



česká asociace **streetwork.cz**

RestartShop – Obecná metodika

Iceland 
Liechtenstein
Norway **Active
citizens fund**

| Nadace **OSF**


VÝBOR DOBRÉ VŮLE
Nadace Olgy Havlové



Obsah

Popis podniku	4
Veřejný závazek	5
Cílová skupina:	5
Tréninkové zaměstnání	7
Oblasti tréninkového procesu	7
Metoda práce v tréninkovém procesu	8
Personální zajištění	10
Stálí pracovníci – odborní pracovníci	10
Vedoucí provozu / mentor	10
Pracovník pro podporu / sociální pracovník	10
Metodik	11
Finanční manažer	11
Tréninkoví zaměstnanci	11

Přijímací proces uchazeče o tréninkové zaměstnání	12
Uchazeč o tréninkové zaměstnání	12
Přijímací proces	13
Vznik tréninkového pracovního poměru	14
Organizační záležitosti	16
Práva a povinnosti zaměstnanců a odborných pracovníků	16
Práva zaměstnanců	16
Povinnost zaměstnanců	16
Porady a supervize odborných zaměstnanců	18
Porady s tréninkovými zaměstnanci	18
Podpůrné konzultace s tréninkovými zaměstnanci	18
Dokumentace	19
Mlčenlivost	19
Střet zájmů	20

Tréninkový proces	21
Kompetence odborných pracovníků	21
Hlavní zásady odborných pracovníků	21
Práce se zaváháním, výpadkem	22
Ztráta motivace	22
Etapy tréninkového procesu	23
Zkušební/mapovací	23
Tréninková	24
Výstupní	24
Evaluační	24
Práce se zaměstnancem – organizační	27
Práce s tréninkovou hvězdou	27
Práce s tréninkovým žebříkem	28
Práce se sociální hvězdou	29
Práce se sociálním žebříkem	30

Ukončení pracovního poměru	32
Důvody ukončení pracovního poměru	32
Zdravotní, sociální či intelektové překážky	32
Výstupní pohovor	33
Výstupní dokumenty	33
Evaluace	34
Metoda evaluace	35
Sociální oblast	36
Cíl	36
Vyhodnocení	37
Přílohy metodiky	38
Autoři	39

Popis podniku

Restart Shop provozuje Česká asociace streetwork, o. p. s. Jedná se o sociální podnik – systém dvou obchodů s darovaným zbožím různého sortimentu, ve kterém probíhá proces tréninkového zaměstnávání osob se sociálním znevýhodněním. Principem sociálního podniku je naplnění veřejně prospěšného cíle, rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu: sociálního, ekonomického a environmentálního. Aktivita sociálního podniku prospívá specifické skupině znevýhodněných lidí, případný zisk je používán přednostně pro rozvoj podniku a je kladen důraz na působení v místní komunitě.

4

Restart Shop pracuje s koncepcí dobročinnosti, kdy věci, které již někdo nepotřebuje, daruje do obchodu, ve kterém se restartují prodejem. Prodej je součástí procesu tréninkového zaměstnávání a zajišťují jej tréninkoví zaměstnanci. Ti jsou přijímáni na základě své tíživé sociální situace. Zaměstnancům je poskytován trénink v pracovních dovednostech a jsou podporováni při řešení své komplexní osobní situace (zdraví duševní i fyzické, bydlení, vztahy, finance). Tento proces tréninkového zaměstnávání je vykonáván týmem odborníků. Pracovník pro podporu podporuje stabilizaci zaměstnanců v oblasti sociální, finanční a psychické. Vedoucí provozu pracuje na dovednostech souvisejících s prací v obchodě a následném zařazení na otevřený trh práce. Obě role jsou v práci se zaměstnanci zastupitelné a v praxi se prolínají. Dále je zapojen metodik, finanční manažerka a ředitelka organizace jako odborná garantka a manažerka. Tréninkoví zaměstnanci i odborní zaměstnanci mají pracovní smlouvu na hlavní pracovní poměr.

Veřejný závazek

Tréninkové pracovní místo (dále jen TPM) je určeno lidem se sociálním znevýhodněním, ať už se jedná o znevýhodnění trvalé nebo dočasné, které ovlivňuje jejich postavení na otevřeném trhu práce. TPM je poskytováno na pracovišti Restart Shop (RS), je postaveno na principu otevřené spolupráce mezi oběma stranami: tréninkovým zaměstnancem a zaměstnavatelem, je v něm důležitý vztah vzájemné důvěry.

5

Cílem Restart Shopu je zvýšení uplatnitelnosti tréninkových zaměstnanců na otevřeném trhu práce, a to získáním pracovních návyků a dovedností, a stabilizací či zlepšením jejich sociální situace.

Cílová skupina:

V anamnéze tréninkových zaměstnanců se objevují tyto znaky:

- ústavní výchova (DD, VÚ, DÚ),
- výkon trestu, konflikt se zákonem,
- závislost (látková, nelátková, alkohol, nelegální drogy),
- absence stabilního bydlení (bydlení v azylovém domě, ubytovně, na ulici), to jest situace bez domova,

- absence rodinného zázemí (Dům na půl cesty),
- psychická traumata (domácí násilí, jiné formy násilí, obchod s lidmi),
- další nepříznivé sociální situace (etnická či kulturní odlišnost),
- předlužení, exekuce, osobní bankrot,
- duševní onemocnění.

Většinou jde o kombinaci více faktorů.

Tréninkové zaměstnání

Restart Shop je sociálním podnikem. Oproti konceptu podporovaného zaměstnávání však nevytváří pro tréninkového zaměstnance trvalé místo, ale jeho cílem je, aby po absolvování intenzivního tréninku odešel zaměstnanec na otevřený trh práce. Odborní pracovníci – mentoři zaměstnanci pomáhají najít trvalé místo na otevřeném trhu práce tak, aby co nejvíce vyhovovalo jeho potřebám a dovednostem. Tím zároveň pracují cíleně na střídání a odchodu zaměstnanců a opakování tréninkového procesu uvnitř Restart Shopu.

7

Oblasti tréninkového procesu

Tréninkový proces probíhá ve dvou oblastech – pracovní a sociální.

