



TENTO PROJEKT BYL SPOLUFINANCOVÁN
EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

PRAPOZA

PRAx e - **PO**dpora - **ZA**městnání

Zaměstnávání osob
znevýhodněných
na trhu práce

Příklad z praxe



Charita Opava
2007



TENTO PROJEKT BYL SPOLUFINANCOVÁN
EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

PRAPOZA

PRAx - **PO**dpora - **ZA**městnání

**Zaměstnávání osob znevýhodněných
na trhu práce**

Příklad z praxe

Iva Burianová a kolektiv



Charita Opava



TENTO PROJEKT BYL SPOLUFINANCOVÁN
EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM
A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY

Publikace byla zpracována v rámci projektu č. CZ.04.1.03/1.1.14.1/0017 PRAPOZA PRAXe – PODpora – ZAměstnání realizovaném v grantovém schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti v Operačním programu lidských zdrojů v rámci priority 1. Aktivní politika zaměstnanosti, v opatření: 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Na publikaci se podíleli:

Mgr. Iva Burianová, Mgr. Ing. Štěpánka Gecová, Eliška Heiderová,
Mgr. Radana Plevová, Marta Hozová, Lenka Konečná, Ing. Dagmar Sližová,
Mgr. Marie Tichá, Marie Zezulková.



Charita Opava

Přemyslovců 26

747 07 Opava-Jaktař

tel./fax: +420 553 612 780

e-mail: info@charitaopava.cz

www.charitaopava.cz

Redaktor publikace: Ing. Tomáš Schaffartzik

Tisk: Grafis 2000, s.r.o.

© Charita Opava, 2007

ISBN: 978-80-254-0519-2

Poděkování

Poděkování patří mnoha lidem. Pokud bych je všechny měla uvést jmenovitě, bála bych se, že na někoho zapomenu. Rozhodla jsem se jmenovat pouze několik osob, bez kterých by projekt vůbec nevznikl.

Děkuji řediteli Charity Opava panu Janu Hanušovi, jeho zástupci Ing. Tomáši Schaffartzikovi, paní Ing. Dagmar Sližové, garantce vzdělávání v rámci projektu PRAPOZA, paní Evě Žídkové vedoucí Chráněných dílen sv. Josefa Charity Opava a její zástupkyni paní Miroslavě Wolfové za jejich velkou podporu projektu PRAPOZA, která začala při psaní projektové žádosti a trvá dosud.

Děkuji všem kolegům, kteří se na realizaci projektu podíleli a svojí poctivou prací a vysokým nasazením přispěli ke zdárnému naplnění všech projektových aktivit.

Poděkování patří také pracovníkům Úřadu práce v Opavě, bez jejichž pomoci bychom stěží měli možnost oslovit osoby z cílové skupiny projektu a realizace projektu by byla mnohem těžší.

Děkuji i pracovníkům oddělení implementace ESF Úřadu práce v Ostravě. Způsob jejich administrace jsme vnímali vždy spíše jako partnerství než jako kontrolu.

Největší dík však patří účastníkům projektu. Jen díky jejich odvaze vstoupit do projektu a tři měsíce se účastnit jednotlivých aktivit, aniž by měli jistotu, že právě jim se podaří nalézt zaměstnání, můžeme nyní říci, že projekt byl úspěšný. S radostí konstatuji, že 32 z celkového počtu 46 účastníků projektu zaměstnání nalezlo. Zároveň věřím, že projekt byl přínosný i pro ty, kteří zatím práci nenašli.

Mgr. Iva Burianová

Vedoucí projektu

PRAPOZA

Obsah

■ PODĚKOVÁNÍ	7
■ ÚVOD	11
■ 1. PROJEKT PRAPOZA PRAxe – POdpora – ZAměstnání	
1.1 Charakteristika projektu	13
1.2 Projektové aktivity.....	15
1.2.1 Pracovní praxe	15
1.2.2 Sociální podpora.....	21
1.2.3 Školení a poradenství	25
1.2.4 Zprostředkování práce	35
1.3 Kazuistiky.....	36
1.4 Dosažené výsledky	45
■ 2. CHARITA OPAVA – REALIZÁTOR PROJEKTU	
2.1 Filozofie činnosti	46
2.2 Důležitý mezník	47
2.3 Několik slov o organizaci.....	49
2.4 Střediska	50
2.5 Činnost.....	52
2.6 Projekty spolufinancované Evropskou unií.....	62
■ ZÁVĚR	64

Úvod

Charita Opava se dlouhodobě zabývá otázkou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Mezi zaměstnanci organizace je mnoho lidí se zdravotním znevýhodněním či postižením. Nepracují pouze v chráněných dílnách, ale také v rámci ostatních středisek Charity Opava na různých pracovních pozicích. Dáváme pracovní příležitost poměrně velkému počtu těchto osob a máme v této oblasti velké zkušenosti. Přesto bychom rádi naši nabídku a možnosti ještě rozšířili. Naší otázkou bylo, jak pomoci lidem zvýšit jejich šanci při návratu na trh práce?

Odpověď jsme našli ve výzvě Úřadu práce Ostrava. V Operačním programu lidských zdrojů (OPRLZ) v grantovém schématu Podpora aktivní politiky zaměstnanosti v rámci priority 1. Aktivní politika zaměstnanosti, v opatření: 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání jsme podali projekt s názvem PRAPOZA a uspěli jsme ve výběrovém řízení. Projekt byl podpořen.

Zkušenosti z realizace projektu byly shrnuty do následující publikace.

V její první části je představen projekt, jeho cíl, cílová skupina, aktivity a výsledky. Text je doplněn kazuistikami dvou účastníků projektu. V části druhé je stručně představena organizace Charita Opava, realizátor projektu.

1. PROJEKT PRAPOZA

PRAxe - POdpora - ZAměstnání

1.1 Charakteristika projektu

Projekt byl zahájen 1. 10. 2005 a ukončen 30. 9. 2007.

Byl určen:

- lidem se zdravotním znevýhodněním či postižením, evidovaným na úřadu práce
- ženám s malými dětmi, evidovaným na úřadu práce
- lidem, jejichž pracovní místo či návrat na něj je ohroženo (např. ženy na mateřské dovolené)
- případně lidem z dalších znevýhodněných skupiny uchazečů o zaměstnání (např. lidem s nízkým vzděláním, lidem starším 50 let), evidovaným na úřadu práce

Cílem projektu bylo napomoci lidem z cílové skupiny zvýšit dovednosti a znalosti usnadňující nalezení pracovního místa na trhu práce.

Klíčové aktivity:

- pracovní praxe
- sociální podpora
- školení a poradenství
- zprostředkování práce

Důležitou aktivitou projektu byla také tzv. Doprovodná opatření, v rámci kterých za každý den účastníci projektu - praktikanti - dostali stravenku v hodnotě 40 Kč a bylo jim propláceno jízdné veřejnou dopravou. Matkám s malými dětmi bylo nabídnuto hlídání dětí.

Tyto aktivity proběhly v pěti v tříměsíčních bězích. Před každým během proběhla ve spolupráci s Úřadem práce v Opavě prezentace projektu lidem z cílové skupiny.



Prezentace – zájemci o účast v projektu a pracovníci projektu

Období před zahájením prvního tříměsíčního běhu (od 1. 10. 2005 do 31. 12. 2005) bylo věnováno přípravě jednotlivých aktivit, např.:

- příprava míst pracovní praxe - vybudování školicí dílny, která vznikla v rámci chráněných dílen sv. Josefa, příprava ostatních míst pracovní praxe
- příprava a vybavení školicích místností a PC učebny
- výběr a příprava školitelů a sylabů školení
- vytvoření školicích materiálů pro účastníky
- vytvoření systému a vedení dokumentace sociální podpory atd.

V obdobích mezi jednotlivými běhy probíhalo hodnocení případně úprava nastavení aktivit. Období po skončení posledního (od 1. 7. 2007 do 30. 9. 2007) bylo určeno ukončení aktivit, práci na projektových výstupech a závěrečnému zhodnocení.

1.2 Projektové aktivity

1.2.1 Pracovní praxe

Pracovní praxe byla důležitou aktivitou projektu. Byla realizována v rámci různých středisek Charity Opava v oblasti administrativy, ekonomiky, obchodnictví, pečovatelsví a v rámci činností Chráněných dílen sv. Josefa, ve kterých byla zřízena školicí dílna.

Systém byl nastaven tak, že v každém běhu projektových aktivit byla otevřena místa pracovních praxí, která odpovídala aktuálním potřebám účastníků projektu. Kvalitu garantovali vedoucí středisek či úseků, na kterých praxe probíhaly, nebo jejich zástupci. Tito lidé úzce spolupracovali s ostatními pracovníky projektu a samozřejmě velmi intenzivně s účastníky. Školicí dílna byla zaměřena zejména na osoby s větším zdravotním znevýhodněním a nižším vzděláním současně, které v rámci praxe potřebovaly vyšší míru podpory. Spolu s vedoucí dílny v ní působila i pracovní asistentka, byla účastníkům nápomocna při jednotlivých pracovních činnostech.

Lidem se s nástupem na pracovní praxi zcela změnil režim dne, i když pracovali pouze čtyři hodiny denně čtyři dny v týdnu a zbytek času mohli věnovat jiným aktivitám. Na změny si bylo potřeba zvyknout a přijmout je – účastnit se všech aktivit, každé ráno vstát a jít na praxi, učit se novým dovednostem, zapojit se do nového kolektivu, uspořádat si čas apod. A to, jak se s tím jednotliví praktikanti vypořádali a kolik času a úsilí je to stálo, bylo velmi individuální. Možná to může ostatním znít jako běžné nároky, které musí zvládat každý z nás, nicméně tomu tak není.

Další povinností bylo účastnit se všech školení, pravidelných sezení s klíčovým pracovníkem a spolupracovat se zprostředkovateli práce (viz dále). Oplátkou za to mohli očekávat dobře využitý volný čas, nové dovednosti, kontakty s jinými lidmi a podporu v tom, aby změnili to, co sami potřebovali. Mimo to dostávali za každý odpracovaný den stravenku a proplacené jízdné. Pokud člověk našel zaměstnání, mohl okamžitě ukončit účast v projektu a nastoupit do práce.



Pracoviště recepce Charity Opava

Příklad náplní několika pracovních praxí:

■ Náplň pracovní praxe v oblasti administrativy

Pracovní praxe probíhala na recepci Charity Opava.

- zaškolení: organizační struktura Charity Opava, práce s kopírkou, jednoduché úkony na počítači
- přepojování telefonních hovorů, poskytování informací
- výdej klíčů, odemykání brány
- první kontakt s návštěvami ředitelství Charity Opava, poskytování informací
- příjem poštovních zásilek (příjem doporučených zásilek, výběr pošty ze schránky, zápis do Knihy došlé pošty, rozdělení k vyřízení v rámci organizace)
- odesílání poštovních zásilek (zápis do Knihy odeslané pošty, doručení na poštu k odeslání)
- ovládání programu Outlook, třídění e-mailové pošty info@charitaopava.cz
- kopírování dokumentů
- práce s dokumenty pod vedením asistentky ředitele
- archivace dokumentů v organizaci (způsob archivace dokumentů v organizaci, zápis do Archivní knihy, uložení)

■ Náplň pracovní praxe v oblasti ekonomické

Pracovní praxe probíhala na ekonomickém úseku Charity Opava. Byla určena pro osoby, které v minulosti vykonávaly účetnické nebo ekonomické práce.

1. měsíc

Praktikant se seznámil s účetním softwarem a všemi jeho moduly do té míry, aby mohl samostatně pořizovat účetní data. Dále se základními údaji modelové organizace: její právní subjektivitou, organizační strukturou, nákladovou strukturou, vnitřními ekonomickými předpisy a postupy, systémem oběhu dokladů, účtovým rozvrhem.

2. měsíc

Pro každého praktikanta byl připraven soubor prvotních dokladů pro samostatnou práci. Soubor obsahoval: paragony za hotové, faktury přijaté, podklady pro vyhotovení faktur vydaných, bankovní výpisy, mzdové doklady, knihy jízd, interní účetní doklady.

