HAI – férová práce

Projekt činnosti podle § 7 zákona č. 468/2024 Sb.
pro účely žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku

ŽADATEL: **Adventor o. s., zapsaný spolek**
IČO: 01467247
Sídlo: Vondroušova 1197/532, 163 00 Praha 6
Provozovna: Centrum KOPEC, Ječná 545/19, Praha 2

NÁVAZNOST: **Projekt HAI – férová práce, podpora OPZ+ ve výzvě 075**
Identifikace projektu: CZ.03.02.01/00/24_075/0005705
Období realizace: od 1. 11. 2026 do 31. 10. 2027

POSLÁNÍ A DOPAD

Zajišťujeme zpracování dat z dokumentů a individualizovanou podporu pracovního uplatnění lidí s autismem nebo také ADD/ADHD a souvisejícími obtížemi. Vycházíme z dlouhodobé práce Adventoru s cílovou skupinou i ze zahraničních výzkumů a dobré praxe v rámci zapojení do Evropské asociace autisty vedených organizací (EUCAP) a reagujeme na problém bariér, kterým lidé s neurovývojovými odlišnostmi / neurodiverzitou pro svá specifika v oblasti vnímání, komunikace a sociálních dovedností čelí na trhu práce – v rámci procesů získávání a výběru zaměstnanců, při úsilí udržet si práci na běžných pracovištích a snaze o profesní růst.

Nabídkou důstojné placené práce v podmínkách respektujícího (neuro-afirmativního) pracovního prostředí pomáháme předcházet negativním dopadům nepříznivých zkušeností ve vzdělávání a na trhu práce (např. oslabení sebedůvěry a obavy z hledání dalších příležitostí, vyčerpání z překonávání bariér a autistické vyhoření) a kumulaci znevýhodnění v důsledku déletrvající nezaměstnanosti (oslabení pracovních návyků, prohloubení psychických, ekonomických a sociálních problémů). Poskytováním podpory zaměřené na rozvoj dovedností klíčových pro pracovní uplatnění – včetně advokačních dovedností v pracovním životě – zvyšujeme perspektivu dlouhodobě udržitelného uplatnění zaměstnávaných osob odpovídajícího jejich skutečnému potenciálu.

PŘEDMĚT ČINNOSTI

Hlavní hospodářskou činností podniku je zpracování dokumentů. Konkrétně se jedná o zpracování již naskenovaných dokumentů a zadávání údajů do specializovaného systému pro smluvního komerčního partnera. Podnik HAI předává zpracovaná data k dalšímu odbornému využití komerčním partnerem. Podnik vykonává svou činnost v souladu s hodnotami sociální a environmentální udržitelnosti, solidarity, důvěry, vzájemnosti, místního rozvoje, sociální soudržnosti a začleňování.

POSKYTOVÁNÍ PODPORY ODPOVÍDAJÍCÍ SPECIFICKÝM POTŘEBÁM ZAMĚSTNÁVANÝCH OSOB A POSILOVÁNÍ JEJICH PRACOVNÍCH A SOCIÁLNÍCH KOMPETENCÍ

Cíle integrační podpory

V podniku je zavedena a rozvíjena individualizovaná systematická práce s osobami z cílových skupin. Je zde poskytována podpora odpovídající specifickým potřebám jednotlivých zaměstnanců, a to za účelem jejich začlenění na trh práce vyjma chráněného trhu práce a integračních sociálních podniků, podpory jejich pracovních a sociálních kompetencí a zmírnění jejich nepříznivé sociální situace nebo za účelem jejich stabilního pracovního uplatnění. Dílčí cíle pomoci se začleněním na trh práce a do společnosti, v níž poskytovaná podpora spočívá, zahrnují: zvýšení povědomí zaměstnanců o vlastních právech a povinnostech v rámci pracovně-právních vztahů a o povinnostech zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením a možnostech přiměřených opatření, rozvoj schopnosti reflexe vlastního potenciálu, specifických výzev a potřeb a komunikace daných záležitostí na pracovišti, vybavení strategiemi napomáhajícími překonávání bariér, dále se jedná o informovanost zaměstnanců o různých možnostech jejich pracovního uplatnění v kontextu aktuálního vývoje ve světě práce a možnostech zvyšování kvalifikace. V rámci podpory je zaměstnancům poskytováno poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro začlenění na trh práce a integraci do společnosti.