Pracovní oblast lze rozdělit na dvě součásti:

- **oblast obecných pracovních návyků** – např. přijít do práce včas, každý den, v práceschopném stavu, být komunikativní apod.
- **oblast pracovního poradenství** – zejména hledání pracovního místa na volném trhu práce nebo v chráněné dílně v souvislosti s ukončením tréninkového zaměstnání.

První je zaměřena na konkrétní činnosti spojené s pracovní náplní, druhá se týká především mapování a realizace začlenění zaměstnance na otevřený či chráněný pracovní trh.

Druhá oblast, ve které probíhá tréninkový proces, je sociální oblast. Ta souvisí s celkovou sociální situací zaměstnance.

- **oblast sociální situace klienta** – např. dluhy, bydlení, vztahy.

Obě oblasti – pracovní i sociální spolu úzce souvisejí a je dobré zaměřit se na jejich komplexní povahu a provázanost. Zatímco pracovní oblast je vždy předmětem hodnocení zaměstnance a je pravidelně a srozumitelně komunikována ze strany odborných pracovníků, sociální oblast je především dobrovolnou aktivitou zaměstnance. V této oblasti je nutné pracovat s určitým ohledem na kmenové sociální služby, ve kterých je zaměstnanec obvykle klientem.

Metoda práce v tréninkovém procesu

8

Základní metodou práce v tréninkovém procesu je rozhovor podle principů **kontaktní práce** a **metoda motivačních rozhovorů**.

Princip **kontaktní práce** je nenucený rozhovor s klientem **tady a teď** na témata, co potřebuje, a do hloubky tématu, kterou zvládne a unese. Často se při něm používá technika **aktivního naslouchání, mapování** nebo **zrcadlení**.

Metoda **motivačních rozhovorů**, jejíž autory jsou William R. Miller a Stephen Rollnick, vycházejí z přístupu zaměřeného na klienta (C. Rogers) a využívají při práci s klientem model nazývaný „**kolo změny**“. Tento model umožňuje citlivé mapování rozhodovacího procesu změny a práci s ambivalencí přínosů a ztrát při rozhodování a následné změně. Důležitou součástí této metody je práce s odpovědností za změnu a její udržení, která leží na zaměstnanci a nikoli na odborném pracovníkovi. Metoda motivačních rozhovorů využívá nedirektivního směřování klienta k žádoucím změnám a k zachování těchto změn. Tímto celostním přístupem umožňuje metoda motivačních rozhovorů pracovat a sjednotit přístup odborných pracovníků jak v oblasti pracovní, tak i v oblasti sociální.

Další metodou práce v tréninkovém procesu je **princip recovery**. (Tento princip je překládán jako úzdrava nebo zotavení a je v českém kontextu nejvíce spjatý s fenoménem duševních poruch. V kontextu tréninkového zaměstnávání jej chápeme v širším kontextu jako proces zotavení se ze znevýhodnění, nejen v psychiatrickém významu.) Cílem procesu recovery (zotavení) je kvalitní život v běžném

prostředí. Recovery přístup pracuje s tezí, že je možné žít kvalitní život i přes fakt duševního (či jiného) onemocnění či znevýhodnění. Princip recovery je do značné míry řízen samotným člověkem, je striktně individualizovaný, ukazuje respekt k člověku a posiluje jeho vlastní odpovědnost. Základním rysem metody je, že podpora v tomto procesu stojí na partnerské spolupráci: „Jak tě mohu podpořit v tom, co ty chceš?“

Personální zajištění

Personálně je projekt zajištěn stálými pracovníky, kteří odborně zaštiťují chod tréninkového zaměstnání a tréninkovými zaměstnanci, kteří se účastní tréninkového procesu.

Stálí pracovníci – odborní pracovníci

10

Vedoucí provozu / mentor

Rozsah úvazku: 1,0

Kvalifikační předpoklady: min SŠ sociálně právní nebo kurz pro pracovníky v sociálních službách

Odborný profil: přímá práce se zaměstnanci na TPM Restart v provozu, zaučování a kontrola práce; odpovědnost za provozní záležitosti (opravy, sklad, úklid...) a personální zajištění obchodů – směny, smlouvy, mzdy; odpovědnost za zpracování tržeb; odpovědnost za technický i vizuální stav prodejen, zajišťování sezónní obměny zboží, komunikace s úřady a poskytovateli služeb, PR propagace a správa sociálních sítí.

Pracovník pro podporu / sociální pracovník

Rozsah úvazku: 1,0

Kvalifikační předpoklady: min. pracovník v sociálních službách s orientací na kontaktní práci s dalšími kurzy a vzděláním (např. motivační rozhovory, kurz kontaktní práce, základy krizové intervence) VOŠ sociálně právní

Odborný profil: přímá práce se zaměstnanci na TPM Restart, zaučování a podpora v pracovním procesu, zadávání a kontrola práce, podpůrné rozhovory, vedení zápisů o zaměstnancích, školení BOZP a PO, provozní činnosti na prodejnách a ve skladu, správa Aukra.

Metodik

Rozsah úvazku: 0,2

Kvalifikační předpoklady: min. VOŠ sociálně právní

Odborný profil: odpovědnost za metodickou podporu odborným zaměstnancům a za aktualizaci metodiky.

Finanční manažer

Optimální rozsah úvazku: 0,2

Kvalifikační předpoklady: min. SŠ ekonomická

Odborný profil: Odpovědnost za finanční řízení provozu.

Tréninkoví zaměstnanci

Optimální rozsah úvazku: 0,5

Kvalifikační předpoklady: ZŠ (někdy i nedokončené základní vzdělání)

Maximální počet tréninkových zaměstnanců je 5

Přijímací proces uchazeče o tréninkové zaměstnání

Přijímací proces je složen z několika částí. První je zájem o tréninkové zaměstnání, který je projeven odevzdáním životopisu a motivačního dopisu. Následně je uchazeč pozván na vstupní pohovor.

12

Uchazeč o tréninkové zaměstnání

Zájemce o tréninkové zaměstnání předkládá standardní životopis a motivační dopis.