Praktikant roztřídil, překontroloval náležitosti jednotlivých prvotních dokladů, opatřil je účtovým předpisem (provedl kontaci) a následně zaznamenal do informačního systému.

3. měsíc

Praktikant provedl účetní uzávěrku a závěrku za účtované období.

Zhotovil:

- dokladovou inventuru rozvahových účtů
- kontrolu nákladových a výnosových účtů
- vyúčtování účtů časového rozlišení, kursových rozdílů a dohadných položek
- zjistil účetní výsledek hospodaření
- uzavřel účty – účet výsledku hospodaření a převodem zůstatků rozvahových účtů na konečný účet rozvázný
- sestavil závěrku – výkaz zisků a ztrát a rozvahu
- připravil podklady pro transformaci hospodářského výsledku na daňový základ



Školící dílna

Zájemce o práci v ekonomii připravil z výsledků sledovaného období finanční analýzy:

- rozbor finanční situace za minulé období podle jednotlivých činností
- rozpočet na další období podle plánů (investice, rozšíření služeb, noví pracovníci)
- CASH-FLOW na další období
- pokusil se vytvořit strategii na následující období v oblasti řízení, usměřování činností, krytí nákladů

■ Náplň pracovní praxe v oblasti pečovatelsví a sociální asistence

Tato pracovní praxe probíhá ve středisku Mraveneček, denním stacionáři pro děti s kombinovanými vadami Charity Opava.

Oblasti praxe:

- pečovatelsví
- výchova a vzdělávání
- sociální

1. ošetřování a péče o děti s postižením (těžké mentální a tělesné postižení):

- osvojení si postupu při přemísťování
- osobní hygiena (přebalování, umývání)
- ústní hygiena (čištění zubů) spojená s masáží buko-faciální oblasti
- polohování
- pomoc při oblékání
- pomoc při krmení, pití
- ovládání vozíku, kočárku

2. výchova a vzdělávání:

- seznámení se s principy vzdělávání – základy Montessoriovské pedagogiky, krabicový systém úkolů
- zapojení do muzikoterapie – umět s dítětem sedět na gymnastickém míči, na zemi a pomoci „hrát“ na Orffovy nástroje

3. sociální:

- seznámení se se základními potřebami, problémy lidí s postižením, či jejich zákonných zástupců
- jak pomoci a kolik (neomezovat schopnosti lidí s postižením, nechat jim volnost, poskytnout možnost sebeuplatnění podle schopností a možností)

■ Náplň praxe v oblasti obchodnictví

Tato pracovní praxe probíhala ve středisku Krámek u Josífka Charity Opava:

- vedení dialogu s různě založeným zákazníkem (např. problematický či agresivní zákazník)
- oblast objednání, dodání, převzetí zboží
- oblast práce se zbožím po jeho obdržení od dodavatele a uložení zboží
- problematika reklamací
- aranžování a estetika při vystavení zboží, balení zboží i dárkově



Práce v textilní dílně

■ **Náplň pracovní praxe v oblasti činnosti Chráněných dílen sv. Josefa Charity Opava**

Tato pracovní praxe probíhala ve školicí dílně, která byla vytvořena v rámci Chráněných dílen sv. Josefa:

- práce v keramické dílně (např. zpracování hlíny, zdobení výrobku rytím a razítkováním, plastické techniky, výroba keramických drobností atd.)
- práce v kompletační dílně (např. navlékání těsnění na hydraulické čepy, adjustace textilu, stříhání materiálu na výplň výrobků atd.)
- práce ve stolařské dílně (např. broušení, vyřezávání, natírání atd.)
- práce v textilní dílně (např. drobná textilní tvorba atd.)
- práce ve tkalcovské dílně (např. tkaní koberců, navazování trásní atd.)
- výtvarná dílna (např. malování na hedvábí, malování na sklo atd.)

1.2.2 Sociální podpora

Sociální podpora byla poskytována všem praktikantům po celou dobu pracovní praxe, případně i po získání pracovního uplatnění po dobu nezbytně nutnou.

Aktivita byla zajišťována kvalifikovanými sociálními pracovníky, kteří účastníky projektu provázeli v roli tzv. klíčových pracovníků. Každý sociální pracovník měl určitý počet praktikantů v daném běhu, kterým se individuálně věnoval. Zajímal se především o jejich potřeby, možnosti a schopnosti.

Hlavní oblasti sociální podpory:

- podpora praktikanta při hledání pracovního uplatnění
- pomoc v začlenění do kolektivu, podpora a rozvoj komunikačních dovedností
- rozvíjení klíčových kompetencí, schopností jednotlivých praktikantů potřebných k získání a udržení pracovního místa (např. samostatnost, odpovědnost, kreativita, spolehlivost, schopnost spolupráce atd.)
- pomoc při hledání pracovního místa na otevřeném trhu práce (ve spolupráci s týmem zprostředkovatelů práce)
- vedení dokumentace, vytváření, revize a vyhodnocování individuálních plánů ve spolupráci s praktikanty

Na úvodní schůzce každého běhu projektu si sociální pracovníci individuálně domluvili schůzky s jednotlivými praktikanty.

Během své pracovní praxe se tedy každý praktikant pravidelně (nejméně 1x za 14 dní, většinou však 1x týdně) se svým klíčovým pracovníkem setkával na tzv. sociálním sezení. Někdy byla místem setkání kancelář projektu, jindy místo pracovní praxe či místo, kde probíhalo vzdělávání praktikantů, případně kancelář daného klíčového pracovníka.

Náplní sociálních sezení byla práce na tvorbě a naplňování individuálního plánu každého praktikanta s cílem motivovat jej a poskytnout mu nezbytnou podporu při hledání zaměstnání. Klíčový pracovník vysvětlil praktikantovi svou roli a obsah společných setkání. Podstatou společné práce bylo navázání vztahu mezi klíčovým pracovníkem a praktikantem.

Na prvních sociálních sezeních se klíčový pracovník dotazoval na důvody a motivy vstupu praktikanta do projektu, na jeho očekávání a potřeby, vhodnou formou se také zaměřoval na zjištění důvodů, pro které byl praktikant doposud při hledání práce neúspěšný. Obsah sdělených informací byl důvěrný a jejich rozsah (množství) záležel na otevřenosti praktikanta, na jeho volbě, kolik informací o sobě podá.

Praktikant byl seznámen s tím, že informace o jeho osobě, které mohou hrát roli při hledání vhodného pracovního místa, předá klíčový pracovník zprostředkovatelům práce.

Během sezení spolu praktikant a klíčový pracovník pracovali na individuálním plánu. Klíčový pracovník praktikanta podporoval a směřoval ke stanovení si cílů, které by chtěl během projektu naplnit. Převážně šlo o krátkodobé a reálné cíle, jichž lze dosáhnout postupnými kroky, které si řídí sám. Naplňování jednotlivých kroků i samotného cíle bylo průběžně hodnoceno tak, aby je praktikant přijal za své. Jedním z častých cílů, které si účastníci stanovili bylo např. znovuoobnovení pracovních návyků (včasný příchod do práce, dodržování pracovní doby, skloubení práce a volného času).

Obsah a délka jednotlivých sezení se odvíjela od individuálních potřeb a možností daného člověka. Některý praktikant neměl problémy se začleňováním do pracovního procesu praxe ani v jiné oblasti svého života, jiný chtěl řešit záležitosti týkající se jeho praxe, ale nepřál si hovořit o svých osobních problémech, další otevíral svému klíčovému pracovníkovi podstatnou část svého osobního života a chtěl pomoci s problémy týkající se i něčeho jiného než práce.

Klíčovní pracovníci respektovali míru otevřenosti každého praktikanta, zásadní bylo vytvoření důvěrné a bezpečné atmosféry během jednotlivých sezení.

Termíny sezení si praktikanti zapisovali do svých „zápisníků“, které obdrželi při vstupu do projektu. Bylo vyžadováno dodržování stanovených termínů a časů. V případě, že se praktikant (či klíčový pracovník) nemohl z určitých důvodů dostavit na domluvené setkání, bylo potřeba druhou stranu včas informovat. Tato skutečnost, stejně tak jako dodržování pracovní doby (včasný příchod, omluva nepřítomnosti, vyžádání si propustky k lékaři) jistě napomohla účastníkům k získání pracovních návyků.

Role klíčového pracovníka byla vnímána jako velmi důležitá. Hledání nového pracovního místa, případné nalezení a nástup na do práce s sebou přináší mnoho

neznámého: změny, spoustu nových lidí kolem sebe a hlavně nové informace, které předává více lidí, proto jsou nejednotné, nejasné či nejednoznačné.



Zájemci při zahájení prvního běhu projektu na ÚP Opava

Jelikož projekt byl určen osobám znevýhodněným na trhu práce, kterými jsou zejména osoby se zdravotním znevýhodněním, lidé s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let, ženy s malými dětmi vracející se na trh práce po mateřské dovolené, bylo možné předpokládat, že výše uvedené problémy spojené s nástupem do práce se budou těchto osob o to více dotýkat. Klíčový pracovník byl praktikantovi k dispozici po celou dobu jeho účasti v projektu, předával mu potřebné informace, sjednocoval nejednoznačné informace, zjišťoval věci důležité pro praktikanta, byl jeho styčným bodem (průvodcem) v nové a neznámé situaci.

Klíčovní pracovníci navštěvovali své praktikanty i na pracovišti praxe, zjišťovali, jak si daný člověk vede v pracovním kolektivu, jak se vypořádá s nároky spojenými s nástupem na praxi. Toto bylo velmi přínosné, mnohdy tím byly doplňovány a vyjasňovány sdělené informace.

Během prvního běhu projektu se dopracoval systém pravidelného měsíčního hodnocení účastníků ve složení: klíčový pracovník – praktikant – garant pracovní praxe, jehož cílem bylo jasně a zároveň citlivě zhodnotit dosavadní pracovní působení v projektu.

Sociální pracovníci vedli ke každému praktikantovi dokumentaci, která obsahovala:

- osobní anamnézu obsahující všechny důležité informace o praktikantovi vztahující se k problematice nezaměstnanosti
- zdravotní dokumentaci a doklady o dosaženém vzdělání
- individuální plán
- zápisy ze sociálních sezení, které vypracoval klíčový pracovník
- další potřebné dokumenty (např. rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu, pracovní rekomandace,...)

Některé z těchto dokumentů byly v papírové podobě, jiné byly součástí elektronické kartotéky, kterou tým sociálních pracovníků vytvořil pro účely tohoto projektu.

Tým klíčových pracovníků se pravidelně scházel na společných poradách a intervizích. Porady se týkaly pracovních a organizačních záležitostí, zatímco intervize sloužila jako podpora a náhled pro přímou práci s praktikanty. Díky intervizím měli pracovníci možnost získat jiné pohledy a názory na obtížnou komunikaci s některými praktikanty, získávali podporu a mnohdy i návody k novým způsobům řešení. Každý běh projektu měl své odlišnosti a praktikanti individuální zvláštnosti, na které bylo potřeba pružně reagovat.

Rovněž důležitá byla spolupráce klíčových pracovníků s týmem zprostředkovatelů práce. Na pravidelných společných schůzkách předávali klíčoví pracovníci zprostředkovatelům práce informace o praktikantech, důležité pro hledání vhodného pracovního místa.

Aktivita sociální podpory u některých praktikantů ve výjimečných případech byla poskytována i po jeho nástupu do zaměstnání. Bylo to zejména v případech, kdy se tímto mohlo pomoci praktikantovi k udržení nalezeného místa.

