ **humanitární složka:** poskytnutí humanitární pomoci a sociální pomoci v ČR a zahraničí
- ⇒ **finální výrobek:** recyklovaný materiál - prodej odběratelům
- ⇒ **polotovary:** prodej zpracovatelům.

Výtěžnost, případně přínos programu

Finanční prostředky, které vyplynuly z prodeje, byly použity na pokrytí hlavně dopravy, provozních a ostatních nákladů spojených s programem. Organizace rovněž financuje odvoz zbytkového odpadového materiálu na skládku či do spalovny. Tento zbytkový materiál organizace zatím nedokáže cíleně upotřebit.

- **Co se stalo s výsledným produktem? Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky?**

- ⇒ prodej ve vlastním obchodě
- ⇒ odvoz na skládku a do spalovny – zatím dále nezpracovatelný materiál
- ⇒ prodej odběratelům.

- **Kdo z cílové skupiny se zúčastnil ověřování?**

Bezdomovci, duševně nemocní, osoby po výkonu trestu odnětí svobody, obtížně zaměstnatelné osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní.

- **Kdo práci řídil? Kolik pracovníků bylo na jednoho řídicího pracovníka?**

- ⇒ Řízení: vedoucí pracovníci a ředitel, vedoucí provozu, vedoucí středisek, vedoucí dopravy, personální a sociální pracovník.
- ⇒ Práce s pracovníky zařazenými do programu: personální pracovník, školitelé, sociální pracovníci, psycholog, psychiatr, ostatní řídicí pracovníci dle středisek.
- ⇒ Na jednoho řídicího pracovníka připadlo zhruba 15 pracovníků.

- **V jaké pracovní-právní formě byli pracovníci zaměstnáni?**

- ⇒ **Pracovníci v rámci tzv. pracovní terapie** (uživatelé, kteří nepobírají od státu žádné peníze) jsou zařazováni do pracovních skupin s „řadovými“ pracovníky, z nichž někteří působí jako patroni uživatelů a pomáhají jim nejen se zaškolováním, ale i trvale vzhledem k zdravotnímu stavu uživatele.
- ⇒ **Pracovníci v rámci klasického pracovního poměru** pracují ve standardních podmínkách s tříměsíční zkušební lhůtou.

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

Všem pracovníkům z cílových skupin zapojených do programu ověřování byl k dispozici sociální pracovník pověřený vedením jejich kompletní dokumentace, která obsahovala všechny doklady potřebné v oblasti sociální.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu (podprogramu)

Během ověřování programu bylo zjištěno, že ne každý může vykonávat práci, která mu byla ze začátku přidělena. Z toho důvodu byly provedeny personální změny pracovníků. Během ověřování bylo například zjištěno, že pracovník, který byl závislý na alkoholu, nemohl pracovat jako pomocný pracovník v dopravě, nebo uživatel po propuštění z výkonu trestu nemohl pracovat ve skladech (krádeže). Z důvodu

pracovní náplně programu není tato práce určena ani pro zrakově postižené a pohybově postižené.

Doporučení pro program vyplývající z ověřování

Program „Zpracování textilní složky odpadu“ je možno realizovat. Důležitým faktorem pro jeho realizaci je dostatečný přísun materiálu a kvalifikace zaměstnanců. Jeho pozitiva spočívají v ekologickém zpracovávání suroviny a v podpoře vstupu marginalizovaných skupin obyvatelstva na trh práce. Rizika spočívají v náročnosti financování této činnosti, v často nedostatečné kvalitě vstupní suroviny se zhoršujícím se trendem a v problémech s odběrateli nezpracovatelného produktu. Řešení těchto problémů je podmínkou další realizace tohoto programu.

Zpracování textilu



01 Příjem materiálu od dárců - vykládka v ověřovací oblasti Broumov



02 Svoz materiálu do místa zpracování

03 Příjem materiálu na pracovišti
třídění a zpracování

04 Recyklace - lisování zpracovaného materiálu

05 Balení materiálu na humanitární účely

06 Balení materiálu na humanit. účely - lisování

07 Expedice části materiálu do vlastního
obchodu. Ukládání materiálů do krabic

08 Expedice materiálu. Nakládání do vagónu

Likvidace černých skládek na území chráněné krajinné oblasti

A. Charakteristika programu

Stručná charakteristika programu a jeho specifik

Pracovní program zahrnuje především likvidaci a následnou rekultivaci místa černé skládky. Černé skládky představují výrazný problém ochrany přírody v chráněné krajinné oblasti (dále CHKO). Nepovolené (černé) skládky vznikají živelně zejména na lesních pozemcích v okolí komunikací, v blízkosti vodních ploch, v místech terénních depresí, opuštěných lomů, neudržovaných a zanedbaných míst, příp. v místech velké koncentrace osob - např. v blízkosti frekventovaných turistických cest.

Odpadů nejrůznějšího druhu se zbavují např. někteří chataři a chalupáři, pro které je jednodušší odpad odložit v blízkém lese, než jej odvézt do místa svého bydliště či vyhrazeného kontejneru. Odpadů se rovněž zbavuje množství turistů v blízkosti turistických cest a odpočívadel, a to i v těch přírodně nejceněnějších lokalitách.

Pokud není zjištěn původce odpadu - pachatel, přechází povinnost zajistit zneškodnění odpadů - uklizení těchto nepovolených skládek - na majitele nemovitostí, tj. pozemků, na kterých je odpad umístěn. A právě zde se otevírá široký prostor pro oboustranně výhodnou

spolupráci při likvidaci těchto skládek mezi majiteli pozemků, kterými jsou v těchto případech často např. obce nebo státní podnik Lesy České republiky a provozovatelem chráněných dílen, které provozují tento pracovní program.

Likvidaci organizují a vykonávají pracovníci chráněné dílny, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Likvidaci černé skládky si jako službu objednáva zadavatel. Zadavatelem tohoto pracovního programu může být jakákoliv správa CHKO nebo i obec, na jejímž katastrálním území se část chráněné krajinné oblasti nachází, popř. jiný subjekt, který má o likvidaci skládky zájem (např. Lesy České republiky).