Nástroje podpory a posilování kompetencí zaměstnanců, průběh a hodnocení integračního procesu

Integrační podporu tvoří soubor opatření a aktivit umožňujících zaměstnancům výkon pracovní činnosti a usnadňujících jejich adaptaci, přispívajících k řešení jejich individualizovaných specifických potřeb v oblastech sociálního začleňování a napomáhajících v jejich dalším osobním i profesním rozvoji. Zahrnuje přiměřená opatření v nastavení pracovních podmínek, vedení zaměstnanců (řízení a hodnocení jejich pracovního výkonu) a dalších personálních procesů, dále poskytování odborné pomoci při výkonu pracovní činnosti ze strany vedoucích pracovníků (zajištěno po celou dobu směny), zaučení na pracovní pozici a průběžný mentoring v rámci pracovních postupů, nabídku vzdělávacích aktivit (ve spolupráci s externími lektory) a individuální podporu ze strany integračního pracovníka. Důležitou roli v podpoře pracovního uplatnění osob s neurodiverzitou hraje v souladu s aktuálními poznatky orientace na silné stránky (strenghts-based approach), na zmocnění (empowerment) a rozvoj advokačních dovedností v pracovním životě.

Vstupní diagnostika

Nastavení přiměřených opatření a podpory u jednotlivých zaměstnanců se odvíjí od vstupní diagnostiky bariér bránících jim získat zaměstnání mimo chráněný trh práce a integrační sociální podniky. Zjišťování jejich výchozí situace a identifikace faktorů ztěžujících uplatnění na trhu práce v oblastech zdraví a psychické pohody, mezilidských vztahů a zapojení, bydlení a života v domácnosti, financí a hospodaření, bezpečí a odpovědnosti je doplněno o podrobné mapování situace v oblastech klíčových pro pracovní integraci a podporu profesního rozvoje - vzdělání a kvalifikace, zkušenosti na trhu práce, dosavadní využití podpory, zdravotní omezení a pracovní rekomandace. Pro zjišťování výzev a specifických potřeb zaměstnanců v pracovním životě jsou využívány nástroje pro identifikaci potřeb podpory zaměstnanců s neurodiverzitou (IWPA, simplified sensory summary, ELSA). V průběhu procesů získávání a výběru zaměstnanců jsou získávány informace potřebné pro posouzení předpokladů uchazeče pro zvládnutí pracovní činnosti, ale též potenciálního přínosu zaměstnání a poskytované podpory pro stabilizaci situace uchazeče a jeho rozvoj.

Individuální plán rozvoje zaměstnance, nastavení podpory podle individuálních potřeb

Nástroje podporující rozvoj a integraci cílové skupiny jsou v případě každého jednotlivého zaměstnance z řad osob se specifickými potřebami uplatňovány na základě individuálního plánu rozvoje, který je zpracován po přijetí zaměstnance na základě kompletní vstupní diagnostiky a jehož součástí je také plán adaptace. Individuální plán je souborem osobních a profesních cílů zaměstnance, v němž je společně s hodnotitelným cílem vždy stanoven také způsob jeho dosahování.

V procesech individuálního plánování a průběžného vyhodnocování podpory je s využitím odpovídajících nástrojů (jako jsou outcome stars) kladen důraz na aktivní zapojení zaměstnance (kolaborativní přístup) a uplatnění komplexního přístupu (holistické perspektivy), tak aby podpora směřovala ke zplnomocňování zaměstnance a udržitelné pozitivní změně. Nastavení intenzity a podoby podpory se vyvíjí na základě posunu a změn v situaci zaměstnance.

Vedení zaměstnanců, podpora při výkonu pracovní činnosti, vzdělávání a rozvoj

Vedení týmu zaměstnanců z řad osob se specifickými potřebami a poskytování odborné pomoci při výkonu pracovní činnosti zajišťují vedoucí pracovníci s kvalifikací v oboru podnikání i v práci s cílovou skupinou. Mezi jejich hlavní činnosti patří zaučení zaměstnanců na pracovní pozici, řízení a hodnocení jejich pracovního výkonu a průběžný mentoring v rámci pracovních postupů. Podpora ze strany vedoucího pracovníka je zajištěna po celou dobu směny.