1.2.3 Školení a poradenství

Souběžně s pracovní praxí a sociální podporou probíhalo vzdělávání praktikantů formou prožitkových seminářů rozčleněných podle témat do pěti okruhů. Cílem doprovodného vzdělávání bylo umožnit jim zmapovat své schopnosti a dovednosti, posílit jejich sebevědomí a odvahu zkusit třeba i změnu pracovního zařazení v případě potřeby, poskytnout poradenství v základních právních otázkách, které by jim mohlo pomoci při hledání zaměstnání a nástupu do pracovního procesu. Soubor prožitkových a výukových aktivit směřoval k postupné přípravě na úspěšné absolvování modelového výběrového řízení, které bylo simulováno tak, aby připravilo uchazeče na skutečný vstupní pohovor do konkrétního zaměstnání, pro které se sám nebo s podporou klíčového pracovníka individuálně rozhodl.

Výuka probíhala dle jednotlivých bloků (podrobněji viz příloha) vždy jeden den v týdnu po dobu praxe ve skupinách. Pro lepší individuální přístup byli praktikanti ve výuce na PC rozděleni na dvě skupiny, ostatní školicí aktivity byly společné.

V průběhu realizace se školitelé scházeli 2x měsíčně na společných hodnotících schůzkách. V průměru 1x měsíčně se konala pracovní schůzka koordinátora vzdělávání se sociálními pracovníky projektu.

Na základě zkušeností a připomínek praktikantů byly upravovány sylaby i způsob školení tak, aby co nejvíce vyhovoval potřebám praktikantů.

V rámci poradenství byla doplněna knihovna odborné literatury, ke které mají praktikanti přístup a v průběhu kurzů si mohou literaturu zapůjčit.

Každý účastník obdržel na konci školicích aktivit diplom jako důkaz absolvování modelového výběrového řízení a současně vyplnil hodnotící dotazník jako zpětnou vazbu pro koordinátora školení.

■ Hodnocení jednotlivých školicích bloků

Na základě zkušeností a následně zpětné vazby praktikantů bylo v průběhu realizace pouze upraveno pořadí jednotlivých bloků, u některých (zejména otázky právní) bylo nutno aktualizovat náplň podle nové platné legislativy. Po ukončení každé skupiny

praktikantů bylo provedeno hodnocení školicích aktivit z pohledu školitelů, a hlavně z pohledu praktikantů. Jejich podněty a připomínky byly vždy zapracovány do sylabů následujících bloků.

Výuka na PC, internet

40 hodin (5 dní)

■ Obsah a cíl:

- seznámení se s počítačem, co je hardware a software, druhy uživatelských programů
- microsoft office – základy ovládání programů MS Word, Excel, Outlook
- procvičování práce s MS Word – napsání životopisu, průvodního dopisu, obálky
- základy práce s internetovým prohlížečem
- hledání a třídění dat, vyhledávání pracovních nabídek pomocí internetu
- základy používání periferních součástí – skener, tiskárna, digitální fotoaparát
- závěrečná praktická zkouška

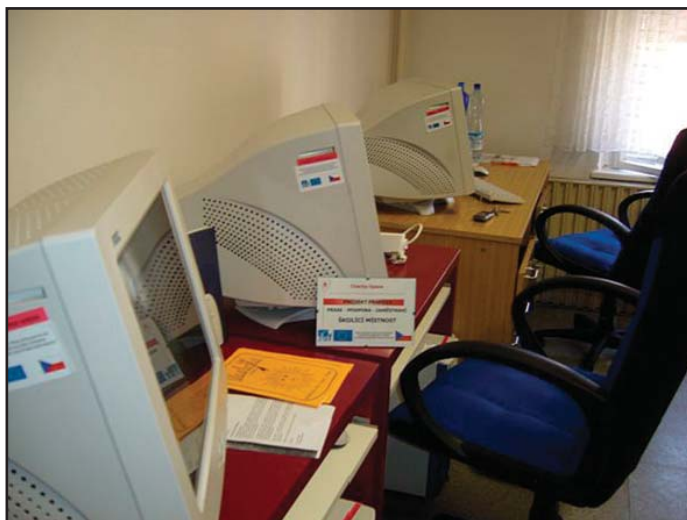
Cílem bylo seznámit praktikanty se základy práce na PC a internetu tak, aby byli schopni napsat si a vytisknout strukturovaný životopis a průvodní dopis, vyhledat si na internetu práci a odpovědět na inzerát.

■ Zkušenosti z průběhu realizace

Výuka probíhala ve dvou skupinách vždy po 8 hodinách. Zahájena byla vždy teoretickou částí – stručným seznámením s historií a vývojem PC, rozdělení PC na část hardwarovou a softwarovou, popsáním jejich rozdílů, popsáním a předvedením v praxi částí hardwarových, včetně periférií a praktických ukázek práce s nimi.

V dalších dnech kurzu se výuka soustředila na zopakování stávajících znalostí a případně pak podle potřeby jejich doplnění s největší pozorností na práci s internetem a popisu možností jednotlivých vyhledávačů a různých možných účinků získání výsledků s ohledem na vyhledávač a řetězec zadaný do vyhledávače.

Vzhledem k velmi různé úrovni znalostí účastníků byla výuka rozdělena do dvou skupin a k začátečníkům bylo nutno mít asistenta pro lepší individuální přístup.



Počítačová učebna

■ Zhodnocení výuky

Z pohledu školitelů bylo velmi náročné přizpůsobit program tak, aby se vyhovělo požadavkům a velmi rozdílné úrovni znalostí účastníků, často omezených nemocí nebo hendikepem, což vyžadovalo individuální přístup a upravení rytmu přestávek a výuky.

Z pohledu praktikantů byla výuka hodnocena jako velmi přínosná a vedená zábavnou formou. Zvláště oceňovali přístup a nápaditost lektora.

■ Závěrečná doporučení

Rozdělení účastníků na začátečníky a pokročilé je žádoucí, stejně jako výpomoc asistentů pro lepší individuální přístup u začátečníků, alespoň v počáteční fázi výuky. Vzhledem k osmihodinovým výukovým blokům je velmi dobré zpestřit program školení formou podání i s příklady a zajímavostmi, které mohou účastníci využít v praxi – např. vyhledat si na mapě, kam mám vlastně přijít na přijímací pohovor, čím a jak se tam dostanu apod. Zásadním faktorem úspěšnosti je kvalita lektora, který nemá mít jen odborné znalosti, ale i zkušenosti s výukou účastníků s různým stupněm znalostí a také s různými formami hendikepu, je schopen toto všechno zohlednit a pružně reagovat na individuální potřeby a požadavky praktikantů.

1. „Chci se domluvit“ (komunikace)

6 hodin (1den)

■ Obsah a cíl:

- nácvik komunikačních dovedností, verbální a neverbální komunikace
- jak správně telefonovat
- simulace hovorů – hledání zaměstnání, domluva schůzky, pohovor se zaměstnavatelem atp.

Cílem bylo seznámit praktikanty s různými formami komunikace, jak svým chováním a jednáním mohou působit na své okolí a co by jim v komunikaci mohlo pomoci při vstupním pohovoru a přijímacím řízení.

■ Zkušenosti z průběhu realizace

Účastníky zajímala teorie i praktické nácviky dovedností, přestože zpočátku jim připadalo zbytečné např. učit se telefonovat. Po počátečním ostychu se však většinou zapojovali ochotně do nácviků a sami si vytvářeli modelové situace. Někteří praktikanti byli překvapeni používanými metodami výuky, byli dosud zvyklí pouze na školení typu teoretických přednášek. Vzhledem k tomu, že tento blok byl zařazen na začátek programu vzdělávání, kladl větší nároky na školitele, aby dokázali vhodně motivovat účastníky i k praktickým cvičením.

■ Zhodnocení bloku

Z pohledu školitelů bylo někdy náročné navázat vztah důvěry v kolektivu, který se setkal poprvé. Zvláště u starších účastníků bylo třeba vhodnou motivací překonat strach vyjádřit své názory a zapojit se aktivně do praktických cvičení.

Z pohledu praktikantů bylo školení hodnoceno dobře, po projití všech školicích bloků potom zpětně naopak pozitivně hodnotili použité metody výuky, možnosti nacvičit si nanečisto rozhovor se zaměstnavatelem a praktické rady, jak se nenechat vyvést z míry ve stresových situacích. Řadu z účastníků také zaujala neverbální komunikace.

■ Závěrečná doporučení

Školicí blok o komunikaci jsme zařadili jako startovací, kdy se kolektiv praktikantů mezi sebou ještě nezná (respektive jsou to 2 kolektivy, které se sešly poprvé). Na počátek společných školicích bloků se osvědčilo zařadit pár jednoduchých a zábavných

cvičení (her) na seznámení, které pomohou odlehčit atmosféru a navázat důvěru mezi účastníky a lektorem a mezi účastníky navzájem.

Střídání teoretického výkladu, přizpůsobeného tak, aby byl srozumitelný různorodé skupině praktikantů a metod praktických příkladů a nácviků podle jejich potřeb, se ukázalo jako velmi účinné.

2. „Mám šanci....“ (přijímací pohovor, výběrové řízení) 12 hodin (2 dny)

■ Obsah a cíl:

- jak se správně připravit k přijímacímu pohovoru
- jak absolvovat přijímací a výběrové řízení s úspěchem
- přehrávání situací z praxe
- simulace výběrového řízení podle výběru zaměstnání uchazečů (praktikantů)

Cílem tohoto bloku bylo teoreticky i prakticky zohlednit důležité stránky přípravy k přijímacímu pohovoru, seznámení s různými formami výběrových řízení, s čím se uchazeči mohou setkat, rady, doporučení a „fígle“, jak zaujmout a uspět, zejména pak prakticky si nacvičit různé typy výběrového řízení v praxi. Na závěr celého vzdělávacího bloku každý z praktikantů absolvoval modelové výběrové řízení, kde si měl možnost si nanečisto vyzkoušet výběr přímo na tu pozici a k tomu zaměstnavateli, kam by si skutečně přál.

Toto modelové výběrové řízení bylo zároveň jakousi praktickou zkouškou z toho, co se za celý vzdělávací blok naučili včetně zpětné vazby výběrové komise (složené ze školitelů a sociálních pracovníků projektu). Každý z účastníků obdržel symbolické ocenění v podobě diplomu.

■ Zkušenosti z průběhu realizace

Dosavadní zkušenosti praktikantů s výběrovým řízením byly různé – od těch, kteří se ještě žádného neúčastnili až po ty, kteří jich už absolvovali řadu. Jejich zkušenosti byly často negativní, proto bylo přínosné v nácviku přidělit např. těmto lidem roli personalisty, majitele firmy nebo psychologa, kdy se mohli vžít do situace člověka na druhé straně a uvědomit si, že i on má velkou zodpovědnost a strach, jak výběr

dopadne. Překvapením pro mnohé bylo také to, že se váží stále na jednu pracovní pozici a neuvědomili si, že by mohli zkusit třeba něco jiného. Součástí proto byla cvičení na podporu sebevědomí a zmapování svých schopností a dovedností, která pak mohli dále rozvinout v následném zážitkovém semináři.

■ Zhodnocení bloku

Z pohledu školitelů bylo vhodné tento blok zařadit mezi školení o komunikaci a zážitkový seminář. Praktikanti se v té době už mezi sebou znali a byli ochotni podělit se o své zkušenosti i návrhy a nápady s ostatními. Dokázali také na druhém najít jeho silné stránky nebo schopnosti, které si třeba sám neuvědomoval.

Z pohledu praktikantů byl přínosný zvlášť materiál, ve kterém byly i praktické rady a pomůcky, co je třeba k úspěšnému zvládnutí přijímacího pohovoru a jak se na to předem připravit. Ocenili možnosti praktického nácviku různých situací a vzájemnou výměnu zkušeností.

■ Závěrečná doporučení

Spíše než teorie je vhodné dát praktikantům prostor pro vyjádření svých vlastních zkušeností a ve zpětné vazbě ostatních účastníků podtrhnout to, co mohou využít. Praktické rady, případně pomůcky (tabulka oslovených firem, vzor plánovacího záznamníku, životopisu nebo průvodního dopisu) je dobré předat účastníkům v písemné podobě ve formě materiálů, které mohou kdykoliv použít.