Proces likvidace skládky se skládá z několika aktivit:

- Zpracování postupu popř. projektu likvidace (provádí pověřený pracovník zadavatele).
- Vlastní vysbírání odpadu na místě. Použití doporučené techniky (bagr, buldozer, nakladače, kontejnery, nákladní auto) - dle projektu likvidace. (Provádějí pracovníci chráněných dílen).
- Přechodné uložení vysbíraného odpadu (provádějí pracovníci chráněných dílen).
- Vlastní likvidace – odvoz a uložení na řízenou skládku, popř. jiné zpracování odpadu dle projektu likvidace. (Provádějí nebo zajišťují pracovníci chráněných dílen).
- Rekultivace místa po odstranění skládky (provádějí pracovníci chráněných dílen). Tato aktivita spočívá v úpravě terénu a dále (po

dohodě s vlastníkem) v ponechání samovolné sukcese nebo v zatravnění nebo ve výsadbě dřevin.

- Návaznou aktivitou může být pěstování a výsadba dřevin na území vyklizené skládky. (Mohou provádět rovněž pracovníci chráněných dílen). Tato aktivita může, ale nemusí být součástí pracovního programu.

Tento pracovní program je možné provozovat jen v případě příznivého počasí, v období od března do října.

Legislativa

Zadavatel (obec nebo správa CHKO) zajišťuje přípravné práce před samotnou likvidací. Jedná se o zpracování projektu likvidace. Pokud jde o menší skládku, není projekt nutný a provádí se pouze návštěva odborníka v lokalitě skládky. Tento odborník určí, jaké druhy odpadu se na skládce nacházejí, navrhne způsob a jednotlivé kroky likvidace skládky, určí rozsah techniky, která se bude na likvidaci podílet.

Pokud se v této etapě zjistí, že k likvidaci skládky jsou nutná oprávnění, zajistí zadavatel spolupráci s technickými službami, které jsou držitelem oprávnění vyplývajících ze zákona o odpadech. Chráněné dílny poskytují zadavateli službu spočívající v práci pracovníků chráněných dílen při likvidaci skládky. Činnost pracovníků chráněných dílen musí být v souladu s pokyny zadavatele, který je ale subjektem zodpovědným za dodržení legislativy při likvidaci.

Veškeré legislativní náležitosti vyplývají se zákona o odpadech 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky 383/2001 Sb., o podrobnostech nakládání s odpady a Katalogu odpadů - vyhlášky č. 381/2001 Sb..

Odpadem je dle zákona o odpadech každá movitá věc, které se osoba zbavuje nebo má úmysl nebo povinnost se jí zbavit a přísluší do některé ze skupin odpadů uvedených v příloze č. 1 zákona.

Odpady se dělí takto (§ 4 zákona o odpadech):

- **nebezpečný odpad:** jedná se o odpad uvedený v Seznamu nebezpečných odpadů a jakýkoliv odpad vykazující jednu nebo více nebezpečných vlastností uvedených v příloze č. 2 k tomuto zákonu.
- **komunální odpad:** jedná se o veškerý odpad, který vzniká na území obce při činnosti fyzických osob, s výjimkou odpadů vznikajících u právnických osob nebo fyzických osob oprávněných k podnikání.

Skládkou odpadů je pak technické zařízení určené k odstraňování odpadů jejich trvalým a řízeným uložením na zemi nebo do země (§ 4 zákona).

Odpady lze ukládat pouze na skládky, které svým technickým provedením splňují požadavky pro ukládání těchto odpadů. Rozhodujícím hlediskem pro ukládání odpadů na skládky je jejich složení, mísitelnost, nebezpečné vlastnosti a obsah škodlivých látek ve vodném výluhu (§ 21, odst. 3 zákona).

Pracovní operace	Pracovní vybavení	Zaměstnanci
Zpracování postupu popř. projektu likvidace černé skládky	PC, tiskárna	Odborník, kterého zajišťuje zadavatel (obec nebo správa CHKO)
Vlastní vysbírání odpadu na místě s použitím doporučené techniky. Pracovníci chráněných dílen provádějí pouze manuální práce (ruční sběr odpadu, třídění, nakládka do koleček, nakládka do kontejneru, pytlování). Práce s těžší technikou je objednána, včetně její obsluhy, u jiné firmy, která technikou disponuje. Tyto služby objednává mistr chráněné dílny	Pracovní oděv, rukavice, pevné boty. Krumpáč, hrábě, igelitové pytle, kolečka, kontejnery. Další technika bude objednána dle potřeby (bagr, buldozer, nakladače, speciální kontejnery, nákladní auto)	Pracovník pro likvidaci černých skládek, mistr chráněné dílny
Přechodné uložení vysbíraného odpadu	Igelitové pytle, kontejnery	Pracovník pro likvidaci černých skládek, mistr chráněné dílny
Vlastní likvidace – odvoz a uložení na řízenou skládku, popř. jiné zpracování odpadu (dle projektu likvidace). Odvoz na řízenou skládku nebo odvoz tříděného odpadu k jeho zpracovateli provádí objednaná firma – dopravce	Kontejnery, nákladní auto	Doprovce
Rekultivace místa po odstranění skládky (úprava terénu nebo zatravnění, výsadba dřevin)	Zahradní náčiní (lopaty, hrábě, motyky, rýče), kolečka, křovinořez, popřípadě další vybavení dle projektu likvidace	Pracovník pro likvidaci černých skládek, mistr chráněné dílny
Návaznou aktivitou je pěstování a výsadba dřevin na území vyklizené skládky – nemusí být součástí pracovního programu	Zahradní náčiní (lopaty, hrábě, motyky, rýče)	Pracovník pro likvidaci černých skládek, mistr chráněné dílny

Logistika a odběratelsko-dodavatelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny? Kdo může dodávat suroviny, případně odebrat výsledný produkt?**

Černé skládky vznikají živelně po celém území CHKO. Pokud není nalezen původce skládky, je za jejich odstranění zodpovědný vlastník pozemku, na kterém skládka vznikla. Odběratelem služeb chráněné dílny je zadavatel, tedy obec nebo správa CHKO, na jejímž území se skládka nachází.

- **Jak je naloženo s výsledným produktem?**

Výsledkem (produktem) je vyklizené a zrekultivované území černé skládky. Produkt je předán zadavateli (obec nebo správa CHKO). Netříděný odpad je odvezen na řízenou skládku. Tříděný odpad je odvezen ke zpracovateli příslušného odpadu (např. do sběrného dvora technických služeb).