Životopis obsahuje:

- Kontaktní údaje
- Vzdělání
- Pracovní zkušenosti – praxe
- Znalosti – zkušenost práce s PC, řidičský průkaz, jazykové znalosti

Pokud je u uchazeče o tréninkové zaměstnání zjištěn záznam v rejstříku trestů za majetkovou trestnou činnost¹, může být přijat do pracovního poměru pouze, pokud svojí trestní minulost řeší s kompetentními sociálními pracovníky a má doporučení, neboť práce vyžaduje uzavření dohody o hmotné odpovědnosti za škodu na hodnotách svěřených k vyúčtování. Odborný pracovník pro podporu ve spolupráci se zaměstnancem pracuje na případném zahlazení odsouzení v rejstříku trestů – pokud je to ze zákona možné.

Přijímací proces

Každý uchazeč, který odevzdá životopis, je pozván na osobní přijímací řízení, které se skládá z rozhovoru a praktického úkolu simulujícího každodenní činnost v obchodě. Uchazeč je přivítán na prodejně, ještě před započítím samotného pohovoru mu je dán čas na prohlédnutí prodejny a sortimentu (cca 10 min.), následně se přechází k samotnému pohovoru. Uchazeči je položena úvodní otázka, co ví o Restart Shopu (co si zjistil za informace). Dále je uchazeči představen Restart Shop jako zaměstnavatel a služba poskytující tréninková pracovní místa. Následuje představení uchazeče. Na tuto část pohovoru navazuje dotazovací část, kdy je uchazeč dotazován na zkušenosti uvedené v CV, je probírána jeho životní a sociální situace, motivace pracovat pro Restart Shop a výhledy do budoucna (např. dotaz na vysněné místo), případné překážky a ohrožení udržení práce. Druhá část je praktickou ukázkou pracovní činnosti v tréninkovém procesu, úkolem je roztřídit a nacenit tašku s dary (cca 10 kusů oblečení v různém stavu od roztrhaných a špinavých až po zcela nové věci). Celková doba přijímacího řízení je cca 1 hodinu.

Hodnocení přijímacího procesu je složeno ze dvou částí. V první se hodnotí pracovní zkušenosti, kompetence a motivace, které souvisejí s pozicí prodavače. V druhé se hodnotí sociální situace uchazeče směrem k potřebnosti tréninkového zaměstnání a jeho exkluzi na otevřeném pracovním trhu. A též se hodnotí aktuální sociální a životní situace uchazeče směrem k možnosti tréninkové zaměstnání absolvovat, zda je místo pro něj vhodné a jeho situaci skutečně zlepší nebo dokonce zhorší (např. dávky, zdravotní stav atd.). Posuzují se

¹ viz § 205–232 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku

případná ohrožení a překážky si tréninkové místo udržet a uspět v něm, zda má naplněné základní lidské potřeby (např. pravidelné jídlo, bezpečný prostor na spánek atd.), k tomu se používá pomocného nástroje „Pyramida potřeb“ od Maslowova. Zda je uchazeč v takové životní fázi, a tak stabilizovaný, aby neohrožoval svým jednáním svůj život/zdraví nebo svého okolí (např. aktivní závislost), zda je místo v jeho životní fázi pro něj vhodné (nástup na trest) – k tomu se používá pomocného nástroje z motivačních rozhovorů „Kolo změny“.

Pokud odborní pracovníci vyhodnotí, že uchazeč není vhodný, tj. práce v Restart Shopu mu jeho aktuální životní, finanční a sociální situaci nezlepší a není pro něj vhodná vzhledem k potřebám a životní situaci, jsou mu sděleny důvody nepřijetí (telefonicky nebo osobně) a předána doporučení, co změnit, a kontakty, kam se případně hlásit jinde (vhodnější pracovní místa nebo pomáhající služba vzhledem k jeho potřebám a životní situaci).

Hodnocení je tak průnikem dvou kritérií, průnikem vhodnosti uchazeče a jeho dovedností a zkušeností na práci prodávče jako v klasickém zaměstnání, tak s ohledem na potřebnost (možnost pozitivně ovlivnit jeho příběh) vzhledem k jeho aktuální a dlouhodobé životní/sociální/zdravotní/finanční situaci (okolnosti, které jej činí potřebným nebo naopak jsou překážkou/omezením/ohrožením).

Vznik tréninkového pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká řádným podpisem oboustranné smlouvy a seznámením se s právy a povinnostmi statusu zaměstnance. Součástí je i školení BOZP apod.

Pracovní poměr v tréninkovém zaměstnání Restart Shop vzniká podepsáním pracovní smlouvy a mzdového výměru. K té je třeba doložit:

- výpis z rejstříku trestů;
- vstupní zdravotní prohlídku do zaměstnání;

- osobní dotazník pro mzdovou agendu;
- zápočtový list předchozího zaměstnavatele, resp. potvrzení z Úřadu práce ČR;
- přehled o zdanitelných příjmech od předchozího zaměstnavatele.

Další dokumenty, které je možné vyžadovat při nástupu:

povolení k pobytu nebo pracovní vízum – pokud se jedná o cizince

výměr o přiznání invalidního důchodu a potvrzení o výplatě důchodu – pokud se jedná o osobu ZTP s nárokem na daňové slevy

Po uzavření pracovního poměru je nutné zajistit tyto formality:

- dohodu o hmotné odpovědnosti za škodu způsobenou na hodnotách svěřených k vyúčtování;
- souhlas s pořizováním osobních údajů a fotografické dokumentace;
- prohlášení poplatníka daně z příjmů;
- školení BOZP a Požární ochrany.

Organizační záležitosti

Práva a povinnosti zaměstnanců a odborných pracovníků

Seznámení s právy a povinnostmi zajišťují odborní pracovníci v nejkratší možné době po nástupu do zaměstnání, a to včetně způsobů rozvázání pracovního poměru. Práva a povinnosti zaměstnanců vycházejí ze Zákoníku práce, část pátá, hlava II, § 106:

Práva zaměstnanců

Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Povinnost zaměstnanců

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních

a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen:

- a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- b) podrobit se pracovně lékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,
- c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.
- f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,
- g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,
- h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Porady a supervize odborných zaměstnanců

Porady odborných zaměstnanců se konají jednou za 14 dní, jejich obvyklá délka je 2 hodiny. Struktura porad je rozdělena mezi provozní záležitosti a zaměstnanecká témata.

Supervize odborných zaměstnanců se konají jednou za 14 dní v rozsahu 1 hodina a její struktura je též odvozena z provozních a zaměstnaneckých témat.