Důležitá byla pro účastníky při simulovaných hovorech možnost vyzkoušet si pozici „na druhé straně“, tedy vžít se např. do role zaměstnavatele, majitele firmy apod. a zmapovat si i další oblasti svých schopností a dovedností, ve kterých by mohli hledat pracovní uplatnění.

Ve dvou případech se ukázalo, že účastník je stresován tím, že by měl i při svém velkém zdravotním omezení chodit pravidelně do práce a že tedy jedinou motivací je potřeba vztahů, být mezi lidmi. V tom případě jsme navrhli různé možnosti rehabilitačních pracovišť a dobrovolnických prací, kde si člověk sám určuje dobu a čas práce podle svého aktuálního zdravotního stavu.

3. „Kdo jsem a co umím“ (zážitkový seminář) 12 hodin (2 dny)

■ Obsah a cíl:

- prohloubení sebepoznání, podpora sebevědomí
- vytipování silných stránek, dovedností, schopností
- motivace a překážky
- relaxace, jak se udržet „v pohodě“
- psychodiagnostika – možnost vyzkoušení si psychodiagnostického testu

Tento školicí blok byl zaměřen prožitkově s cílem získat impulsy, inspirace pro další sebepoznávání, rozvoj vlastní osobnosti, uvědomit si a získat také podporu pro vlastní kreativitu a také směřoval k navazování a rozvíjení kontaktů ve skupině, která byla účastna.

■ Zkušenosti z průběhu realizace:

V programu byly zařazeny psychohry a psychotechniky za účelem většího otevření se prožitkům, rozšíření a prolomení stereotypních schémat vnímání a prožívání různých situací, snížení rigidity vnímání sebe sama a okolí, uvědomění si a posílení vlastní kreativity, uvědomění si vlastní jedinečnosti jako osobnosti.

V závěru dne bylo účastníkům nabídnuto relaxační cvičení zaměřené na uvolnění a odpočinek s hudbou a slovním doprovodem vleže či vsedě, podle vůle a možností účastníků.

Součástí druhého dne byla možnost vyzkoušet si a ověřit své schopnosti intelektového výkonu a také dozvědět se strukturu vlastního intelektového vybavení - slabší a silnější místa výkonu v jednotlivých složkách intelektu (verbální inteligence - schopnost porozumění a operování s pojmy, schopnost řešení číselných úloh, operací s čísly, plošná a prostorová představivost...).

■ Zhodnocení bloku

Z pohledu školitelů bylo dobré zařadit do programu vzdělávání právě zážitkový seminář.

Lidé měli možnost vyjadřovat otevřeně své vlastní pocity z prožívání různých situací, měli možnost uvědomit si a prezentovat ostatním sami sebe se svými přednostmi i nedostatky, uvědomit si a prezentovat své životní role...

Z pohledu účastníků byli někteří zpočátku překvapeni a ostýchali se projevit, ale pak se zapojili do společných her a hodnotili tento blok velmi pozitivně, zvláště relaxační techniky. Obavy měli z psychodiagnostického testu, brali jej však jako možnost vyzkoušet si nanečisto, co by je také mohlo potkat u výběrového řízení.

■ Závěrečná doporučení

Protože z řad účastníků se jednalo především o lidi dlouhodobě nezaměstnané, tedy nezapojené dostatečně do každodenních sociálních kontaktů mimo svůj úzký rodinný okruh, mnozí účastníci pozitivně hodnotili možnost stát se členy skupiny, která byla společně účastna dění, možnost navázat a prohloubit přátelské vztahy ve skupině, dozvědět se něco více o sobě samém.

Zážitkový seminář slouží především k sebepoznání a uvědomění si svého vnímání a prožívání, v tomto kontextu koncipovaném tak, aby to prospělo účastníkům v podpoře sebevědomí a uvědomění si svých silných stránek, protože po úrazu nebo nemoci mají sklon podceňovat své schopnosti, připadají si neužiteční.



Zážitkový seminář

4. „Na co (ne)dosáhnu a jak na to“ (sociálně-právní minimum) 6h (1 den)

5. „Co mě potká a kde si dát pozor“ (základy pracovního práva) 6h (1 den)

■ Obsah a cíl

„Na co (ne)dosáhnu a jak na to“ (sociálně právní minimum)

- seznámení a navázání vztahu s účastníky
- seznámení se systémem výuky – metody, lektori, pomůcky
- diskuse o dosavadních zkušenostech účastníků s nezaměstnaností, rekvalifikací
- přednáška s besedou – sociálně právní minimum

„Co mě potká a na co si dát pozor“ (pracovní právo)

- základy pracovního práva – přednáška s besedou
- na co si dát pozor při výběru práce
- trh práce, podle čeho a jak hledat vhodné zaměstnání

Jedním z cílů bylo, aby se praktikanti dokázali orientovat v oblasti sociálních dávek. Především proto, aby věděli, na jaké dávky mohou mít nárok, kde a jak o tyto dávky žádat, naučili se vypočítat životní minimum své rodiny, což je důležité při nároku na dávky. Nedílnou součástí školení bylo také seznámit praktikanty s tím, na co si mají dávat při výběru práce a při sjednávání pracovního poměru pozor.

■ Zkušenosti z průběhu realizace

Praktikanti uvítali informace z oblasti sociálních dávek (zejména kde a jak o ně žádat) i pracovního práva. Velká pozornost byla věnována především legislativním změnám, které se týkaly obou oblastí. O těchto změnách se rozpoutala mezi účastníky diskuse (jaké dopady budou mít změny na rodiny s dětmi, jaké zkušenosti už nyní s novými změnami v zákonech mají apod.). Na přednášející byly kladeny různé dotazy, na které pracovníci Občanské poradny Opava v průběhu školení odpovídali. Dotazy se týkaly nejenom sociálních dávek, pracovního práva, ale např. i bydlení, rodinných vztahů, nového zákona o sociálních službách apod. Praktikantům nečinilo žádné problémy klást dotazy před ostatními, měli však i možnost navštívit Občanskou poradnu Opava k individuálnímu bezplatnému poradenství.

■ **Zhodnocení**

Z pohledu školitelů byl kontakt s praktikanty ve většině případů navázán bez problémů. Účastníci se aktivně zapojovali do diskusí a předávali si pozitivní i negativní zkušenosti, což je velice obohatilo.

Školitelé obdrželi pozitivní zpětnou vazbu. Praktikanti si ze školení odnesli nové informace. Ocenili to, že své problémy mohli se školiteli prodiskutovat a v případě jakýchkoliv dalších dotazů se na Občanskou poradnu mohou obrátit. Byly předány informační letáčky, na kterých byl uveden kontakt.

■ **Závěrečná doporučení**

V průběhu předchozích školících bloků se lidé ve skupině seznámili, poznali se, a proto jim nečinilo problémy dotazovat se školitelů. Školení byla zaměřena převážně na předávání informací z oblasti sociálně-právního minima a pracovní právo. Podařilo se praktikanty zaujmout a získat si jejich pozornost. Školitelé i účastníci uvítali střídání bloků, které byly zaměřené na teoretický výklad, praktické příklady ze života, výpočet životního minima rodiny.

1.2.4 Zprostředkování práce

Charita Opava již několik let zaměstnává společně s Úřadem práce v Opavě poradkyni pro osoby se zdravotním postižením. Její náplň práce tvoří aktivní vyhledávání pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, poskytování informací zaměstnavatelům týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a poskytování informací osobám se zdravotním postižením. Tuto službu jsme považovali za efektivní, ale zároveň jsme si uvědomovali, že se týká pouze jedné skupiny z řad lidí znevýhodněných na trhu práce.

V rámci projektu jsme ji proto významně posílili. Tři pracovníci (s celkovým úvazkem 2,1) aktivně vyhledávali práci nejen pro osoby zdravotně postižené, ale i pro další skupiny osob, kterým byl projekt určen (matky s malými dětmi atd.).

Aktivita probíhala v úzké spolupráci s účastníky projektu. Praktikanti byli v rámci ní informováni o případné možnosti pracovního uplatnění. Zároveň byly potencionální zaměstnavatelé informováni o projektu a jeho možnostech.

Zprostředkovatelé se pravidelně scházeli na společných poradách, kterých se účastnila i koordinátorka klíčových pracovníků, popř. i další klíčoví pracovníci. Po domluvě docházelo k osobním konzultacím mezi praktikanty a zprostředkovateli práce. Spolupracovali také s garanty pracovní praxe.

Na základě informací od klíčových pracovníků a praktikantů zprostředkovatelé práce vyhledávali pracovní místa na otevřeném trhu práce nebo na chráněných pracovištích.

Bylo kontaktováno a navštíveno několik desítek firem. Volná pracovní místa byla konzultována s pracovníky projektu, především klíčovými pracovníky a praktikanty. Účastníci byli ochotni a motivováni spolupracovat se zprostředkovateli práce při hledání pracovních míst na volném trhu práce.

Vždy bylo přihlíženo ke specifikaci jednotlivých osob (tj. zdravotní rekomandace, sociální zázemí, vhodné dopravní spojení, vzdělání a další specifika). Požadavky potencionálních zaměstnavatelů jsou mnohdy neúměrné k možnostem praktikantů, bylo tedy na zprostředkovatelích práce seznámit je s touto citlivou problematikou.

1.3 Kazuistiky

Následující text představuje dvě účastnice projektu a situace, se kterými se klíčoví pracovníci (sociální pracovníci) v rámci sociální podpory často setkávali a byli (samozřejmě ve spolupráci s dalšími pracovníky projektu) nápomocni s jejich řešením.

Pro zachování anonymity v kazuistikách nebyla použita pravá jména. Účastníci projektu byli nazváni paní, pan XY či praktikant, praktikantka.

Kazuistika I.

■ 1. Anamnéza

Praktikantce (paní XY) je 32 let, je rozvedená, vychovává dceru, která navštěvuje druhý stupeň ZŠ. Žije v malém městě, kde bydlí v rodinném domě spolu s dcerou a se svými rodiči. Její starší bratr žije se svou rodinou. Matka je již v důchodu, občas si vyžádá domů práci do svého bývalého zaměstnavatele – drobné kompletační práce. Otec pracuje.

Praktikantka vystudovala SŠ s průměrným prospěchem. Po ukončení SŠ pracovala ve svém oboru (jako administrativní pracovnice), po roce nastoupila na mateřskou dovolenou. Po čtyřleté mateřské dovolené se snažila najít práci ve svém oboru – bohužel neúspěšně. Od té doby byla v evidenci úřadu práce, při nástupu do projektu to bylo 9 let. Jako hlavní důvod svého neúspěchu při hledání práce uváděla, že nemá potřebnou praxi – toto jí sdělovali oslovovaní zaměstnavatelé. Pokoušela se tedy hledat práci i v jiném oboru – méně náročném, navštěvovala zaměstnavatele v okolí svého bydliště, nicméně nikde v té době nepřijímali nového pracovníka. Na dotaz, proč praktikantka nehledala práci ve větším městě blízko svého bydliště, odpověděla, že zpočátku chtěla práci ve svém bydlišti, později hledala práci také jinde.

Jelikož se u praktikantky začaly projevovat alergické reakce (na určité vůně, výpary a pyly), podala si žádost na úřad práce, který ji uznal osobou zdravotně znevýhodněnou. Toto rozhodnutí bylo vystaveno zhruba 2 měsíce před nástupem do projektu a má omezenou dobu platnosti na 3 roky. Pro paní není vhodná těžká fyzická, práce v nepříznivých klimatických podmínkách, v prachu a dráždivých výparech.

Paní je komunikativní, spontánní, nedělá jí problém oslovit druhé lidi. Při rozhovoru o svém životě sděluje potřebné informace, rozšiřuje je, nicméně spíše jen obecně, velmi zřídka hovoří hlouběji o nastalých problémech.

Na domluvené schůzky se svým klíčovým pracovníkem docházela vcelku pravidelně, pokud se stalo, že se neomluvila a nepřišla, byla na to upozorněna a již se to neopakovalo. Během setkání neměla potřebu otevírat případné (osobní) problémy či situace – hovořila o nich, nicméně bez potřeby hledat jakákoli řešení, držela se spíše zkušeností a zážitků související s její praxí v projektu.