Specifikace cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:** osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.
- **Vedlejší cílová skupina:** další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez příštířeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personální a pracovně-právní vztahy

- **Kdo řídí činnosti?**

Činnost pracovníků chráněné dílny řídí mistr chráněné dílny.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem každého pracovníka.

- **Požadavky na zaměstnance.**

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic.

Mistr chráněné dílny:


- ⇒ Osoba schopná řídit práci chráněné dílny.
- ⇒ Osoba schopná přijímat a aplikovat pokyny dané zadavatelem (správa CHKO nebo obec).
- ⇒ Osoba schopná pomáhat pracovníkům na chráněných místech – pomoc s pracovními úkony, ale také psychická podpora (empatie, porozumění).

K předpokladům přijetí na chráněná pracovní místa patří následující požadavky:

- ⇒ Dostačující fyzická zdatnost pro pomalou chůzi v horském terénu s nářadím a manipulace s předměty do cca 10 kg.
- ⇒ Schopnost manipulace s jednoduchým ručním nářadím (motyka, lopata, rýč, hrábě apod.).
- ⇒ Schopnost učit se jednoduchým činnostem (práce s nářadím, sázení stromků).
- ⇒ Schopnost vykonávat samostatně jednoduchou práci.
- ⇒ Schopnost základní orientace v terénu (chůze po značené turistické trase).
- ⇒ Schopnost se samostatně v případě potřeby dopravit hromadnými dopravními prostředky.
- ⇒ Schopnost pracovat v týmu minimálně tří osob.
- ⇒ Schopnost reagovat v případě nepříznivé situace (náhlá změna horského počasí, sejít z cesty, určení současné pozice na mapě nebo podle terénu, v případě ohrožení zdraví dalšího člena týmu apod.).

B. Ověření programu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Ověřování proběhlo v organizaci REINTEGRA, která sídlí v Krnově a provozuje chráněné dílny v Krnově a v Holčovicích. Program byl ověřován ve spolupráci se správou CHKO Jeseníky. Byly zlikvidovány černé skládky v následujících lokalitách: 

- **Vrbno pod Pradědem** (1/2 km za Vrbnem pod Pradědem - směr Karlovice)
- **Vrbno pod Pradědem** (za dopravní značkou „Konec obce“ - směr Karlovice)
- **Suchá Rudná** (lokalita Triturus Cristatus - zatopená těžební jáma blízko hotelu Paramon v Suché Rudné).

Období konání

Ověřování probíhalo v období září 2003, březen, duben a květen 2004.

Stručná charakteristika ověřování programu

V rámci ověření pracovního programu proběhla likvidace a rekultivace tří černých skládek na území CHKO Jeseníky. Dvě skládky byly v okolí komunikací. Jedna skládka byla v blízkosti vodní plochy.

Zadavatelem likvidace byla správa CHKO Jeseníky. Realizaci prováděli pracovníci chráněné dílny organizace REINTEGRA. Skládky se nacházely v katastru obcí Světlá Hora a Vrbno pod Pradědem. REINTEGRA dohodla, že obce zajistí odvoz a likvidaci roztríděného odpadu prostřednictvím technických služeb ve své obci.

Proces likvidace začal vytipováním skládky, které provedl ředitel správy CHKO Jeseníky na základě potřeb CHKO. Následovalo společné jednání v místě skládky mezi REINTEGROU, správou CHKO a obecním úřadem územně příslušné obce. Dohodl se termín a způsob likvidace skládky. Pracovník technických služeb obce a pracovník CHKO určili postup likvidace (třídění odpadu, jaké nářadí se použije, kolik kontejnerů

bude přistaveno, jak proběhne rekultivace místa po odstranění skládky). Pracovník REINTEGRY si zapsal celý postup a od této chvíle organizoval průběh likvidace skládky. Byla uzavřena smlouva o dílo mezi zhotovitelem (REINTEGRA) a objednatelem (správou CHKO).



Následně proběhla vlastní likvidace skládek, to znamená vysbírání odpadu na místě, rozřídění, naložení do kontejnerů a igelitových pytlů, odvoz do areálu technických služeb, rekultivace místa po odstranění skládky.

Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky	Poznámky
			k pracovní operaci	k pracovní (typové) pozici
Zpracování postupu popř. projektu likvidace černé skládky	PC, tiskárna,	2 hodiny	Při ověřování nebyly likvidovány rozsáhlé skládky. Nebyl proto zpracováván projekt, ale jen postup likvidace. Pracovník CHKO navštívil místo skládky sám (1 hod.). Poté se uskutečnilo jednání na místě skládky i s pracovníky REINTEGRY a pracovníkem technických služeb obce (1 hod.)	Pracovní operaci vykonali společně - pracovník CHKO a pracovník technických služeb místně příslušné obce

TECHNOLOGICKÝ POSTUP



Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
<p>Vlastní vysbírání odpadu na místě s použitím doporučené techniky. Pracovníci chráněných dílen provádějí pouze manuální práce (ruční sběr odpadu, třídění, nakládka do koleček, nakládka do kontejneru, pytlování). Práce s těžší technikou včetně její obsluhy je objednána u jiné firmy, která touto technikou disponuje. Tyto služby objednává mistr chráněné dílny</p>	<p>Pracovní oděv, rukavice, pevné boty. Krumpáč, hrábě, igelitové pytle, kolečka, kontejnery. Další technika byla objednána dle potřeby (nakladač, speciální kontejnery, nákladní auto, traktor s vlečkou).</p>	<p>5 - 10 pracovních dní - likvidace jedné skládky (záleží na rozsahu skládky)</p>	<p>Pracovníci chráněných dílen byli poučeni pracovníkem technických služeb, jak zacházet s jednotlivými druhy odpadu na skládce (s důrazem na způsoby zacházení s nebezpečným odpadem). Na vytahování odpadu z vodní plochy musely být použity speciální tyče s háky, které byly vyrobeny v chráněné stolařské dílně</p>	<p>Likvidaci provádělo 4 - 5 pracovníků se zdravotním postižením. Dále 1 mistr chráněné dílny bez zdravotního postižení</p>
<p>Přechodné uložení vysbíraného odpadu</p>	<p>Igelitové pytle, kontejnery</p>	<p>Po celou dobu likvidace se odpad skladoval v pytlích a kontejnerech</p>	<p>Pytle se využívaly zejména v nepřístupných místech a pro PET láhve</p>	