Porady s tréninkovými zaměstnanci

Porady s tréninkovými zaměstnanci jsou pravidelnou zpětnou vazbou odborných pracovníků směrem k zaměstnanci a naopak. Jsou individuální a konají se pravidelně dle rozpisu. Jsou součástí pracovní doby a účast na nich je pro zaměstnance povinná. Během zaučování ve zkušební době jsou porady častější, tj. minimálně jednou za dva týdny, poté jednou až dvakrát měsíčně. Smyslem a cílem těchto rozhovorů se zaměstnanci je zhodnocení tréninkového procesu – pracovní složky. Přítomni jsou odborní zaměstnanci – vedoucí provozu a pracovník pro podporu.

Podpůrné konzultace s tréninkovými zaměstnanci

Podpůrné konzultace jsou zaměřeny na sociální situaci tréninkového zaměstnance. Jsou individuální a je na ně vyhrazen pravidelný čas dle rozpisu (1x týdně pro každou směnu), případně v jiný čas dle dohody s pracovníkem pro podporu. Konají se mimo pracovní dobu a nejsou povinné. Účast na podpůrných konzultacích je výrazně doporučována, dlouhodobá neochota řešit svoji sociální situaci často zabraňuje úspěšnému tréninkovému procesu směrem k získání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Konzultaci vede pracovník pro podporu, může se účastnit i vedoucí provozu. Cílem konzultací je mapování sociální situace zaměstnance, podpora zlepšování životní situace a zprostředkování kontaktů s dalšími potřebnými odborníky (dluhové a trestněprávní poradny, zdravotnické zařízení, sociální poradenství...). Smyslem není duplikovat práci sociálních pracovníků z jiných organizací, kam zaměstnanec dochází, ale mít přehled, jak má zaměstnanec svá témata podchycena.

Dokumentace

Dokumentace obsahuje kromě dokumentů a smluv vyplývajících ze zaměstnaneckého vztahu i další složku, která se váže k tréninkovému procesu obsahující zápisy odborných pracovníků.

Osobní dokumentace zaměstnance podléhá zákonu o ochraně osobních údajů, zpracovává a uchovává se 5 let od ukončení pracovního poměru zaměstnance, který s jejím zpracováváním a uchováváním vyjadřuje písemný souhlas.

Osobní tréninková dokumentace obsahuje individuální záznamy odborných pracovníků vážící se k výkonu jejich funkce. Jde zejména o zápisy z oblasti pracovních kompetencí, popis tréninkového procesu a též záznamy o sociální situaci zaměstnance, pokud je řešena s pracovníkem pro podporu. Do osobní dokumentace zaměstnance mají přístup pouze odborní pracovníci – vedoucí provozu, pracovník pro podporu a ředitelka organizace.

Mlčenlivost

Pracovníci i zaměstnanci Restart Shopu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se v rámci pracovního výkonu (i mimo něj) dozví. Tato skutečnost platí i pro zaměstnance, kteří se dozvědí něco o svém kolegovi/kolegyni v tréninkovém procesu.

Mlčenlivost odborných pracovníků vyplývá z etického kodexu zaměstnanců ČAS.

Odborní pracovníci z důvodů zastupitelnosti a sladění odborného postupu v tréninkovém procesu sdílejí informace získané o zaměstnancích v rámci své odborné činnosti. To znamená, že vše podstatné o zaměstnancích je součástí dokumentace o zaměstnanci, do které mají oba přístup.

Sdílení a poskytování informací o zaměstnanci třetím osobám nebo jiným organizacím je možné pouze se souhlasem zaměstnance v jeho zájmu. Zaměstnanci i odborní pracovníci podléhají § 368, zákona č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník, o nutnosti oznámení uvedených trestných činů, pakliže se to hodnověrným způsobem dozví.

Střet zájmů

Střet zájmů vyplývá ze situací, kdy se odborní pracovníci a zaměstnanci stanou zákazníky obchodu, ve kterém pracují. Jde zejména o situace, kdy pracovník a zaměstnanec nacení zboží, které následně sám odkoupí. Případně rozhodne o vyřazení zboží, které si sám následně jako vyřazené vezme. V těchto situacích nesmí roli zákazník a pracovník/zaměstnanec vykonávat jeden a ten samý člověk. Pokud si chce zaměstnanec nějaké zboží koupit, obrátí se na vedoucího. Všichni zaměstnanci mají nárok na 30% slevu.

Tréninkový proces

Kompetence odborných pracovníků

Kompetence odborných pracovníků jsou tematicky rozděleny dle oblastí na tréninkovou a sociální. Přesto jsou oba pracovníci zastupitelní. Protože mezi Restart Shopem a zaměstnancem je uzavřena pracovní smlouva, veškeré činnosti odborných pracovníků musí být v souladu s pracovněprávními vztahy. Z toho logicky vyplývá, že hlavní odborní pracovníci jsou ti, kteří jsou odpovědní za chod obchodu, tréninkového místa. Sociální situace a její řešení uvnitř tréninkového místa je dobrovolnou a motivační složkou tréninkového procesu. Odborní pracovníci využívají především práci s ambivalencí, kdy problémová sociální situace brání zaměstnanci v některých pracovních činnostech a tyto konkrétní situace jsou vztaženy a dány do souvislosti se sociální situací a možnostmi jejího řešení.

Hlavní zásady odborných pracovníků

Být proaktivní – pracovat s klienty, ne čekat na problémy.

Být trpělivý – umožnit klientům čas a vlastní tempo.

Být ve vztahu – znamená více se ptát, naslouchat, než úkolovat a hodnotit.

Být podporující – empatie, neznamená nekritický.

Být motivující – další fáze je zvládnutelná, cíle jsou realistické, udržitelné.

Práce se zaváháním, výpadkem

Zaváhání či výpadek v tréninkovém procesu je velmi často označováno slovem relaps a je spjaté s jazykem sociálních, adiktologických či zdravotnických služeb. V procesu tréninkového zaměstnávání jej chápeme širším způsobem jako krátkodobé přerušení tréninkového procesu, které zaměstnanec z různých příčin zvolil jako řešení problémů, stresu nebo sociální situace.

