Boruvka
Praha

Projekt činnosti

Část zpracovaná podle §7 písm.a) zákona 468/2024

Borůvka Praha o.p.s. je neziskovou organizací, která svou činností podporuje osoby s tělesným postižením a osoby po úrazech.

V současné době činí celkový počet všech zaměstnanců Borůvka Praha o.p.s. 48 osob a z tohoto počtu činí 37 osob se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti – skupina osob se specifickými potřebami dle § 3 písm. b) zákona o ISP. Do budoucna předpokládáme zachovat přibližně stejný počet osob. Neplánujeme podporovat jiné skupiny osob se specifickými potřebami dle zákona § 3 zákona o ISP.

Část zpracovaná podle §7 písm.b) zákona 468/2024

Popis způsobu posilování sociálních kompetencí zaměstnanců se specifickými potřebami

Všichni pracovníci Borůvka Praha o.p.s., kteří pracují s osobami se specifickými potřebami využívají při práci hlavní složky sociálních kompetencí a to, komunikaci – jasné, srozumitelné a adekvátní jednání, učí je spolupracovat v týmu, učí je zvládat neshody klidně, sdílet úkoly a přispívat ke společnému cíli.

Vstupní diagnostika a individuální plán

U každého zaměstnance se specifickými potřebami provádíme vstupní diagnostiku bariér souvisejících s jeho pracovním uplatněním. Na jejím základě je zpracován individuální plán.

Individuální plán obsahuje zejména:

- identifikované bariéry a potřeby zaměstnance
- konkrétní hodnotitelný cíl
- způsob a kroky vedoucí k jeho naplnění formu poskytované podpory
- způsob vyhodnocování

Boruvka Praha

Cílem může být zvýšení samostatnosti, zlepšení komunikace, zvládání pracovního režimu, zlepšení spolupráce v týmu, zvládnutí konkrétní pracovní činnosti nebo posílení pracovního sebevědomí.

Individuální plán je průběžně sledován a nejméně jednou ročně je kontrolováno jeho plnění. Podle výsledku může být plán upraven nebo může být stanoven nový cíl.

Naši zaměstnanci se specifickými potřebami se neúčastní všichni všech projektů. Ale jsou specificky zařazeni do projektu odpovídajícím jejich potřebám a schopnostem.

Formy poskytované podpory

Zaměstnancům se specifickými potřebami poskytujeme zejména:

- **průběžné pracovní vedení** – vysvětlení pracovních úkolů, nácvik pracovních postupů, pomoc při řešení pracovních situací a zpětnou vazbu
- **podporu sociálních a komunikačních kompetencí** – komunikaci se zákazníky a kolegy, spolupráci v týmu, řešení neshod, sdílení úkolů a respektování pracoviště
- **individuální konzultace a rozhovory** – řešení pracovních obtíží, posilování pracovního sebevědomí a plánování dalšího rozvoje
- **týmovou podporu** – pracovní a provozní schůzky, při kterých se řeší spolupráce, rozdělení úkolů a provozní situace
- **podporu při změnách a obtížných situacích** – individuální pomoc při změně pracovního režimu, pracovního úkolu nebo při řešení problémů na pracovišti

Uvedené formy podpory jsou poskytovány všem zaměstnancům se specifickými potřebami v souladu s § 2 odst. 2 zákona č. 468/2024 Sb.

Kdo jednotlivé formy podpory zajišťuje

Každodenní pracovní podporu poskytuje přímý vedoucí zaměstnanec jednotlivých obchodů (charitativní obchůdky s oblečením, charitativní obchod na Vyšehradě), dále vedoucí tréninkového programu a integrační pracovník, trenéři (projekt „Pracuji, tedy jsem“ – v sociálním podniku TA KAVÁRNA).

Boruvka
Praha

Způsob a časová podpora

Podpora probíhá průběžně při výkonu práce, v rámci individuálních konzultací, provozních schůzek. Její četnost a intenzita se řídí potřebami zaměstnance a jeho individuálním plánem.

Návaznost na vstupní diagnostiku bariér a individuální plán zaměstnance

Jednotlivé formy podpory jsou vybírány podle výsledků vstupní diagnostiky bariér a podle cílů stanovených v individuálním plánu zaměstnance se specifickými potřebami.