K hlavním nástrojům posilování kompetencí zaměstnanců patří vedle individuálního mentoringu také skupinové vzdělávací aktivity. Jsou zaměřeny na rozvoj specifických odborných kompetencí potřebných přímo k výkonu pracovní činnosti a na rozvoj odborných kompetencí obecných (např. pravidelné cyklické kurzy vč. kurzů zaměřených na počítačovou způsobilost, kurz anglického jazyka) a dále na rozvoj měkkých kompetencí a advokačních dovedností (např. pravidelný kurz autoregulačních dovedností, vzdělávací akce, motivační programy).

Individuální integrační podpora, průběžné hodnocení, aktualizace individuálního plánu

Integrační pracovník (sociální pracovník a andragog, zaměstnanec Adventor o. s., 0,3 úvazku) koordinuje poskytování podpory u jednotlivých zaměstnanců, zajišťuje vstupní diagnostiku, individuální plánování, poradenské aktivity a podporu podle § 2 odst. 4 zákona č. 468/2024 Sb. Úzce spolupracuje s vedoucími pracovníky a podílí se na získávání, výběru, vedení, hodnocení a vzdělávání zaměstnanců. Těžiště jeho činnosti spočívá v individuální práci s jednotlivými zaměstnanci. Rozsah individuální podpory se odvíjí od potřeb zaměstnanců, pravidelná sezení probíhají nejméně jednou za měsíc. Integrační pracovník splňuje kvalifikační předpoklady podle § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (vč. odborné způsobilosti, a to podle odst. 4 pís. a) a využívá kvalifikaci v metodách vhodných pro práci s cílovou skupinou (např. výcvik v poradenských dovednostech se zaměřením na trauma-senzitivní přístup, výcvik v technikách motivačních rozhovorů, trénink pro facilitátory vzdělávání v autistické advokacii).

Pravidelná sezení individuální integrační podpory umožňují průběžně reflektovat vývoj situace zaměstnance. Individuální plán je v případě potřeby změny v nastavení cílů či způsobu poskytování podpory a posilování kompetencí aktualizován. Kompletní kontrola plnění individuálního plánu, při níž je hodnocen průběh poskytování podpory, dosahování cílů a posun v jednotlivých oblastech individuální situace zaměstnance je prováděna nejméně jednou ročně.

CÍLOVÉ SKUPINY (ROZŠÍŘENÍ DLE §3 ZÁKONA O ISP)

Podnik zaměstnává osoby s neurodiverzitou, zaměřuje se zejména na osoby s autismem a ADD/ADHD, které potřebují individuální podporu při pracovním a sociálním začleňování. Potřeby, silné stránky a vhodnost konkrétní práce se posuzují u každého člověka samostatně; samotná diagnóza nebo stav OZP neurčuje pracovní schopnosti ani rozsah podpory.

Zaměstnáváme jak osoby se zdravotním omezením, tj. osoby se zdravotním postižením podle §67 zákona o zaměstnanosti, tak ostatní osoby se specifickými potřebami dle §3 zákona 468/2024Sb., jelikož lidé s neurodiverzitou čelí významným bariérám napříč různými oblastmi, zejména v oblasti pracovního uplatnění, a to i když nejsou OZP.

Zaměstnáváme následující cílové skupiny osob se specifickými potřebami podle § 3 zákona č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku:

- **§ 3 písm. a)** – osoba, která byla ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“), v posledních 24 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců a ke dni vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla současně
  1. osobou osobně pečující o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, nebo jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
  2. osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání,
  3. osobou do 2 let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání; soustavná příprava na budoucí povolání se posuzuje podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti,
  4. osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
  5. osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce na peněžité plnění, nebo
  6. osobou, která dosáhla alespoň 60 let,
- **§ 3 písm. b)** – osoba se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- **§ 3 písm. c)** – osoba, které byla v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního podniku poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách.

PLÁN ZAMĚSTNANOSTI

Personální stav za druhé čtvrtletí 2026

Celkový čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců žadatele v pracovním poměru: 6,23

Čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami: 4,43

Podíl čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, na čtvrtletním přepočteném počtu všech zaměstnanců: 71%

Aktuální počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami: 12

Plánovaný vývoj

Plánujeme rozšíření o cca 4 zaměstnance se specifickými potřebami při zachování podílu osob se specifickými potřebami 50% či více.