Zaváhání či výpadek není automaticky důvodem pro ukončení pracovního poměru, ale chápeme jej tak, že zaměstnanec zůstává v procesu tréninkového zaměstnání a odborní pracovníci s ním pracují na důvodech, prevenci a změně zaváhání. Práce s výpadky znamená příležitost ke zmapování toho, co v tréninkovém procesu fungovalo a co naopak ne – je to příležitost pro zaměstnance i pracovníky změnit svůj plán, přístup, rychlost změny.

22 Ztráta motivace

Je přirozené, že v procesu tréninkového zaměstnání může dojít ke ztrátě motivace zaměstnance řešit sociální i pracovní a tréninkové problematické situace. Ztráta motivace je považována za součást procesu, kdy se především pracuje s důvody, které vedly ke ztrátě motivace – např. tlak, stres, mnoho úkolů, mnoho změn apod. Tyto důvody mohou vést k tomu, že se klient vrátí k jednání, které zná a umí, k prostředí, které zatím neumí či nechce opustit. V této fázi je důležité pracovat na upevňování změn, které již zaměstnanec zažil, naučil se a začal uplatňovat. Zároveň i zde se pracuje především s ambivalencí toho, co změny přinesly či naopak vzaly a jaký význam do života zaměstnance přinesly.

Etapy tréninkového procesu

Tréninkový proces je rozčleněn do několika etap, které reflektují změny v pracovní a sociální oblasti u zaměstnance. Pracuje se v něm metodou motivačních rozhovorů a základním nástrojem jsou **recovery hvězdy – sociální a tréninkové**, na kterých je znázorněn posun v jednotlivých oblastech na škále 1–10.

Tento posun není myšlen lineárně, předpokládá různé zvraty v podobě relapsů a vracení se do předchozích fází. Manuál pro tréninkový proces tvoří samostatný interní dokument, který podrobněji rozpracovává jednotlivé fáze a role odborných pracovníků.

Zkušební/mapovací

V této etapě, tj. zkušební době se odborní pracovníci soustředí na pracovní zaučení v obchodě a na trénink samostatnosti. Mapují se silné a slabé stránky pracovních návyků a dovedností a kompetence. Nedílnou součástí je i mapování sociální situace zaměstnance.

Etapy na hvězdách 1, 2, 3

Délka: 2–3 měsíce

Hodnocení: probíhají rozhovory se zaměstnancem, kdy se jasně definují postupné kroky a cíle v tréninkovém procesu, které má tréninkový zaměstnanec do konce této etapy dosáhnout a v případě jejich nenaplnění dochází k domluvě se zaměstnancem o dalším postupu či krocích a jeho potřebách, které tréninkový pracovník potřebuje k tomu, aby cílů dosáhl. Ukončení tréninkového zaměstnání v této fázi (ve zkušební době) ze strany Restart Shopu je důsledkem opakovaného selhávání či porušování pracovněprávních povinností či nedosažení cílů stanovených v tréninkovém procesu a zaměstnanec může být odkázán na jinou vhodnější pomáhající službu, pokud se to ukáže jako pro něj potřebné. Ukončení v této etapě (ve zkušební době) ze strany tréninkového pracovníka není překážkou pro jeho pozdější ucházení se o práci v Restart Shopu.

Tréninková

Zde získává soft a hard skills – pohybuje se na hvězdách sociální a tréninkové směrem k maximální samostatnosti (s respektem k jeho sociální, zdravotní či psychické míře znevýhodnění/disability) ve všech oblastech hvězd. V této fázi padne rozhodnutí, zda pracovník bude pokračovat na otevřený trh práce nebo do chráněného zaměstnání.

Etapy na hvězdách 4, 5, 6, 7

Délka: 3–8 měsíců

Hodnocení: Probíhá průběžně na základě rozhovorů s pracovníkem v tréninkovém procesu. Je měřitelné na osách hvězd, umožňuje přehled jednotlivých cílů.

Výstupní

Budování samostatnosti, hledání a získávání udržitelné práce mimo Restart Shop. Příprava na přijímací řízení následného zaměstnání.

Minimum nevyřešených paprsků na hvězdě sociální i tréninkové, zejména ty, které by jej mohly na otevřeném pracovním trhu omezovat a znemožnit setrvání. Zároveň je tato výstupní fáze platná i pro pracovníky, kteří míří na chráněné pracovní místo.

Etapy na hvězdách 8, 9, 10

Délka: 1–3 měsíce

Hodnocení: Zejména s ohledem na získávání místa na otevřeném pracovním trhu nebo v chráněném zaměstnání.

Evaluační

Získání zpětné vazby tréninkového procesu a „kontrola“ upevnění statusu na otevřeném pracovním trhu, posun významu pojmu spokojenost a kvalita života.

Etapy: Čtyři rozhovory – po půl roce, po roce, po dvou a po třech letech

Forma: rozhovor – online / face to face, telefonicky

Téma: především s ohledem na změny a jejich upevňování, reflexi tréninkového procesu – v čem pomohl, v čem brzdil, téma spokojenosti, mapování obsahu a významu pojmu kvalita života z perspektivy absolventa.