Na povrch vypadá spokojeně, z případných problémů si nedělá hlavu a jejich řešení odkládá na pozdější dobu.

■ 2. Určení potřeb praktikantky

Podle svých slov nastoupila praktikantka do projektu proto, že jí to úřad práce nabídl. Připouští, že již pozapomněla na určité pracovní návyky a je si vědoma toho, že si bude muset znovu zvyknout na pracovní povinnosti, ranní vstávání a jiný denní režim.

Její dcera je již dost velká na to, aby zvládla ranní odchod do školy sama, rovněž její návrat domů před příchodem matky nebude problém, v případě potřeby pomůže babička.

Paní je ráda, že se dostane mezi lidi a pozná nové věci.

■ 3. Individuální plán

Hlavním cílem praktikantky stanoveným v individuálním plánu bylo najít si pracovní místo a získat praxi

Jako krátkodobé cíle, které by mohly vést k dosažení cíle hlavního si praktikantka stanovila toto:

1. krátkodobý cíl: Zapracovat se na místě pracovní praxe.

Praktikantka vykonávala svou praxi v rámci projektu v administrativě na pracovišti recepce Charity Opava. Na tomto místě praktikovala pod vedením svého garanta či za pomoci pracovnice recepce.

Paní byla se svým místem praxe velmi spokojená, stejně tak si rozuměla s pracovníci recepce, která ji do potřebných činností zaučovala.

Vyhovovalo jí být ve středu dění, je ráda mezi lidmi, náplň činností recepce jí byla blízká, proto většinu věcí pochopila rychle a mohla je vykonávat samostatně. I když

během evidence na úřadu práce absolvovala rekvalifikační kurs v práci na PC, nemá možnost si doma tuto činnost procvičovat (nemá vlastní PC), proto bylo potřeba této oblasti věnovat více pozornosti. I v rámci školení práce na PC, které je součástí projektu, si zopakovala a připomněla dřívější poznatky. O to více ji motivoval fakt, že ve skupině, se kterou se zúčastnila školení práce na PC, byli praktikanti, kteří s touto činností měli více zkušeností.

Dle svých slov se praktikantka na místě své praxe zapracovala dobře (zpočátku samozřejmě připouštěla určitou míru nejistoty a neznalosti všech informací), na praxi chodila s příjemnými pocity, neměla z ničeho obavy. Tyto informace potvrdil také garant její praxe v rámci hodnotícího sezení.

2. krátkodobý cíl: Získání nových pracovních dovedností a návyků

Paní si byla vědoma toho, že doba 9 let bez zaměstnání může přinést určité problémy při případném nalezení práce a dodržování pracovních povinností. Nemá však obavy z toho, že by to nezvládla. Ranní vstávání jí nedělalo problémy, dcera již je docela samostatná. Spíše jde o to, aby na své pracovní povinnosti myslela – znát, co je potřeba, když pracovník odchází k lékaři, je nemocný, nepřijde včas apod.

Praktikantka hodnotila pozitivně změnu jejího denního režimu s nástupem do projektu. I její nejbližší okolí (dcera, rodiče) byli nuceni přijmout fakt, že má nyní určité povinnosti, kterým se musí provoz domácnosti přizpůsobit – byli nuceni omezit své požadavky na ni co se týče časového hlediska.

V rámci své praxe na recepci Charity Opava chtěla získat dovednosti, které přímo nesouvisí s jejím vystudovaným oborem a rozšířit si tak své možnosti budoucího pracovního uplatnění.

3. krátkodobý cíl: Určit své silné stránky, vytipovat vhodné okruhy pracovního uplatnění.

Zpočátku nevěděla, jaké své silné stránky určit, připadalo jí to chválení sebe samotné, nicméně po vysvětlení toho, že nejde o sebechválu, ale o zdravé poznání sebe samé, o to, co o sobě může říci případným zaměstnavatelům, kteří se často ptají na to, co jim zájemci o práci mohou nabídnout. Praktikantka se pokusila vcítit do role zaměstnavatele, za kterým přijde zájemce o práci a ona by se ho zeptala, co jí o sobě řekne, co jí nabídne. Z této pozice připustila, že by v ní vzbuzoval nedobrý pocit ten,

kdo by se vykrucoval, že neví, že se nechce chválit apod. Lépe by na ni působil člověk, který ví, jaký je a co může nabídnout.

Po této zkušenosti určila jako své silné stránky toto: - zodpovědnost
- pečlivost

Jako možnosti svého vhodného pracovního uplatnění uvedla práci v administrativní oblasti.

4. krátkodobý cíl: Podniknout aktivní kroky při hledání pracovního místa.

Již před nástupem do projektu obešla několik firem za účelem nalezení práce. Dle jejích slov jí to nedělá problémy, nicméně je ráda, že během projektu tuto aktivitu po ní úřad práce příliš nevyžaduje. Nicméně během projektu bylo praktikantce nabídnuto několik pracovních nabídek. Vždy byla dotazována, zda se na místo ptala, osobně navštívila danou firmu či zanechala alespoň životopis. Proto i tento fakt praktikantku nutil na dané nabídky reagovat. Paní sdělovala, že si je nyní při pohovoru se zaměstnavateli jistější, může hovořit o tom, co teď dělá, jaké má nové zkušenosti, že i účastí v projektu dává najevo snahu o změnu své situace. Zhruba ve třetí třetině projektu obdržela další 2 pracovní nabídky. Její zdravotní znevýhodnění nebránilo ani jedné z nabídek, proto na obě reagovala a absolvovala výběrové řízení. Z obou pohovorů měla dobrý pocit, jedno miso se částečně dotýkalo oblasti, ve které během své nezaměstnanosti také získala trochu zkušeností. Nástup do zaměstnání vyžadoval dojíždění, což v první chvíli odmítla. Nicméně po rozhovoru, ve kterém byly probrány možnosti dojíždění, časová náročnost a především získání možnosti práce (třeba na dobu, než najde místo blíže bydliště), zjistila, že dojíždění nebude takový problém a že by byla ráda, kdyby to vyšlo. Na obou místech jí bylo řečeno, že se jí ozvou.

Po dohodnuté době se ozvala jen jedna ze dvou dotyčných firem a oznámila, že na dané místo byla vybrána, z čehož měla velkou radost.

■ 4. Závěr

Paní ukončila účast v projektu zhruba 14 dní před faktickým závěrem daného běhu. Důvodem byl její nástup do zaměstnání, čímž byl splněn i hlavní cíl projektu.

Je možno říci, že praktikantka byla z počátku svého hledání zaměstnání méně důsledná a vytrvalá. Časem zjistila, že je možné i přes odmítnutí podniknout další kroky, které mohou pomoci k získání práce. I přesto nelze s jistotou tvrdit, co bylo hlavním důvodem její dlouhodobé nezaměstnanosti.

Během projektu paní získala nové zkušenosti a poznatky, a jak sama následně sdělila, právě některé z nich jí při nalezení práce pomohly. Důležitý je rovněž fakt, že zaměstnavatelé chápou absolvování projektu jako tolik důležitou praxi.

Kazuistika II.

■ 1. Anamnéza

Praktikantce (slečně XY) je 25 let, od narození žije se svými rodiči v menší vesnici. Spolu s nimi v rodinném domě v současné době žije také sestra s rodinou, která momentálně opravuje byt. Matka pracuje jako učitelka. Otec je 1,5 roku na invalidním důchodu, který mu byl přiznán po autonehodě, do té doby pracoval v zemědělském družstvu. Dosud se s touto situací otec zcela nesmířil, podle slov praktikantky bere skutečnost, že už zřejmě nebude moci pracovat, jako svou neschopnost, je nervózní, na jakýkoli problém reaguje podrážděně. Zatím si nenašel činnost, které by se mohl více a systematicky věnovat.

Praktikantka vystudovala střední školu s výborným prospěchem, poté vystřídala brigádně několik zaměstnání, pouze necelý rok pracovala ve svém oboru, absolvovala také 2 kursy (vzdělávací programy), které částečně navazovaly na její vystudovaný obor.

V evidenci úřadu práce je více než rok.

Působí sympaticky, je upravená, dbá o svůj zevnějšek. Její fyzický vzhled nekorresponduje s jejími vnitřními pocity. Na první pohled se zdá sebevědomá a cílevědomá, nicméně při bližším seznámení bylo zjištěno, že je dosti nejistá a ostýchává. Sama sebe hodnotí jako nekomunikativní, což se během setkání nepotvrdilo – praktikantka je sice uzavřenější, ale po navázání kontaktu hovoří o svém životě, zkušenostech, rodině.

Jako své zájmy uvedla četbu a poslech hudby. Volný čas tráví spíše sama, má pár přátel, s novými lidmi se neseznamuje lehce. Dosavadní pracovní zkušenosti hodnotí jako ne moc významné, podle jejích slov, šlo jen o pár příležitostných výpomocí. Práce ve svém oboru, kterou vykonávala tři čtvrtě roku, ji moc neuspokojovala, nebyla si v ní jistá, stále potřebovala radu a kontrolu, bylo to pro ni příliš zodpovědné, cítila tlak, aby neudělala žádnou chybu.

Současnou evidenci na úřadu práce bere těžce. Uvědomuje si, že jiní lidé v evidenci stráví mnohem delší dobu, nicméně ona to cítí jako selhání, postupně má méně chuti hledat nové pracovní nabídky, již předem vše vnímá jako prohrané, nevěří, že by někdy v konkursu uspěla zrovna ona. Je cítit určitá míra rezignace. Je to spíše smíření se s jejím pocitem, že není v ničem dobrá, než smíření s tím, že nenajde práci.

■ 2. Určení potřeb praktikantky

Slečna XY uvedla jako důvod vstupu do projektu potřebu změny, chtěla využít nabídky úřadu práce k tomu, aby mohla trávit část dne mimo domov, aby si připomněla, jaké to je, chodit do práce. Potřebuje mít určitý rozvrh dne, povinnosti, pocit užitečnosti, chce se naučit něco nového, mít příležitost smysluplně trávit den. Jako velmi důležitá se jeví potřeba ukázat svému nejbližšímu okolí snahu o řešení stávající situace, cítí určitý tlak na rychlé nalezení práce.

■ 3. Individuální plán

Hlavním cílem praktikantky stanoveným v individuálním plánu bylo najít si pracovní místo, zvyknout si na pracovní povinnosti a být mezi lidmi.

Dále si praktikantka určila krátkodobé cíle, jejichž dosažení by mohlo vést k naplnění hlavního cíle.

1. krátkodobý cíl: Zpracovat se na svém místě pracovní praxe.

Svou praxi vykonávala na recepci Charity Opava. Na tomto místě praktikovala pod vedením svého garanta či za pomoci pracovnice recepce. Náplní práce na recepci je první kontakt s každým, kdo poprvé navštíví Charitu Opava a potřebuje její služby. Pracovnice recepce by měla mít přehled o tom, kam daného člověka směřovat, kde pracují jednotliví zaměstnanci Charity Opava, čím se zabývají jednotlivá střediska apod. Další činností je přijímání a případné přepojování telefonních hovorů – to vyžaduje znát jména a telefonní klapky všech zaměstnanců. Rovněž přijímání, zapisování a odesílání pošty (písemné, e-mailové) jde přes pracovníky recepce.

Slečna musela zpočátku vstřebat velké množství informací a dat. Dle hodnocení garanta i pracovnice recepce se jí to podařilo docela snadno a rychle. Ve svém sebehodnocení měla tendence poukazovat jen na to, co se jí zrovna nepovedlo – vnímala jako svou nedostačivost, když byla nucena se na něco zeptat, nebo když omylem

přepojila telefonní hovor na jiné číslo. Chválu ze strany garanta či spolupracovníků vnímala jako neopodstatněnou. Chvála ji potěší, nicméně dle svých slov její výkony nejsou nijak výjimečné, nemá pocit, že by do nich vkládala spoustu energie, proto si myslí, že je chválena za nic a tím pádem chválu nebere vážně.