Například:

- pokud je identifikována bariéra v komunikaci se zákazníky, je zaměstnanci poskytována zvýšená podpora při komunikaci a praktický nácvik těchto situací
- pokud je bariérou nízká míra samostatnosti, je podpora zaměřena na postupné převzetí jednotlivých pracovních úkolů
- pokud je bariérou zvládání pracovního režimu, je podpora zaměřena na stabilizaci pracovních návyků a pravidelnosti docházky
- pokud je bariérou spolupráce v týmu, je zaměstnanec podporován při komunikaci s kolegy, rozdělování úkolů a řešení případných neshod

Vyhodnocování podpory a individuálního plánu

Průběh podpory je průběžně sledován přímým vedoucím zaměstnancem jednotlivých charitativních obchodů, vedoucím tréninkového programu, integ.pracovníkem a trenéry.

Hodnotí se zejména:

- zda zaměstnanec dosahuje stanoveného cíle
- zda se zvyšuje jeho samostatnost
- zda se zlepšují jeho pracovní nebo sociální kompetence
- zda jsou odstraněny nebo zmírněny identifikované bariéry
- zda je poskytovaná forma podpory účinná
- zda je potřeba podporu zachovat, změnit nebo doplnit

Boruvka
Praha

Borůvka Praha dlouhodobě pracuje s lidmi se zdravotním postižením a má v této oblasti více než 26 let zkušeností.

Základem systému podpory však není pouze existence jednotlivých projektů. **Borůvka Praha o.p.s. – zaměstnavatel, zajišťuje jednotný systém podpory pro všechny své zaměstnance se specifickými potřebami**.

Borůvka Praha nemá sociálního pracovníka, nejsme poskytovateli sociálních služeb. Každý projekt je samostatný a má svého vedoucího, nebo integračního pracovníka, vedoucího projektu „Pracuji, tedy jsem! – v sociálním podniku TA KAVÁRNA.

Projekty organizace:

a) Pracuji, tedy jsem – v sociálním podniku TA KAVÁRNA

Tento projekt je určen zaměstnancům OZP, kteří jsou v tréninku v naší TA KAVÁRNĚ, kterou provozujeme v areálu Jedličkova ústavu. Projekt je nastaven tak, aby umožnil v tréninku znevýhodněným osobám získat pracovní zkušenosti, poskytne jim příležitost k osobnímu rozvoji a připraví je na získání dalšího zaměstnání po skočení tréninku. V projektu jsou zaměstnáni pracovníci, kteří mají dlouhodobé zkušenosti v práci s osobami se specifickými potřebami. Jedná se o vedoucí cílové skupiny (vedoucí projektu), integrační pracovník a 3 trenéři. Vedoucí cílové skupiny dohlíží na chod kavárny a celého projektu. Trenéři dohlížejí na klienty (zaměstnance OZP), poskytují jim podporu a vedení v tréninku (pomoc při práci s pokladnou, jednání se zákazníky). S integračním pracovníkem probíhají pohovory, kdy se snažíme pro zaměstnance OZP najít vlastní hodnotu, posílit osobní i pracovní sebevědomí. V rámci tréninku probíhá hodnocení práce po každé směně, individuální plánování s klienty. Důležité jsou také provozní schůzky, jejichž cílem je společné zhodnocení práce v týmu, řešení provozních otázek kavárny. Trénink pracovníka OZP probíhá 10 měsíců a po té s pomocí integrační pracovnice hledá zaměstnání na otevřeném trhu práce. Tento projekt má za cíl, aby osoby s tělesným postižením a osoby po úrazech prošli životní změnou.

b) Provoz dílny švadlen

V dílně je zaměstnáno 5 osob OZP, které šijí na zakázku od firem různé výrobky od sáčků, povlečení, chňapek a zároveň také upravují oděvy, které jednotlivci přinášejí. Vedoucí dílny dohlíží na práci švadlenek, vede je, pomáhá jim při získávání pracovních zkušeností. Vedoucí dílny má třicetiletou praxi při práci s lidmi s handicapem. Dílna se nachází na našem pracovišti v areálu Jedličkova ústavu.

c) Provoz 2 charitativních obchůdků s oblečením na území Prahy 2 a 4 a provoz charitativního obchodu s výrobky z chráněných dílen a dalším zbožím na Vyšehradě v areálu Jedličkova ústavu.

Ve všech obchůdcích jsou zaměstnány osoby OZP na pozicích prodavač. Učí se práci se zákazníky, pokladnou, včasným příchodům. Jak v charitativních obchůdcích, tak v obchodě na Vyšehradě na osoby OZP dohlíží vedoucí jednotlivých provozoven.

d) Projekt „Rehabilitace i pro další“

e) Projekt psychoterapeutické poradenství