Fáze	Charakteristika	Cíle	Tréninková oblast	Sociální oblast
PRE etapa 1 a 2	Spíše deklarovaná změna, rozpory mezi cíli a stávajícím stavem, horlivost, odpor, střídání témat...	Vzájemné vyjednávání cílů, postupů, seznamování, budování důvěry	Základní představení a kontrola náplně práce, úkolů, itinerář, práce s odporem	Nastřelování témat, hledání společného tématu, rozpory a práce s odporem, zviditelňování rizikového jednání, podpora
Rozhodování etapa 3 a 4	Uvědomování si rizikového jednání, vnímání potřeby změny, aktivní spíše v malých věcech	Práce na konkrétních tématech, srozumitelnost a měřitelnost cílů, postupů	Kontrola v jednotlivých tématech, práce s pravidelností, časem, osobní se stává veřejné (vzhled, oblečení, jednání)	Práce s ambivalencemi, důvěra. Proč chceš tohle změnit a jak? Co k tomu potřebuješ? Co ti v minulosti pomohlo?
Příprava etapa 5 a 6	Konkrétní plán, co a jak změnit, malé změny, úleva, že mám plán, zvládnu to, zkouším to, přesun k aktivitě a odpovědnosti za jednání	Konkrétní cíle v jednotlivých oblastech, postupné změny na hvězdách, konkrétní cíle, vyváženost změn, vlastní „rychlost“ změn	Osamostatňování se v úkolech, více „vlastních“ úkolů než přidělených, směřování k aktivitě, konkrétnost v hodnocení	Důvěra, hloubka témat, budování samostatnosti ve změnách, podpora, vzájemná komunikace, informace
Akce etapa 7 a 8	Závazek změny je přijatý, aktivita, radost ze změn, viditelnost změn pro ostatní	Práce na tématech udržitelnosti, zdrojích, odpočinku, vnímání změn, práce s relapsem	Samostatnost, práce na odchodu z tréninkového místa, zaučování kolegů...	Práce na riziku výpadku, udržitelnost změn, dosažitelnost dalších cílů, otevření dalších oblastí
Upevňování změny etapa 9 a 10	Prevence zaváhání, výpadků, stabilita, udržitelnost, spokojenost, smysluplnost, ale též osamocenost, nuda...	Stabilizovat změnu, přijmout pravidelnost, budovat nové sociální sítě	Podpora v hledání místa na otevřeném pracovním trhu, reflexe tréninkového procesu a možnosti změny, znalost nové smlouvy a právních podmínek zaměstnání	Ukončení procesu změny, podpora v dosažených cílech, sdílení nových zkušeností, prevence výpadků, stabilita

Práce se zaměstnancem – organizační

Práce se zaměstnancem je organizována ve dvou mimoběžných, ale provázaných kolech změny – tréninkovém a sociálním, jež jsou zobrazeny jako hvězdy Recovery. Zatímco tréninkové kolo změny, charakterizováno tréninkovou hvězdou, je povinné, sociální kolo změny, charakterizované sociální změnou, je dobrovolné. Každá hvězda je zpřesněna motivačním žebříkem, který rozpracovává přesněji jeden paprsek hvězdy. Motivační žebříky a hvězdy recovery jsou základní pomůckou pro rozhovory a práci s klientem, ale práce s nimi by neměla přerůst v nucené formální a rutinní vyplňování.

27

Práce s tréninkovou hvězdou

Práce s tréninkovou hvězdou je základem odborné práce se zaměstnancem. V rámci hodnotících rozhovorů je vyplněna se zaměstnancem tréninková hvězda, a ta je uložena do dokumentace zaměstnance. Vyplněnou hvězdu je možné kdykoliv ukázat zaměstnanci a porovnat jeho zlepšení či zhoršení v čase tréninkového procesu.

Tréninkovou hvězdu je možné vyplnit dvěma způsoby. První způsob je ten, že tréninkovou hvězdu vyplní zaměstnanec a pracovník vyplní svoji verzi. Obě verze se potom porovnávají, vysvětlují se rozdíly ve vnímání tréninkového procesu v jednotlivých oblastech/paprscích hvězdy.

Druhý způsob je ten, že tréninkovou hvězdu vyplňují v dialogickém přístupu odborný pracovník i zaměstnanec a tréninková hvězda je již dohodnutým, společně vykomunikovaným záznamem tréninkového procesu.

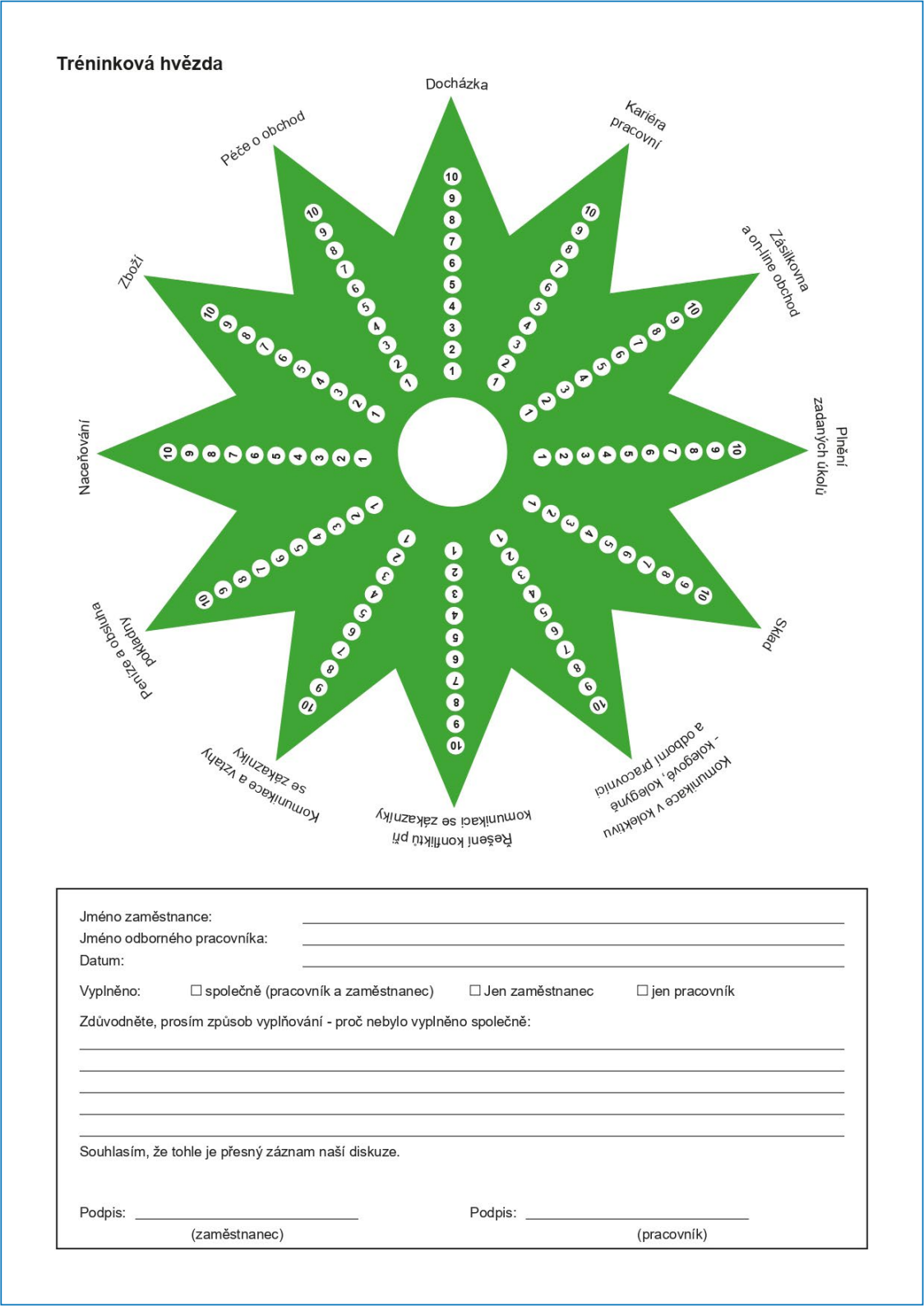
Oba způsoby jsou legitimní a jejich využití je vždy záležitostí odborného pracovníka. K tomu, jaký způsob byl využit, je k dispozici formulář o způsobu vyplňování hvězdy.