Zhruba po měsíci její praxe nastala situace, kdy si pracovnice recepcy vzala dovolenou a tudíž měla praktikantka možnost vyzkoušet si práci více samostatně. Samozřejmě jí byl k dispozici její garant praxe, nicméně i ten měl pracovní povinnosti mimo recepci.

Z této situace měla praktikantka velké obavy, nevěřila si, že to zvládne. Okolí se snažilo ji podpořit a zdůrazňovat, že garant a klíčový pracovník jsou jí kdykoli k dispozici s radou či pomocí. Situace trvala téměř 3 týdny. Po této době praktikantka sama uznala, že to proběhlo lépe než očekávala, bylo vidět, že jí to prospělo z hlediska jejího sebehodnocení. Z našeho pohledu toto praktikantka zvládla velmi dobře, což jí bylo také sděleno sdělili.

Je možno konstatovat, že se praktikantka na pracovním místě praxe v mezích jejích možností a v možnostech časových zapracovala.

2. krátkodobý cíl: Zlepšit komunikaci s lidmi.

Jak již bylo uvedeno, praktikantka sama sebe hodnotí jako nekomunikativní, obtížně navazuje kontakt s novými lidmi.

K jejímu lepšímu pocitu, k nabytí více zkušeností a možná i větší sebejistoty, jí mohly napomoci školení v oblasti komunikace, které byly jednou z částí projektových aktivit.

Účast a zapojování se praktikantky v prvních těchto školeních bylo poznamenáno její uzavřeností a nejistotou. Jelikož běh, kterého se praktikantka zúčastnila, byl méně početný, měla o to více možností poznat blíže jednotlivé praktikanty a rovněž ona měla více prostoru se projevit. S časem rostlo její zapojování do tématu, někdy sama začala otevírat jisté téma, kladla otázky lektorům. Na praktikantce byla vidět v tomto směru změna. Tato změna je však vnímána jako krátkodobá, pokud slečna nebude mít možnost po ukončení projektu docházet do jiného kolektivu, případně do zaměstnání.

3. krátkodobý cíl: Určit své silné stránky, vytipovat vhodné okruhy pracovního uplatnění.

Praktikantka nedovedla sama definovat své silné stránky. Ačkoli jsme se k tomu vraceli, bylo vidět, že jí to dělá problémy. Bylo dohodnuto, že toto zkonzultuje se svým okolím, jak jí vidí, zda něco z jejich hodnocení přijme za své, ztotožní se s tím či bude sama sebe vidět odlišně. K hodnocení praktikantky okolím bohužel také nedošlo – jak praktikantka sdělila, nenašla vhodnou příležitost k tomu, aby toto téma s rodiči otevřela. Bylo znát, že s rodiči neprobírá své zážitky a zkušenosti z jednotlivých dnů. Nebylo zjištěno, zda je to v důsledku malého zájmu rodičů o její činnost či z toho, že praktikantka nemá potřebu toto rodičům sdělovat.

Jako možnosti svého pracovního uplatnění praktikantka uvedla prodavačku v oděvech – o módu se zajímá, má pro to cit. Po nějaké době praxe praktikantka doplnila také do pracovního uplatnění možnost a zájem o práci na recepci – nebylo upřesněno místo.

4. krátkodobý cíl: Podniknout aktivní kroky při hledání pracovního místa.

Jak praktikantka uvedla, již před nástupem do projektu navštívila osobně či písemně kontaktovala několik firem za účelem nalezení zaměstnání. Zatím neúspěšně. Rovněž během projektu jí bylo vytipováno a zprostředkovateli práce nabídnuto několik pracovních míst, praktikantka reagovala na některé z nich, nicméně vždy jí bylo sděleno, že vybrali někoho jiného či že praktikantka dostatečně nesplňuje určité požadavky.

Z jednotlivých sezení vyplynulo, že praktikantce nedělá velký problém osobně navštívit případného zaměstnavatele, avšak její postoj k určitým požadavkům mohl zapříčinit její neúspěch. Z důvodu svých nejistot praktikantka na pohovoru vystupovala v pozici, že raději sdělí, že určitou činnost nezvládá úplně dobře, než aby si věřila a časem by se ukázalo, že udělá nějakou chybu. Bylo jí oponováno tím, že pokud již v počátku řekne, že tu a tu činnost neovládá (dle jejího pohledu dost dobře), nebude mít vlastně náležitě příležitost ukázat, že její schopnosti možná budou dostačující, protože zaměstnavatel dá přednost někomu, kdo to umí (i když sebehodnocení jiného zájemce může být nadnesené a ve skutečnosti praktikantka je na tom lépe než on).

■ 4. Závěr

Praktikantka absolvovala celý běh projektu, pravidelně (bez jakékoli absence) se zúčastňovala sociálních sezení, školení i pracovní praxe. Byla znát její snaha o využití

co nejvíce možností a nabídek z projektu. Rovněž byla znát určitá změna v chování (komunikaci) a přístupu k okolí i k sobě samé, nicméně je možné, že tato změna bude pouze dočasná, nebude-li mít možnost zkušeností z projektu využít co nejdříve.

V průběhu sociálních sezení, školení i pracovní praxe se ukazovalo, že velký vliv na dosavadní neúspěch při hledání zaměstnání, může mít její sebehodnocení, nedůvěra ve vlastní schopnosti a možnosti. Kořeny této nejistoty v sebe samu jsou zřejmě hlouběji, než bylo možné v rámci projektu dojít. Sledně byla nabídnuta možnost setkání a konzultace s pracovnící Linky důvěry Charity Opava, která by jí možná mohla pomoci najít cestu k tomu, aby více důvěřovala sobě samé. Této možnosti praktikantka nevyužila. Vnímá to sice jako problém a chce na tom zatím sama pracovat.

Hlavní cíl individuálního plánu praktikantky nebyl splněn, i přesto svou účast v projektu hodnotí jako přínosnou a důležitou.

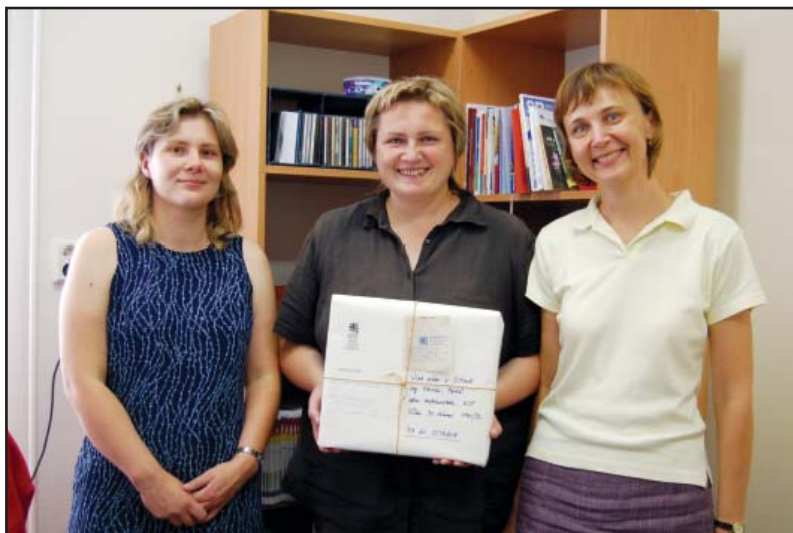
1.4 Dosažené výsledky

Projektu PRAPOZA PRAxe – PODpora – Zaměstnání se v rámci pěti tříměsíčních běhů zúčastnilo 46 osob znevýhodněných na trhu práce.

Celkem 32 z nich (tj. téměř 70%) se podařilo najít zaměstnání buď na otevřeném trhu práce nebo v oblasti chráněného zaměstnávání.

Těší nás, že i lidé, kterým se zatím nepodařilo najít práci, hodnotí účast v projektu pozitivně.

Zkušenosti z realizace jsou také velmi přínosné pro pracovníky Charity Opava a budou využity při další činnosti. Potvrdili jsme si, intenzivní individuální práce a podpora věnovaná jednotlivým účastníkům je vhodnou cestou, jak pomoci lidem znevýhodněným na trhu práce v návratu do zaměstnání. Důležitou zkušeností je také, že samostatně realizované aktivity projektu nejsou tak přínosné. Efektivitu významně zvýšila propojenost a návaznost všech aktivit a dobrá spolupráce všech pracovníků projektu.



Předposlední monitorovací zpráva projektu přichystaná k odeslání

2. CHARITA OPAVA – REALIZÁTOR PROJEKTU

2.1 Filozofie činnosti

Základní filozofií společnosti je citlivě naslouchat tomu, co člověk sám o sobě sděluje a v oblastech, které mu přinášejí těžkosti, podat pomocnou ruku. Posláním organizace je profesionálně poskytovat služby sociálně, zdravotně a společensky znevýhodněným lidem a zaměstnávat osoby s problémy na trhu práce. K tomuto účelu je 16 středisek Charity Opava rozděleno do tří sekcí: 1. pomoc pro seniory a osoby se zdravotním postižením, 2. pro lidi, kteří se ocitli v akutní nouzi a 3. pro ty, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění při hledání zaměstnání.

Na činnosti Charity Opava se podílejí zaměstnanci v pracovním poměru a dobrovolníci. Patří k sobě jako pravá a levá ruka jednoho těla. Pro ně je charita srdeční záležitostí a odměnou především radost ze smysluplné práce.

Ve vztahu k uživatelům služeb pracovníci kladou důraz zvláště na smysluplnost a odpovědnost. Dobré vzájemné vztahy i odborný růst jsou nedílnou součástí každodenní snahy porozumět klientům i sobě navzájem. Proto také mnozí z těch, kteří využili služeb Charity Opava, mluví o pohodě, důvěře, empatii, laskavosti, nasazení. Cílem veškerého snažení je posunout člověka v jeho snaze o krok dál. Jít s ním kousek jeho životní cesty a pomoci mu dosáhnout toho, čeho by bez patřičné, odborně vedené podpory nebyl schopen.

2.2 Důležitý mezník

Po celý rok 2006 se organizace pečlivě připravovala na změny související s novým zákonem o sociálních službách, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007.¹ Charita Opava měla již dlouhodobě nastavené a vypracované standardy kvality sociálních služeb, proto ke konci roku 2006 měli sociální pracovníci plné ruce práce především s přípravou nových smluv pro klienty a ceníků služeb.

Už od poloviny stejného roku bylo jasné, že přestane být sociální službou zaměstnávání lidí, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodnění, např. pro své zdravotní postižení, občané nad 50 let, lidé s nízkým vzděláním atd. Organizace zaměstnává z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50% lidí se zdravotním postižením² a v případě zrušení dílenských provozů by přišla o práci asi stovka zaměstnanců. Charita Opava se rozhodla jít dál nevyšlapanou cestou. Chráněné dílny sv. Josefa se více zaměřily na kompletační práce s nadějí, že jim časem ekonomické ukazatele řeknou, do jaké míry se mohou věnovat také tradiční a velmi žádané výrobě keramiky i ostatním programům, které z části převzala nová dílna ve Vlastovičkách. Tímto se provoz dílen připravil na to, aby částečně vyrovnal ztrátu dotací. V souvislosti s tímto procesem se Charita Opava stala plátcem DPH.

Celý proces byl dovršen v polovině roku 2007 registrací 11 typů sociálních služeb, tedy všech, které organizace dosud poskytovala.

Název střediska

Dům pro zrakově postižené

Charitní pečovatelská služba

Chráněné a podpor. bydlení

Klub sv. Anežky

Registrovaná služba

Chráněné bydlení

Sociální rehabilitace

Pečovatelská služba

Chráněné bydlení

Služby následné péče

Denní stacionáře

¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

² V přepočteném počtu.