TECHNOLOGICKÝ POSTUP

TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
	Vlastní likvidace – odvoz a uložení na řízenou skládku, popř. jiné zpracování odpadu (dle projektu likvidace). Odvoz na řízenou skládku nebo odvoz tříděného odpadu k jeho zpracovateli provádí objednaná firma – dopravce	Kontejnery, nákladní auto, traktor s vlečkou	4 hodiny (Jednalo se o několik odvozů plných kontejnerů)	Odvoz zajistily technické služby místně příslušné obce. Odpad byl odvezen do areálu technických služeb, které se postaraly o jeho zpracování nebo odvoz na řízenou skládku	
	Rekultivace místa po odstranění skládky (úprava terénu nebo zatravnění, výsadba dřevin)	Zahradní náčiní (lopaty, hrábě, motyky, rýče) kolečka , křovinořez, popřípadě další vybavení dle projektu likvidace	1-2 dny - jedna skládka	Jednalo se o srovnání terénu, rozhrabání sutě, pokosení vysoké trávy, úprava křoví	
	Návaznou aktivitou je pěstování a výsadba dřevin na území vyklizené skládky – nemusí být součástí pracovního programu	Zahradní náčiní (lopaty, hrábě, motyky, rýče)	Pěstování trvá 1 rok	Pěstování probíhá. Výsadba nebyla v rámci ověřování realizována	

- **Kde a jak byl získán materiál? Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Černé skládky vznikají živelně po celém území CHKO. Pokud není nalezen původce skládky, je za jejich odstranění zodpovědný vlastník pozemku, na kterém skládka vznikla. Odpadů nejrůznějšího druhu se zbavují např. někteří chataři a chalupáři, pro které je jednodušší odpad odložit v blízkém lese, než jej odvézt do místa svého bydliště či vyhrazeného kontejneru. Na likvidovaných skládkách se nacházely rovněž pneumatiky, ledničky, železné konstrukce, části nábytku, barvy a ředidla.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

Výsledkem (produktem) byla vyklizená a zrekultivovaná území černých skládek. Produkt byl předán zadavateli (správa CHKO). Netříděný odpad byl odvezen do reálu technických služeb místně příslušné obce.

Výtěžnost, případně přínos programu

Přínosem programu je likvidace černých skládek, které již několik let nikdo neřešil. Správa CHKO provedla smluvní úhradu služeb chráněné dílně REINTEGRA.

- **Co se stalo s výsledným produktem? Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky? (pokud to je relevantní)**

Vyklizená a zrekultivovaná území černých skládek byla předána zadavateli (správa CHKO). Netříděný odpad byl odvezen do areálu technických služeb místně příslušné obce, která zajistila jeho zpracování nebo odvoz na řízenou skládku.

- **Kdo se z cílové skupiny zúčastnil ověřování?**

Ověřování se zúčastnily dlouhodobě nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Tyto byly přijaty do pracovního poměru na chráněná pracovní místa v září 2003. Délka jejich předchozí nezaměstnanosti přesáhla u všech 4 roky. Zdravotní omezení byla různorodá, všichni jsou částečně invalidní.

- **Kdo práci řídil? Kolik pracovníků bylo na jednoho řídicího pracovníka?**

Činnost pracovníků chráněné dílny řídil mistr chráněné dílny. Mistr může řídit práci až sedmičlenného týmu. Při ověřování řídil skupinu 4 - 5 pracovníků (podle rozsahu skládky).

- **V jaké pracovní-právní formě byli pracovníci zaměstnání?**

Pracovní poměr byl uzavřený na základě pracovní smlouvy. Rozsah úvazku - 30 hodin týdně (6ti hodinový pracovní úvazek).

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

Byla použita metoda 12-ti měsíčního programu Integrate. Cílem je umožnit dlouhodobě nezaměstnaným lidem se zdravotním postižením získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek.

Dvanáctiměsíční program Integrace obsahuje:

- Časově omezené (12 měsíců), placené zaměstnání v chráněných dílnách zajišťující obnovení a rozvoj pracovních návyků.
- Vzdělávací a výcvikový program podporující získání nových dovedností, potřebných pro uplatnění na otevřeném trhu práce.
- Pomoc sociálního pracovníka s naplňováním individuálního plánu, s nalezením a získáním pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu

Tento program může být realizován jen za příznivých povětrnostních podmínek. V zimních měsících a za špatného počasí se neprovozuje vůbec. Je tedy vhodné program kombinovat s jinými programy. V tomto případě byl kombinován s programem:

- ⇒ Třídění a předběžná úprava PET lahví před recyklací.
- ⇒ Výroba dřevěných výrobků pro systém ochrany přírody a pro systém regulace pohybu návštěvníků v CHKO.

Doporučení pro program vyplývající z ověření

Pracovní program je vhodný a může být realizován v celé České republice. Je nutné předem zajistit

dlouhodobější spolupráci se správou CHKO, aby byla zajištěna práce i dofinancování pracovního programu.

Likvidace skládek



01 Černá skládka na území CHKO Jeseníky v ověřovací oblasti Krnov

02 Část černé skládky s různorodým odpadem





03



04



05



06



07



08

03 Pracovníci chráněné dílny provádějí vysbírání a třídění odpadu

04 Odpady se rozdělují nejprve podle druhu

05 Vytříděný odpad se přemísťuje do přistavených kontejnerů

06 Ze skládky se postupně odstraňuje veškerý odpad

07 Vykližená skládka v CHKO Jeseníky

08 Pohled na část území uklizené černé skládky

Ochrana a vysazování přirozených lesních kultur

A. Charakteristika programu

Stručná charakteristika programu a jeho specifika

Podstatou pracovního programu je:

- zaměstnávání zdravotně postižených osob a osob, kteří vzhledem ke svému handicapu nemohou najít práci, v lesním hospodářství a v ekologické činnosti, jež se týká obnovy krajiny
- zaměstnávání osob odsouzených na základě alternativního trestu k obecně prospěšným pracím v lesním hospodářství, v jeho vlastní pomocné přidružené výrobě, obnově venkova a krajiny
- společné zaměstnávání odsouzených a postižených v lesním hospodářství, v jeho vlastní přidružené výrobě, obnově venkova a krajiny.

Vykonávané činnosti je nutno rozdělit do dvou období (vegetační a mimovegetační), aby byla zajištěna kontinuální pracovní aktivita pro cílové skupiny.