Práce s tréninkovým žebříkem

Každý paprsek tréninkové hvězdy je rozpracován v tréninkovém žebříku, který je nazván dle jednotlivých tréninkových oblastí – např. docházka, péče o obchod, zboží, sklad apod. Žebřík slouží k podrobnější rozpravě nad konkrétní oblastí, je více rozpracován, jsou vysvětleny jednotlivé stupně. Umožňuje tedy odbornému pracovníkovi zaměřit se a reflektovat pouze jednu oblast tréninkového procesu. Rozhovor je veden buď k oblasti, ve které se zaměstnanci nedaří, nebo naopak oblasti, ve které zaměstnanec udělal velký pokrok a je dobré jej v rámci žebříku zviditelnit a umožnit zaměstnanci, aby si změnu dokázal uvědomit.

K dispozici jsou dva typy motivačního žebříku. Jeden je konkrétně popsán, jednotlivé příčky jsou viditelně nazvány

Obr.1: Tréninková recovery hvězda s formulářem



a charakterizovány. Ten slouží více ke sladění představ odborných pracovníků a zaměstnanců.

Druhý typ motivačního žebříku je slepý, jsou v něm uvedeny pouze stupně, ale bez jejich charakteristik. Tento typ je více pro práci se zaměstnancem a jeho sebevědomím, uměním se ohodnotit, vnímat procesy změny.

Oba způsoby jsou legitimní a jejich využití je vždy na zvážení odborného pracovníka. K tomu, jaký způsob byl využit, je k dispozici formulář o způsobu vyplňování motivačního žebříku.

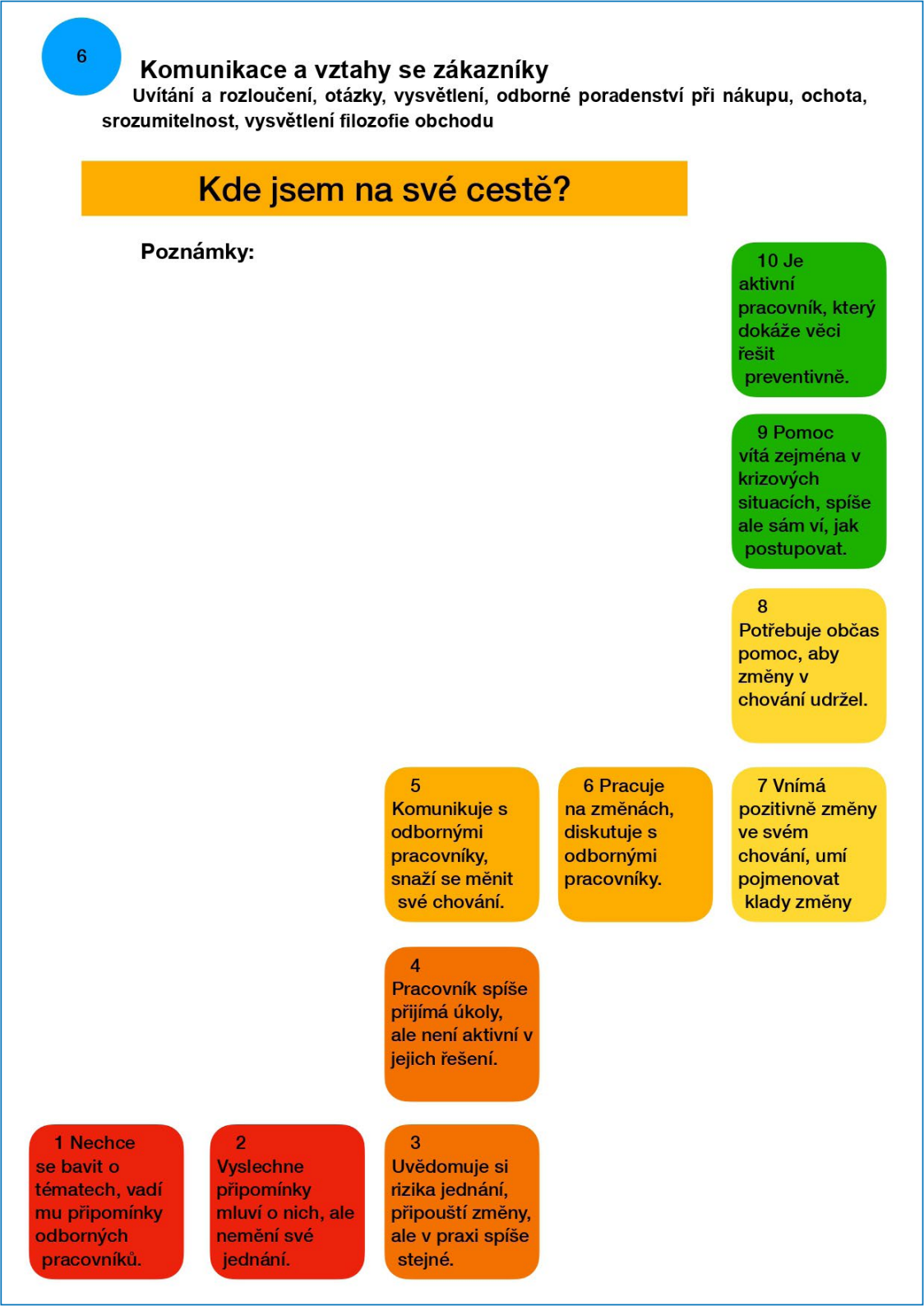
29

Práce se sociální hvězdou

Práce se sociální hvězdou je základem odborné sociální práce se zaměstnancem, ale zároveň není nárokovou a smluvní oblastí, protože nepracujeme uvnitř sociální služby. Proto je práce se sociální hvězdou orientována na propojování sociálních témat a sociální situace zaměstnance s jeho možnostmi, návyky a výkonem v tréninkovém zaměstnání.