Linka důvěry

Mraveneček

Občanská poradna Opava

Rehabilitační dílny

Středisko vzájemné pomoci

Telefonická krizová pomoc

Denní stacionáře

Odborné soc. poradenství

Sociálně terapeutické dílny

Krizová pomoc

2.3 Několik slov o organizaci

Charita Opava je základní složkou Diecézní charity ostravsko-opavské, která jako součást Charity Česká republika je členem mezinárodního svazku Caritas Internationalis.

Společnost byla zřízena dne 5. 6. 1991 dekretem arcibiskupa Arcidiecéze olomoucké³ jako účelové zařízení Římskokatolické církve s delegovanou právní subjektivitou pod názvem Oblastní charita Opava. Dekretem biskupa nově vzniklé Ostravsko-opavské diecéze⁴ vznikla 1. 1. 1997 Diecézní charita ostravsko-opavská, jejíž jednou ze základních složek se stala i Oblastní charita Opava. V lednu 2001 byl její název změněn na Charitu Opava.⁵

Organizace je registrována v Rejstříku církevních právnických osob u Ministerstva kultury České republiky jako součást Římskokatolické církve. Má přiděleno identifikační číslo organizace IČ 43964591. U Finančního úřadu v Opavě je registrována pod daňovým identifikačním číslem DIČ CZ 43964591.

Charita Opava je financovaná z více zdrojů. Jsou to zejména příspěvky státu, krajů a obcí, dary, granty a příjmy z vlastní činnosti.

Základními organizačními jednotkami jsou ředitelství a střediska. Ředitelství poskytuje řídicí, správní a podpůrné služby střediskům a průběžným projektům. Je rozděleno na úseky ekonomický, personální, technický a úsek vztahů. Střediska mají specifické poslání a jasně definovaný předmět činnosti. Statutárním orgánem Charity Opava je ředitel.

³ Dekret č. CZ - 11/93, podle kánonu 114 Kodexu kanonického práva z r.1983.

⁴ Dekret č.j. 7/97.

⁵ Změna zřizovacího dekretu č.j. CZ - 11/93 ze dne 25. 1. 2001.

2.4 Střediska

- Ředitelství
- Rehabilitační dílny pro duševně nemocné a mentálně postižené
- Chráněné dílny sv. Josefa
- Wellness - masérské a relaxační centrum

Přemyslovců 26

747 07 Opava - Jaktář



- Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakově postižené

M. Dolanské 19

746 01 Opava – Vlašтовиčky



- Charitní ošetrovatelská služba
- Charitní pečovatelská služba
- Pokojný přístav
- Charitní hospicová péče
- Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné
- Občanská poradna Opava
- Středisko vzájemné pomoci

Kylešovská 10, 746 01 Opava

- **Klub sv. Anežky,
denní stacionář pro seniory**
 - **Neškola**
 - **Knihovna křesťanské literatury**
- Masarykova 39, 746 01 Opava



- **Mraveneček – denní stacionář pro
děti s kombinovanými vadami**
- Neumannova 3
747 07 Opava – Jaktar

- **Chráněná technická dílna**
- Zámecká 68
747 31 Velké Hoštice



- **Krámek u Josífka**
- Kolářská 14
746 01 Opava

2.5 Činnost

■ Sekce služeb pro seniory a osoby se zdravotním postižením

■ Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakově postižené

Dům poskytuje služby chráněného bydlení a sociální rehabilitace dospělým, těžce zrakově postiženým občanům z celé ČR. Jsou to především lidé, kteří i přes svůj zrakový handicap chtějí žít běžným životem - chtějí se svobodně pohybovat, dále se vzdělávat, mít radost z práce, samostatně bydlet, aktivně trávit svůj volný čas.

Během roku se pro klienty pořádají různé akce, např. seznámení s vyráběnými typy bílých holí a kompenzačními

pomůckami pro zrakově postižené nebo prezentace sdružení Pes pro Tebe – výcvik vodících a asistenčních psů.



■ Charitní ošetrovatelská služba (CHOS)

Hlavní myšlenkou Charitní ošetrovatelské služby je nemocnému člověku poskytnout zdravotní péči v jeho domácím prostředí.



Kde mu mohou být nablízku jeho nejdražší, kde má své místo. Svou postel, svoje knížky, svého psa i okno, ze kterého se denně dívá, jak plyne čas.

Středisko je zdravotnickým zařízením a nabízí úkony agentury domácí zdravotní péče. Kvalifikované registrované zdravotní sestry ve spolupráci s ošetřujícím lékařem ošetřují pacienty doma: převazují rány, ošetřují stomie, provádějí odběry, aplikují injekce či inzulin, vyměňují katetry. Všechny zdravotní sestry absolvují v rámci celoživotního vzdělávání různé akreditované kurzy a semináře. Během 6 let musejí nasbírat 40 kreditních bodů. Mezi vzdělávací aktivity patří např. specializační studium

geriatrie, kurzy o komplexní péči o pacienty se stomií, řečové a pohybové poruchy po CMP, sestra a duchovní potřeby pacientů, dezinfekční a hygienické požadavky

v prostředí mimonemocniční péče, hojení ran, ošetrovatelská rehabilitace v domácím prostředí, vigilní koma, hospice a umění doprovázet atd.

■ Pokojný přístav, charitní hospicová péče

Myšlenka hospicového hnutí vychází z úcty k člověku jako jedinečné a neopakovatelné bytosti a z přirozených potřeb pacienta, tzn. biologických, psychických, sociálních a spirituálních. V zásadě jde o to respektovat priority člověka. Mobilní hospicová jednotka podporuje doprovázení těžce nemocného a jeho blízkých těžkým úsekem života.

U nemocného jde o zajištění paliativní, symptomatické léčby. Je to aktivní léčba orientovaná na kvalitu života člověka, který trpí nevyhléditelnou chorobou v pokročilém nebo terminálním stadiu. Jejím cílem není vyléčit či prodloužit život, ale zmírnit nežádoucí příznaky onemocnění, především bolesti nebo dušnosti a dalších tělesných a duševních strádání, zachování lidské důstojnosti a podpory jejich blízkých. Tato léčba neslibuje uzdravení, ale nebere také naději.

Po dohodě s lékařem zaměstnanci zajišťují všechny odborné úkony:

- aplikace infúzní terapie
- aplikace parenterální výživy a výživy do PEG katetru

- odběry biologického materiálu
- ošetrování periférních a centrálních žilních vstupů
- ošetření močových katetrů, stomií, dekubitů
- nepřetržité dávkování opiátů pomocí lineárních dávkovačů
- aplikace kyslíku



Je možné zapůjčit zdravotnické pomůcky:

- polohovací lůžka
- toaletní křesla
- invalidní vozíky
- sedačky do vany atd.

Zdravotní péče v domácím prostředí je bezplatná, dostupná 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, vše dle potřeb nemocné-

ho. Rodina a klient mohou své rozhodnutí o péči v domácím prostředí kdykoli změnit a požádat si o přijetí do lůžkového hospice či jiného

Středisko je zdravotnickým zařízením a úkony hradí zčásti zdravotní pojišťovna. Zbytek nákladů pokryjí příspěvky od sponzorů a drobných dárců.

■ Charitní pečovatelská služba (CHPS)

Vedle starostí se zdravím jdou ruku v ruce i jiná omezení: např. nemožnost zajistit chod domácnosti, zvládnout osobní hygienu, postarat se o stravu, nemožnost vydat se sám k lékaři, na úřady, zorientovat se v sociálních dávkách atd. Prostě situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby a to pomoc odbornou, která má být poskytnuta v takové míře, aby si jednotlivec udržel stávající schopnosti a dovednosti a přitom se zabránilo předčasnému chát-

rání duše i těla. Proto je tu pečovatelská služba, která je službou sociální.



■ Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné

Středisko poskytuje služby chráněného bydlení a podpory v bydlení lidem psy-

chicky nemocným a nabízí alternativní možnosti uplatnění ve společnosti podle jejich individuálních schopností. Snaží se posunout rámec možností duševně nemocných lidí o něco dál, než jsou schopny psychiatrické léčebny. Zařízení je členem Asociace komunitních služeb pro duševně nemocné v ČR a České asociace pro psychické zdraví.



■ Klub svaté Anežky, denní stacionář pro seniory

Denní stacionář pro seniory je sociální zařízení, které svým klientům nabízí bohatý program i odbornou péči. Velkou pozornost zaměstnanci věnují fyzickým, psychickým, sociálním i duchovním potřebám každého člověka a zároveň podporují jeho přirozené rodinné zázemí. Aktivita v příjemném prostředí přispívají k intenzivnějšímu prožívání života i v období zásadního úbytku sil.

Stacionář nabízí např. dopravu uživatelů na místo a zpět domů, vzdělávací a aktivizační programy, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické působení, na požádání duchovní

službu. Je to zařízení rodinného typu, proto se pořádají také milá setkávání s rodinami uživatelů služeb. Mezi pravidelné aktivity patří 2krát týdně trénování paměti, kondiční cvičení, pracovní činnosti, oslavy narozenin.



■ Rehabilitační dílny pro duševně nemocné a mentálně postižené

Zařízení umožňuje smysluplně zaplnit volný čas, navazovat přátelské kontakty, rozvíjet osobní schopnosti mladším lidem s invalidním důchodem, kteří žijí sami nebo v rodinách. Nedílnou součástí programu je společenské vyžití klientů,

jako jsou oslavy narozenin, Vánoc apod. V rámci rozvoje rozumových schopností si mentálně postižení upevňují trivium: základní školní znalosti (čtení, psaní, počítání) a trénují paměť. Prostřednictvím výukových programů si osvojují práci s počítačem.

■ Nabídka činností:

- textilní dílna (šití, tkaní, jiné ruční práce)
- keramická dílna
- cvičná kuchyňka – nácvik sebeobsluhy
- zahradnické pracoviště
- skupinová a individuální psychoterapie
- vzdělávání mentálně postižených



■ Mraveneček

Denní stacionář Mraveneček se svou činností snaží skrze individuální péči o těžce či hluboce mentálně postižené dítě i s další přidruženou vadou naplnit jeho životní potenciál a zároveň poskytnout rodinám prostor pro oddych a načerpání sil.

Péče o každé dítě se řídí individuálním výchovně-vzdělávacím plánem. Je vytvo-

řen pro jeden pobytový rok a průběžně se aktualizuje. Rozvoj dítěte je sledován především v oblasti komunikace, sebeobsluhy a rozumových schopností. Součástí služeb je rehabilitační cvičení a základní ošetrovatelská péče. Rodičům je poskytována zejména podpora a informace v problematice zdravotního postižení.

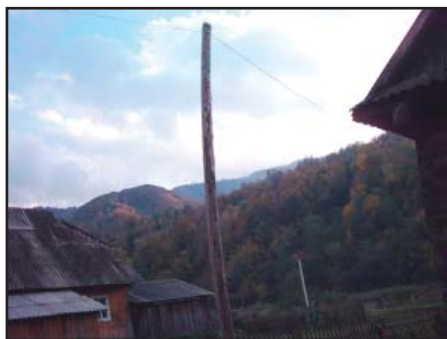


.....

■ Sekce služeb pro osoby v nouzi

■ Linka důvěry

Linka důvěry poskytuje první psychosociální pomoc po telefonu. Její výhodou je dostupnost a anonymita. Je možné se zde setkat s různými typy hovorů, od testovacích (zjišťují, co poskytujeme, nebo zda s námi chtějí mluvit) po hovory krizové intervence (lidé volají v situaci, kdy nejsou schopni řešit problém vlastními silami). Někteří lidé žádají infor-



mace, jiní radu, někteří se nemají komu svěřit. Nejčastějšími jsou témata vztahová, ať už se to týká partnerských, rodinných, přátelských nebo jiných vztahů. Mnohá témata klienti přímo nesdělí, ale v podtextu hovoru jich můžeme objevit i několik. Mohou to být témata nemoci, problémů v práci, ztráty životního smys-

lu, tajemství, kterým je někdo druhý svažuje, ubližování a další.

Středisko má pouze 2 stálé zaměstnance, dalších 16 jsou externisté pracující v některé z pomáhajících profesí, jako je sociální pracovník, terapeut, poradce, zdravotník nebo lékař, speciální pedagog, psycholog apod.