Ve vegetačním období od jara do zimy se jedná o práce v lesní školce, ochranu vysazených rostlin zejména listnáčů (dubů, buků, javorů), práce na údržbě lesních cest, pěšin a další údržbě krajiny. Dále se jedná

o práce na úpravě lesních cest a pěšin, sečení trávy a jejím následném zpracování (kompostování). V rámci obnovy krajiny se jedná především o znovuzprovoznění bývalých pěšin a turistických stezek. Konkrétně jde o prořezávku náletových dřevin, opravu mostků přes potoky, zprůchodnění zavalených míst a případnou výsadbu rostlin, které byly dříve v regionu součástí ekosystému.

V mimovegetačním období se práce soustředí především na sběr plodů, jejich přípravu na sadbu a na práci v chráněné dílně při výrobě dřevěných výrobků souvisejících s ekologickými činnostmi (pro potřeby příslušného národního parku, případně chráněné krajinné oblasti, státních i obecních lesů), případně na budování vlastní lesní školky pro ekologickou výrobu. Jedná se o výrobu dřevěných plotovek, ochranných dřevěných bariér, zábradlí dřevěných mostků apod.

Legislativa

Podmínky pro realizaci programu v legislativě vychází z následujících atributů. Za prvé se opírají o standard, který vychází ze zákona o zaměstnanosti. Vlastní postup a realizace je výjimečná k daným podmínkám. Stežejním předpisem je Zákoník práce a předpisy s ním související. Nejdůležitějším a zároveň nejsložitějším je provázání pracovních aktivit mezi odsouzenými a postiženými a jejich zapojení do vlastní práce.

Práce ve vegetačním období

Pracovní operace**Pracovní vybavení****Zaměstnanci**

Doprava na místo určení terénním vozidlem nebo pěšky
20-60 minut

Terénní vozidlo

Mistr chráněné dílny

Vlastní práce spojené s ochranou rostlin. Vytahování, odkopávání odřezávání plevelů a ostatních nežádoucích náletů z pěstěných kultur semenáčků)

Rukavice, pevné kotníčkové boty příp. holínky, kalhoty s kolenními nášivkami, pláštěnka s kapucí. Sekyřka, pilka, motyčka, provázek

Pracovník pro ochranu a vysazování přirozených lesních kultur

Pomocné práce spojené s ochranou rostlin. Odnášení beden s plevellem na skládku k dalšímu využití. Vykopávání kořenů a pařezů, vykopávání jam pro nosné sloupky oplocenek. Otáčení stromů, skládání polen

Rukavice, pevnou obuv, holínky, montérky, nepromokavý kabát a vesta, přilba, ochranné brýle, samonavíjecí metr, otáčecí hák, kožené kalhoty, motorová pila s vybavením. Sekyřka, pila, motyka, palice, klíny aj.

Pracovník pro ochranu a vysazování přirozených lesních kultur

Práce mimo vegetační období

Sběr plodů, semen, jejich třídění, ochrana před mrazem a příprava k jarní výsadbě

Rukavice, hrábě, srp, motyka, kosa, lopata a další pracovní nástroje dle potřeby

Pracovník pro ochranu a vysazování přirozených lesních kultur

Pomocné práce při sběru plodů, odnášení košů s plody a semeny k vozidlu nebo přímo do zázemí chráněných dílen. Přípravy dřeva ke zpracování, opracování, k montáži nebo demontáži ve vlastních dílnách

Rukavice a pracovní nástroje dle charakteru práce v dílně

Pracovník pro ochranu a vysazování přirozených lesních kultur

Logistika a dodavatelsko-odběratelské vztahy

- **Kde lze získat suroviny?**

Základním dokumentem je partnerská dohoda, která dostala podobu smlouvy o poskytování služeb. Je založena na normách, které vydaly Lesy ČR a jsou schváleny Ministerstvem životního prostředí ČR.

- **Kdo může dodávat suroviny, případně odebrat výsledný produkt?**

Suroviny dřevo lze získat dvěma způsoby. Buď darem, zejména se jedná-li o užitkové dřevo, které slouží pro potřeby vznikající chráněné dílny, nebo protihodnotou, tedy za určitou vykonanou práci, anebo odkoupením za symbolické částky. Jedná se většinou o palivové a odpadové dřevo z okolních pil. Pokud se týká získání surovin pro výsadbu vlastní školky, předpokládá se vlastní výroba a předpěstování. Některé produkty je nutno zakoupit v profesionálních lesních školkách, které se zabývají jejich výrobou. Dřevěné výrobky chráněných dílen odebrá smluvní partner.

Specifikace cílové skupiny

- **Hlavní cílová skupina:**

osoby se zdravotním postižením a zároveň dlouhodobě nezaměstnaní (minimálně 6 měsíců) s nízkou nebo nevhodnou kvalifikací.

- **Vedlejší cílová skupina:**

další marginalizované skupiny na trhu práce (osoby vykonávající alternativní trest, osoby bez přístřeší – bezdomovci, osoby po návratu z výkonu trestu).

Personální a pracovně-právní vztahy

- **Kdo práci řídí?**

Kromě obsluhy by měl být vždy přítomen pracovník vykonávající odborný dohled – přímý nadřízený nebo jiný pověřený zástupce. Protože se jedná o provoz chráněné dílny a chráněných pracovišť, je tento pracovník detailně seznámen se zdravotním stavem každého zaměstnance. Odbornou dokumentaci o zdravotní a sociální anamnéze každého zaměstnance se sníženou pracovní schopností vede sociální pracovník.

- **Kdo vykonává práci?**

Práci vykonávají pracovníci z cílové skupiny na chráněných pracovních místech. Pracoviště je zpravidla provozováno jako chráněná dílna pro lidi se zdravotním postižením, případně jiným znevýhodněním umožňujícím provádění uvedených prací. Při výkonu práce je přihlíženo ke zdravotním omezením, náchylnosti k častější únavě, individuálním možnostem a schopnostem jednotlivých pracovníků.

- **Požadavky na zaměstnance.**

Požadavky jsou určeny dle jednotlivých pracovních pozic. U pracovních činností spojených se zaměstnáváním

zdravotně postižených osob se předpokládá mobilita těchto osob spojená se zvedáním předmětů a jejich přenášením, dobrá funkce zraku. U pracovních činností spojených se zaměstnáváním ostatních osob se předpokládá velmi dobrá mobilita, schopnost zvedání těžších břemen a dobrá fyzická i psychická odolnost.

B. Ověření programu v rámci realizace projektu EQUAL

Místo konání

Lesní školka Budkov, realizátor: Farní Charita Písek, zadavatel: Lesy České republiky.

Období konání

červen 2004 - září 2004

Stručná charakteristika ověřování programu

Aktivity programu byly orientovány na obnovu lesního porostu, a to konkrétně na ošetřování mladých rostlin na ploše lesní školky Budkov. Konkrétně se jednalo o pletí a ožínání mladých stromků nebo o vysazování nových sazenic na pozemcích lesní školky.

	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Ožínání stromků	Pracovní rukavice, srp, kosa, pracovní obuv a oděv	3 hodiny	Stromky jsou ožínány srpem nebo kosou. Při této aktivitě je třeba dbát na to, aby nedošlo k poškození sazenic kosou nebo srpem	
	Pletí mladých stromků	Pracovní rukavice, pracovní obuv a oděv	3 hodiny	Sazenice a mladé stromky jsou ještě ručně zbavovány pleveli, který nebyl odstraněn srpem a kosou	

	Pracovní operace	Pracovní vybavení	Ověřený pracovní čas	Poznámky k pracovní operaci	Poznámky k pracovní (typové) pozici
TECHNOLOGICKÝ POSTUP	Likvidace plevele	Pracovní rukavice, vozík na manipulaci	1 hodina	Plevel byl odvážen na místo v areálu lesní školky. Toto místo určil sám zadavatel a v jeho kompetenci byla i likvidace tohoto odpadu	

- **Kde a jak byl získán materiál? Jakým způsobem byl dopraven, případně skladován?**

Materiál - sazenice - byl dodán zadavatelem, lesní školkou Budkov.

- **Kdo odebral výsledek a jakým způsobem?**

Zadavatel převzal ošetřenou plochu, která byla zbavena plevele.

Výtěžnost, případně přínos programu

Důležitou roli zde hraje společenský přínos spočívající ve spolupráci zdravotně postižených občanů s občany odsouzenými k alternativním trestům. Jedná se o vzájemné doplňování v pracovním procesu. Tam, kde nestačily síly zdravotně postiženým pracovníkům, zdárně pomáhali lidé odsouzení k alternativním trestům.

- **Co se stalo s výsledným produktem? Jak byly dále uplatněny jednotlivé složky?**

Výsledným produktem je ošetřená plocha osázená mladými stromky, které mají po zbavení plevele lepší podmínky k dalšímu růstu.

- **Kdo z cílové skupiny se zúčastnil ověřování?**

Členy cílové skupiny byli zaměstnanci chráněného pracoviště Řepešín, lidé se zdravotním postižením, psychickým onemocněním, lidé starší 50ti let, lidé dlouhodobě nezaměstnaní. Dalšími účastníky ověřování jsou lidé, kteří byli odsouzeni k alternativním trestům. Počet pracovníků se během ověřování měnil.

- **Kdo práci řídil? Kolik pracovníků bylo na jednoho řídicího pracovníka?**

Druh práce byl specifikován zadavatelem. Pracovník lesní školky předvedl jednotlivé pracovní úkony. Sa-

motnou práci již vedl vedoucí pracovník chráněného pracoviště.

Na jednoho řídicího pracovníka připadali tři pracovníci, v některých případech až pět pracovníků.

• V jaké pracovních podmínkách byli pracovníci zaměstnáni?

Zaměstnanci chráněného pracoviště měli sepsanou řádnou pracovní smlouvu. Odsouzení k alternativním trestům jsou přidělováni k výkonu trestu soudy nebo probační a mediační službou.

Sociální práce s cílovou skupinou v rámci programu

Sociální pracovník byl se zaměstnanci a odsouzenými k alternativním trestům v kontaktu. Pracovníkům byla vedena osobní dokumentace, která mimo jiné obsahovala zprávu o zdravotním stavu. Probíhaly osobní pohovory s pracovníky, byly zpracovávány a dle potřeby aktualizovány rehabilitační plány. Aktualizace individuálních plánů, jejich postupné naplňování bylo úměrné potřebě jednotlivého pracovníka.

Specifikace pracovních a dalších podmínek nutných pro realizaci ověřovaného programu

Přínosná byla především spolupráce zdravotně postižených pracovníků a pracovníkům odsouzených k alternativním trestům. Jelikož zdravotně postižení pracovníci jsou při svém pracovní výkonu omezení svým postižením, a proto některé aktivity pro ně nejsou vhodné, mohli tuto práci obstarat odsouzení k alterna-

ktivním trestům. Pro zdravotně postižené pracovníky se jednalo o velké ulehčení a u odsouzených byl splněn i výchovný efekt.

V tomto případě se jednalo o jednotvárné pracovní aktivity a bylo nutno je alespoň střídat. Proto fungoval systém, že každý den byla určitá část plochy lesní školky kompletně ošetřena. To znamená, že se během dne střídala aktivita ožínání s aktivitou pletí mladých stromků. Desetiminutové přestávky byly vždy po 2 hodinách. V případě nutnosti byly umožněny i krátké individuální přestávky.

Doporučení pro program vyplývající z ověřování

Výhody:

- vhodná pracovní aktivita pro osoby se zdravotním postižením
- výhodná pracovní symbióza zdravotně postižených pracovníků a odsouzených k alternativním trestům
- kladný ekonomický efekt
- ekologická aktivita - minimální zásah techniky.

Nevýhody:

- jednalo se o aktivity venku - značně ovlivněné počasím
- dlouhodobě jednotvárná aktivita.

Ochrana lesních kultur



01 Pletí buků a jejich následná ochrana

02 Bukové a javorové stromečky po odplevelení



Závěr

Řešení projektu prokázalo, že propojení sociální a ekologické oblasti ve smyslu podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce je životaschopné a za jistých podmínek udržitelné.

Vytvoření a udržení chráněných pracovních míst je však podmíněno uplatněním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti orientovaných především na osoby zdravotně postižené. Nutnou podmínkou pro realizaci těchto pracovních programů je splnění všech legislativních podmínek. Veškeré legislativní náležitosti jsou spojené s praktickou realizací programu a vyplývají ze zákona o odpadech č. 185/2001 Sb., prováděcí vyhlášky č. 383/2001 Sb. o podrobnostech nakládání s odpady a katalogu odpadů č. 381/2001 Sb..