■ Neškola

Mateřské centrum Neškola slouží především maminkám na mateřské dovolené či maminkám s malými dětmi. Jeho činnost je otevřená i dalším rodinným příslušníkům (tatínkům, starším sourozencům, prarodičům apod). Všichni zde mají možnost vzájemného setkávání, vzdělávání i zábavy formou her, soutěží, malování, modelování atd. Centrum také nabízí

službu hlídání dětí od 1 do 6 let, vždy po předchozí telefonické domluvě.



■ Občanská poradna Opava

Služby občanské poradny vyhledávají občané v nepříznivé životní situaci, v mnoha případech nezaměstnaní, osamocení, kteří nemají možnost svůj problém s někým řešit, neznají svá práva a nemají možnost se orientovat v měnící se legislativě. Posláním střediska je poskytovat rady, informace a pomoc všem, kteří se na ně obrátí.

Občanské poradenství je charakteristické systémem práce s uživatelem, zplnomocňováním uživatele a komplexním

přístupem k němu a jeho situaci. Je založeno na principech bezplatnosti, diskretnosti, nestrannosti a nezávislosti.



Poradenství je poskytováno na 4 úrovních v 18 oblastech:

- informace
- rada, která nabízí alternativy řešení
- aktivní pomoc, znamená komplexní přístup k řešení problému
- asistence, což je doprovázení, vyjednávání

Oblasti poskytované služby: sociální dávky, sociální pomoc, pojištění, pracov-

něprávní vztahy a zaměstnanost, bydlení, rodinné a partnerské vztahy, majetkoprávní vztahy a náhrada škody, finanční a rozpočtová problematika, zdravotnictví, školství a vzdělávání, ochrana spotřebitele, základy práva ČR, občanské soudní řízení, veřejná správa, trestní právo, ústavní právo, právní systém EU, ekologie.

Středisko je členem Asociace občanských poraden.

■ Středisko vzájemné pomoci

Hlavním cílem střediska je pomáhat všem lidem, kteří se nacházejí v náročných životních situacích či krizích a nejsou schopni je bez cizí pomoci odvrátit, překonat či změnit. Zařízení aktivně spolupracuje se všemi organizacemi a institucemi a úřady, které pomáhají osobám v nepříznivé sociální situaci (Statutární město Opava, Fond ohrožených dětí, azylový dům Samaritán, Domov pro matky s dětmi, Psychiatrická léčebna, Poradna pro ženy a dívky, Centrum Elim, Probační a mediační služba ČR ...)

Středisko poskytuje tyto služby:

Sociální výpomoc

Službu vykonává sociální pracovnice. Jedná se především o sociální a krizovou intervenci, poradenství, kvalifiko-

vané rady a pomoc ve formě finančního příspěvku, zakoupení potravin, oblečení, jízdenek ČD, potřeb denní potřeby, hledání bydlení a také zprostředkování pomoci jinými institucemi.

Příruční sklad hmotných darů

Sem si lidé v akutní nouzi mohou přijít pro ošacení, boty či předměty denní potřeby.



■ Sekce zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce

Chráněné dílny jsou zařazeny do Katalogu organizací zaměstnávajících převážně zdravotně znevýhodněné občany. Odběrem jejich výrobků a služeb mohou fir-

my plnit svou povinnost dle ustanovení Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §81 odst. 2b, tzv. „náhradní plnění.“

■ Chráněné dílny sv. Josefa

Středisko poskytuje řádné zaměstnání občanům se změněnou pracovní schopností, kteří potřebují k výkonu práce průběžnou rehabilitaci, výcvik a instruktáž, včetně trpělivé psychické podpory, pracovní a sociální asistence. Výroba v chráněných dílnách obsahuje mnoho pracovních činností. Zdravotně znevýhodnění zaměstnanci tyto činnosti střídají, aby se zamezilo jednostrannému fyzickému a psychickému zatížení.

Chráněná pracoviště:

šicí dílna - ruční výroba textilních doplňků, šití na zakázku

keramická dílna – výroba keramických předmětů různými technikami

výtvarná dílna – malba na hedvábí (šátky, šály, kravaty, obrázky), malba na sklo,

výroba ručního papíru, batikování

kompletační dílna – montáže drobných kovových a jiných součástek, adjustační práce a jiné maloseriové zakázkové práce



■ Chráněná technická dílna

Důvodem pro otevření pracoviště tohoto typu byla sílící potřeba vytvořit pracovní příležitosti pro zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce, zejména se zdravotním handicapem. Svým pro-

gramem je dílna zaměřena na demontážní a průmyslovou činnost v ekologické oblasti, především v oblasti předúpravy elektroodpadů.

Vytvořená pracovní místa jsou chráně-

ná. To znamená, že v pracovním procesu je respektován zdravotní stav zaměstnanců. Pracovní doba je čtyřhodinová. Před nástupem do pracovního procesu absolvují měsíční vzdělávací kurz, jehož cílem je obnovení pracovních návyků a osvojení si potřebných znalostí či dovedností. V rámci školení probíhá vedle odborných záležitostí také kurz základů zdravotní péče, aby byli v případě potřeby schopni si vzájemně poskytnout účinnou první pomoc. Odborný růst je zajištěn formou školení a odborných poznávacích návštěv speciálních pracovišť a zajímavostí.

Dílna spolupracuje s 80 dodavatelskými organizacemi, 4 celonárodními kolektivními systémy, se 3 Berlínských chráněnými dílnami a dílnou z Frankfurtu n. Mohanem. Dále úzce spolupracuje s metodikem odpadového hospodářství nad-

národní firmy Gansenwinkel, s místním Obecním úřadem ve Velkých Hošticích a zemědělským družstvem.

Odborná spolupráce zabezpečující technicko-odborný růst a oboustranný přínos vyplývá z úzké spolupráce s Vysokou školou Báňskou – Technickou univerzitou v Ostravě. Průběžně rovněž probíhá spolupráce na úrovni odborných stáží se Střední technickou školou v Opavě.



■ Krámek u Josífka

V Krámku u Josífka nabízí ke koupi široký výběr výrobků zdravotně postižených zaměstnanců Chráněných dílen sv. Josefa a Rehabilitačních dílen pro duševně nemocné a mentálně postižené. Je to především keramika, tkané koberce, šité hračky, ubrusy, výrobky ze dřeva, výšivky apod.

Dále je zde možné koupit také produkty z jiných charitních zařízení České republiky.



Prodáváný sortiment vhodně doplňuje zboží dárkového charakteru, náboženské předměty i výborné mešní víno. V této oáze klidu, jak jej zákazníci s oblibou na-

bízejí, je možné se zastavit, odpočinout si a nechat na sebe působit pohodu, vůni a klid, který z něj vyzařuje.

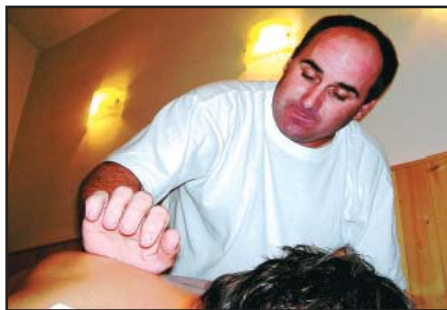
■ Wellness centrum

Wellness centrum je jedno z chráněných pracovišť Charity Opava a nabízí možnost vyvážit masáží a koupelí účinky negativních vlivů způsobených návalem práce či napětím v soukromém životě. Pro většinu z nás se ztuhlost kloubů a bolest ve sva-
lech staly běžnou záležitostí, na kterou jsme si zvykli. Všem, kteří chtějí tuto bo-

lest, ztuhlost či napětí odstranit, nabízejí nevidomí a slabozrací maséři s odbornou kvalifikací zdravotnických pracovníků svou pomoc. Jejich zrakový handicap jim umožňuje citlivě rozpoznat problémová místa.

Na speciálně upravených chráněných pracovištích jsou provozovány tyto rehabilitačně-regenerační procedury:

- klasické masáže,
- sportovní masáže
- manuální lymfatické masáže
- perličkové koupele
- hydromasážní koupele
- aromamasáž



2.6 Projekty spolufinancované Evropskou unií



Tato akce je spolufinancovaná Evropskou unií,
MMR a Moravskoslezským krajem

- Nový systém bydlení, práce a podpory pro lidi se zrakovým postižením a lidi duševně nemocné

Projekt je plánován do časového rozmezí 16. 10. 2006 až 31. 3. 2008. Smyslem aktivit je uvést do praxe nový komplex služeb pro lidi se zrakovým postižením a lidi duševně nemocné a tím jim pomoci začlenit se do společnosti. K tomu potřebují přiměřenou podporu, adekvátní bydlení a možnost uplatnit se ve vhodném zaměstnání. Všechny tři složky projektu, tj. bydlení, práce i podpora, se navzájem prolínají.

Cílem **chráněného bydlení** je naučit hendikepované lidi co největší samostatnosti. K tomu by měly sloužit 3 postupné kroky: denní služba a pohotovost v bytech objektu ve Vlašovičkách, částečná samostatnost u bydlících v charitních domech na Komenkého ulici a U Trojice a podpora pro klienty bydlící ve vlastních bytech.

Smysluplná **práce**, osobní uplatnění i schopnost si na sebe vydělat - to vše přináší určitý stupeň svobody a je důvodem otevření Chráněné dílny ve Vlašovičkách.

Další **podporou** hendikepovaným může být znalost práce s počítačem, osobní pohovory, motivační aktivity, terapie, pomoc zorientovat se v možnostech bydlení a práce, podniknout výlet či sportovat. Vždy dle individuálních potřeb jednotlivce. Pro uživatele služeb bydlících samostatně ji zajistí nově vzniklá terénní služba.

Projekt je spolufinancován Evropskou unií, Ministerstvem pro místní rozvoj ČR a Moravskoslezským krajem.

■ Další Evropské projekty realizované Charitou Opava:

• Hodina týdně pro druhé - aneb senioři seniorům ...

Projekt byl podpořen z programu EU Phare 2002 - Podpora aktivního života seniorů

- **Vytvoření metodiky pro zaměstnání obtížně zaměstnatelných skupin obyvatelstva, obzvláště se změněnou pracovní schopností, na ekologické činnosti - separaci odpadů**

Projekt byl spolufinancován Evropskou unií a českým státním rozpočtem v rámci Iniciativy EQUAL

- **Rozšíření charitních služeb pro seniory na Opavsku pomocí sítě dobrovolníků**

Projekt byl podpořen z programu EU Phare 2002 - Podpora aktivního života seniorů

- **Podpora rozvoje a stability chráněných pracovních míst pro zdravotně postižené a obtížně zaměstnatelné občany v Charitě Opavě**

Tento projekt byl spolufinancován Evropskou unií z programu PHARE „Fond rozvoje lidských zdrojů“ a ze státního rozpočtu České republiky

- **Mozaika - rozvoj výchovných a poradenských služeb zaměřených na romskou menšinu na Opavsku**

Projekt byl financován z programu PHARE Evropské unie

O těchto projektech se více dozvíte na www.charitaopava.cz v sekci Evropské projekty.

Závěr

Věříme, že vás publikace zaujala. Budeme rádi za vaše reakce a názory na námi řešenou problematiku, které nám můžete zaslat na adresu prapoza@charitaopava.cz. Zajímají nás také vaše zkušenosti z této oblasti.

Iva Burianová
a kolektiv



Ředitel Charity Opava Jan Hanuš děkuje Mgr. Ivě Burianové
za úspěšnou realizaci projektu

■ Poznámky

[illegible]



Charita Opava
Přemyslovců 26
747 07 Opava-Jaktař
tel./fax: +420 553 612 780
e-mail: info@charitaopava.cz
www.charitaopava.cz

Redaktor publikace: Ing. Tomáš Schaffartzik
Tisk: Grafis 2000, s.r.o.
© Charita Opava, 2007
ISBN: 978-80-254-0519-2