Projekt prakticky ověřil předpoklad, že osoby se zdravotním postižením, nízkokvalifikované osoby a další příslušníky cílové skupiny je možné zaměstnávat na perspektivních činnostech v oblasti demontáže, vyřídování, předúpravy a ekologické likvidace specifického odpadu a v dalších aktivitách ekologického charakteru.

Zapojení do pracovního programu poskytuje osobám z cílové skupiny nejen nové pracovní uplatnění, ale především díky vhodně zvolené sociální podpoře a struktuře pracovních postupů, možnost získat a následně upevnit do jisté míry již ztracené pracovní návyky a dosáhnout určitou míru osobní realizace. Realizované jednotlivé pracovní programy byly finan-

covány vícezdrojově s významným podílem prostředků získaných v rámci Iniciativy EQUAL (tedy prostředků Evropské unie a českého státního rozpočtu). Tyto pracovní programy byly orientovány spíše na finančně méně nákladné technologie. Současně byly vytvořeny podmínky, aby pracovní programy byly z dlouhodobého hlediska na trhu co nejvíce konkurenceschopné a standardně uplatnitelné v rámci legislativních podmínek v České republice.

Ověřování v průběhu projektu také prokázalo, že chráněné zaměstnávání v rámci chráněných dílen je bezesporu sociální službou u osob, které mají současně zdravotní postižení a sociální znevýhodnění. Těmto lidem pro jejich úspěšné začlenění do pracovního procesu nestačí „pouhé“ vytvoření pracovního místa, ale potřebují dlouhodobou individuální sociální podporu.

Z vlastního řešení projektu vyplynulo, že chráněné dílny by měly být dále členěny podle své skutečné činnosti a navrhujeme toto rozdělení:

1. Chráněné dílny komerční

Zaměstnávají za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti osoby „pouze“ se zdravotním postižením bez sociálního znevýhodnění. V rámci zaměstnávání neposkytují pracovníkům sociální podporu a jsou orientovány tržně. Dotace na provoz chráněného místa, nástroj státní politiky zaměstnanosti, pomáhají zmírnit

či zcela odstranit důsledky sníženého pracovního výkonu způsobeného zdravotním postižením zaměstnanců. Dílna je konkurenceschopná (samozřejmě za předpokladu kvalitního managementu). Tyto dílny nejsou sociální službou. Osoby s těžkým zdravotním postižením zde podávají pracovní výkon odpovídající nejméně 50% nebo 75% výkonu zdravého zaměstnance a tomuto výkonu odpovídá také jejich mzda (Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o min. mzdě, § č. 2).

2. Chráněné dílny sociální (jako sociální služba)

Jsou orientovány na zaměstnávání osob se zdravotním postižením (i těžkým- úplná nevidomost, kombinované postižení atd.) a sociálním znevýhodněním současně. Těmto zaměstnancům poskytují sociální podporu a často též osobní asistenci při práci. Jejich prioritou není zisk, i když se snaží být co nejvíce finančně samostatné a udržitelné.

Jejich cílová skupina je však odsuzuje k závislosti na státních dotacích, a to nejen v rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti.

Provozovatelem chráněných dílen jako sociální služby jsou neziskové organizace (v našem projektu např. Charita Opava, Reintegra apod.).

Chráněné dílny sociální můžeme podle jejich převažujících dílčích cílů dále dělit na dílny:

- a) integrační
- b) trvale zaměstnávající

a) Integrační chráněné dílny

Posláním integračních chráněných dílen je pomáhat dlouhodobě nezaměstnaným lidem se zdravotním postižením znovu najít pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.

definice

Návrh na definici integračních chráněných dílen již předložil jeden z partnerů projektu v knize Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu. (Plesník, V. a kol., Reintegra, 2004)

Služba je určena dlouhodobě nezaměstnaným lidem se zdravotním postižením, kteří potřebují dlouhodobou podporu při získání pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Cílem je umožnit lidem v produktivním věku získat a udržovat si pracovní místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek.

Integrační chráněné dílny poskytují:

- Časově omezené, placené zaměstnání v chráněných dílnách, zajišťující obnovení a rozvoj pracovních návyků.
- Vzdělávací a výcvikový program podporující získání nových dovedností, potřebných pro uplatnění na otevřeném trhu práce.



- Pomoc sociálního pracovníka s naplňováním individuálního plánu, s nalezením a získáním pracovního místa na otevřeném trhu práce.

Výhodou tohoto typu zaměstnávání je vysoká motivace lidí snažit se uspět a najít místo na trhu práce, protože program je časově omezen.

Nevýhodou je fakt, že pokud po daném období člověk na otevřeném trhu práce neuspěje, vrátí se na úřad práce.

b) Trvale zaměstnávající sociální chráněné dílny

Služba je určena lidem se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním, kteří potřebují dlouhodobou sociální podporu v rámci chráněného zaměstnávání, eventuálně při přípravě na vstup na otevřený trh práce.

Jejím cílem je pomocí sociální podpory, školení a řádného zaměstnání docílit odbourání návyků k pasivitě, zlepšení pracovních schopností a zručností, zvyšování sociální samostatnosti, uvědomění si osobní odpovědnosti k naší společnosti a tím zařazení do běžné populace.

Trvale zaměstnávající sociální chráněné dílny poskytují:

- Časově neomezené, placené zaměstnání v chráněných dílnách, zajišťující obnovení a rozvoj pracovních návyků a přípravu na případný vstup na otevřený trh práce (či do chráněné dílny integrační nebo do komerční chráněné dílny).
- Vzdělávací a výcvikový program, který podporuje získání nových dovedností, potřebných pro návrat do zaměstnání v rámci chráněných dílen.
- Pomoc sociálního pracovníka s naplňováním individuálního plánu, poskytování sociální podpory.
- Podle typu a hloubky znevýhodnění další pomoc ve stylu osobní asistence při výkonu práce.

Výhody a nevýhody

Výhodou je právě možnost řádného zaměstnání i pro lidi, kteří nemají dostatečné kompetence k úspěchu na komerčním trhu práce, a tím snížení jejich závislosti na jiných druzích společenské pomoci.

Časově neomezené zaměstnání bývá výhodou i nevýhodou: někteří pracovníci, pokud sníží svůj sociální znevýhodnění, prokazatelně nabudou schopnosti uspět na otevřeném trhu práce či minimálně v komerční chráněné dílně. Motivujícím prostředkem k odchodu je na jedné straně správné směřování sociální podpory a také poměrně nízké výdělky, ale na druhé straně lidé často raději přijmou nižší mzdu, pokud pracují v prostředí, které respektuje jejich lidskou hodnotu, nejen hodnotu pracovní síly.

V některých sociálních chráněných dílnách se proto můžeme setkat i s pracovníky, jejichž sociální znevýhodnění bylo sníženo natolik, že nepotřebují intenzivní sociální podporu. Domníváme se, že tito lidé nemusí bezpodmínečně odejít ze sociální chráněné dílny. Je


totiž snadné definovat a přesně popsat, komu je v dané dílně sociální podpora (tedy sociální služba) poskytována. Dotace na sociální službu pak provozovatel chráněné dílny žádá pouze ve vztahu k těmto osobám. Na pracovníky, kteří nepotřebují sociální podporu (či ji potřebují pouze ve velmi omezené míře bez zapojení odborníka), provozovatel i nadále dostává dotace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ke kompenzaci jejich sníženého pracovního výkonu.

Do budoucna navrhujeme zvážit vytvoření systému spolupracujících chráněných dílen ve smyslu propojení služeb a omezení návratu na úřady práce. Například člověk, který neuspěje po ukončení integračního programu na otevřeném trhu práce, by mohl přejít do trvale zaměstnávající sociální chráněné dílny nebo do chráněné dílny komerční (vše závisí na míře sociálního znevýhodnění a potřebné výši sociální podpory). Tak by většina pracovníků přiměřeně využila získané kompetence a podpora do nich vložená by našla vhodné uplatnění.

Při přechodu ze sociální chráněné dílny na otevřený trh práce by pro některé osoby (s výraznějším znevýhodněním) mohlo být vhodné využití služby Podporované zaměstnávání.

Sociální chráněné dílny (oba typy) poskytují své služby na stejných principech. Jsou to:

- **Princip rozvíjení potenciálu uživatele a respektu k jeho důstojnosti** – uplatňování rovnosti humanity, respektu dodržování práv a svobod, kvalitní sociální práce. →

- 
- **Princip rozvíjení profesionální kvality služeb** – vzdělávání pracovníků a odborná úroveň.
 - **Princip rozvíjení výrobního postupu v dílně** – technologické postupy práce jednotlivých pracovních činností, normy pracovních výkonů přizpůsobené schopnostem zaměstnanců se zdravotním postižením.
 - **Princip rozvíjení obchodní efektivity firmy** – snaha o trvalou udržitelnost a co nejvyšší samofinancovatelnost.

V návaznosti na některé chráněné dílny mohou jako tréninková pracoviště fungovat dílny rehabilitační (ve smyslu pracovní rehabilitace), na které se de facto vztahuje současná Typologie sociálních služeb a termín dílny a zároveň nový nástroj zákona o zaměstnanosti pracovní rehabilitace. Lidé by v těchto dílnách neměli uzavřenou pracovní-právní smlouvu (ale dohodu o pracovní rehabilitaci) a byla by jim zde poskytována vysoká míra sociální podpory. Tyto dílny by mohly fungovat buď samostatně nebo jako součást sociálních chráněných dílen. Lidé by po zlepšení svých schopností a návyků mohli přejít do sociálních chráněných dílen, ve kterých by se stali řádnými zaměstnanci a současně by stále dostávali potřebnou míru sociální podpory.

Takové odstupňování chráněných dílen by umožnilo efektivnější podporu a pomoc cílové skupině a zároveň hospodárnější využívání státních prostředků.

Projekt však také prokázal, že individuální míru sociální podpory potřebují i osoby, které nemají zdravotní postižení, ale jsou také znevýhodněny na trhu práce. Jedná se zejména o osoby po výkonu trestu, bez domova a další (do této skupiny patří bezesporu i lidé z minoritních skupin, např. Romové, azylanti apod., kteří však nebyli cílovou skupinou našeho projektu). U většiny těchto lidí se projevuje výrazný sociální znevýhodnění, který jim bez individuální sociální podpory znemožňuje úspěšný vstup či návrat do pracovního procesu. Zaměstnávání osob z této cílové skupiny by proto mělo být také považováno za sociální službu.

Jsme přesvědčeni, že výstupy projektu najdou uplatnění v praxi, a že poznatky z metodiky přispějí k podpoře zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Očekáváme Vaše reakce a názory na tuto problematiku. Rádi se s Vámi o získané zkušenosti podělíme a zajímají nás také Vaše zkušenosti z této oblasti.

Mgr. Iva Burianová
RNDr. Anna Ekslerová
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Kontaktní adresa:

Charita Opava
Mgr. Iva Burianová
Přemyslovců 26
747 07 Opava - Jaktař

metodika@charitaopava.cz
<http://www.charitaopava.cz>

Použitá literatura a další zdroje:

- **Bolla, J.: Nezaměstnanost jako načasovaný dynamit.** Psychologie dnes, 10/2001
- **Integrovaný systém typových pozic: Kartotéka typových pozic.** Trexima s.r.o. (online, únor 2005). Dostupné z: <http://www.istp.cz>
- **Jakubka, J.: Zákoník práce pro praxi od 1.10.2004.** ANAG, Ostrava 2004.
- **Jouza, L.: Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem.** Polygon, 2004
- **Čermáková, K., Johnová, M. (ed.): Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe: průvodce poskytovatele.** MPSV, Praha 2002
- **Česká asociace streetwork: Supervize v České asociaci streetwork.** (online, únor 2005). Dostupné z <http://streetwork.ecn.cz>
- **Matoušek, O. a kol. : Metody a řízení sociální práce.** Portál, Praha 2003
- **Plesník, V. a kol.: Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu.** Reintegra, 2004
- **Návrh typologii sociálních služeb,** MPSV 2002 (online, únor 2005). Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>
- **Wilken, J. P., van Hollander, D.: STORM Rehabilitation. Komplexní přístup k psychosociální rehabilitaci.** Pracovní překlad výukového materiálu. 1999.

Editoři:

Mgr. Iva Burianová

doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB

ZNEVÝHODNĚNÝCH NA TRHU PRÁCE

PŘEVÁŽNĚ NA EKOLOGICKÝCH ČINNOSTECH