Doporučený postup vychází z toho, že zaměstnanec je seznámen se sociální hvězdou v úvodním rozhovoru s odborným pracovníkem, když mu je vysvětlována role odborných pracovníků. Potom je již práce v jednotlivých oblastech

Obr. 2: Tréninkový žebřík – ukázka



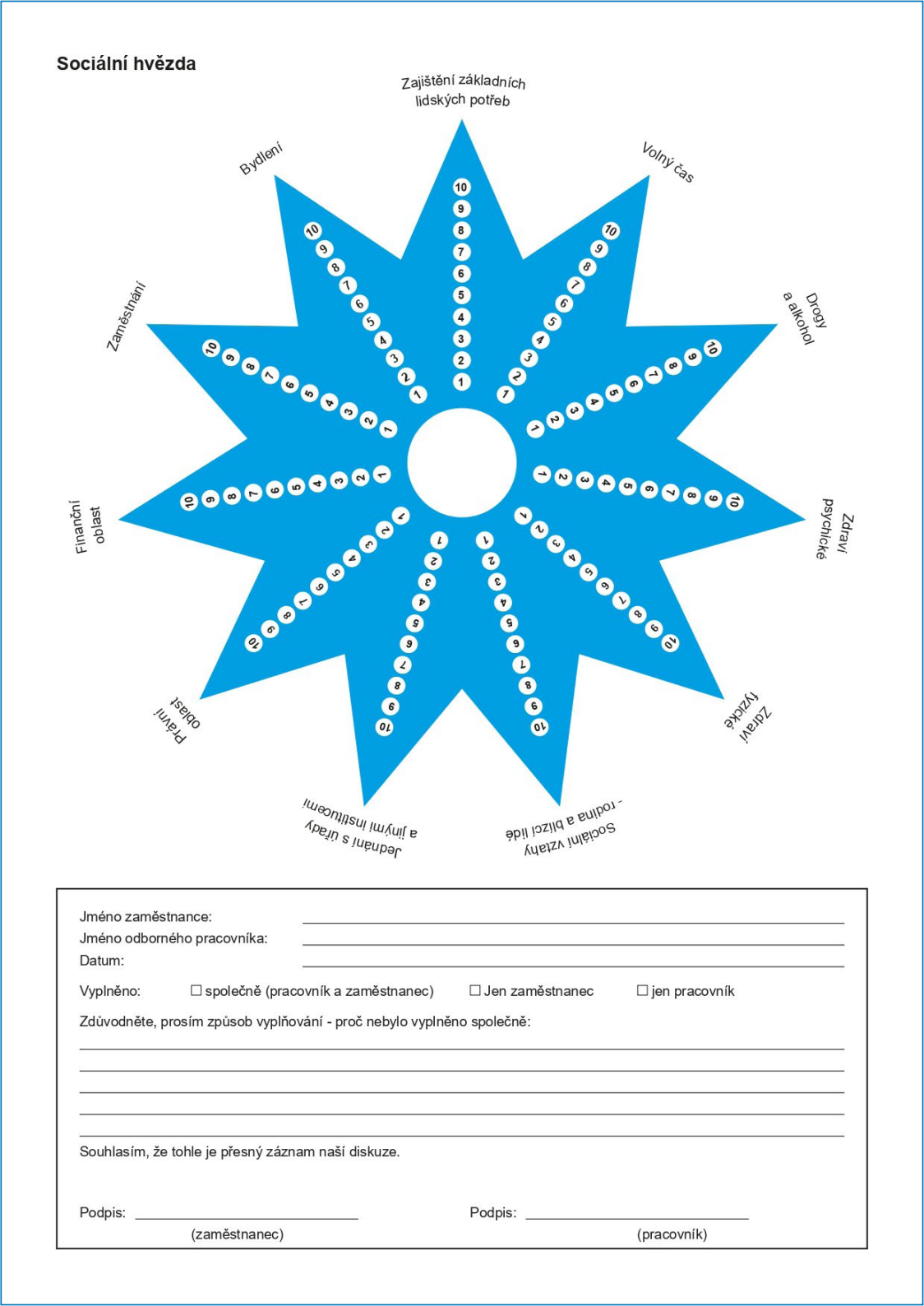
dobrovolnou a doplňkovou činností, kdy odborný zaměstnanec musí respektovat odmítnutí zaměstnance a zároveň nepřekrývat svoji práci se sociálními službami, ve kterých je zaměstnanec registrován.

V praxi doporučujeme spíše pracovat s motivačním žebříkem, který umožňuje přesnější práci v jednotlivé oblasti, ve které zaměstnanec potřebuje. Zároveň ale není dobré činnost v sociální oblasti omezit pouze na tu kterou oblast, protože cílem je vyváženost ve všech oblastech sociální hvězdy. Tedy doporučujeme jednou za čas sociální hvězdu orientačně vyplnit – ať už odborný pracovník sám nebo ve spolupráci s klientem. Pro způsob vyplnění je k dispozici formulář.

Práce se sociálním žebříkem

Každý paprsek sociální hvězdy je rozpracován v sociálním žebříku, který je nazván dle jednotlivých sociálních oblastí – např. bydlení, návykové látky, vztahy, psychické zdraví apod. Žebřík slouží k podrobnější rozpravě nad konkrétní oblastí, je více rozpracován, jsou vysvětleny jednotlivé stupně. Umožňuje tedy odbornému pracovníkovi zaměřit se a reflektovat pouze jednu oblast sociální situace zaměstnance. Rozhovor je veden buď k oblasti, ve které se

Obr. 3: Sociální recovery hvězda s formulářem



zaměstnanci nedaří, nebo naopak, oblasti, ve které zaměstnanec udělal velký pokrok a je dobré jej v rámci žebříku zviditelnit a umožnit zaměstnanci, aby si změnu dokázal uvědomit.

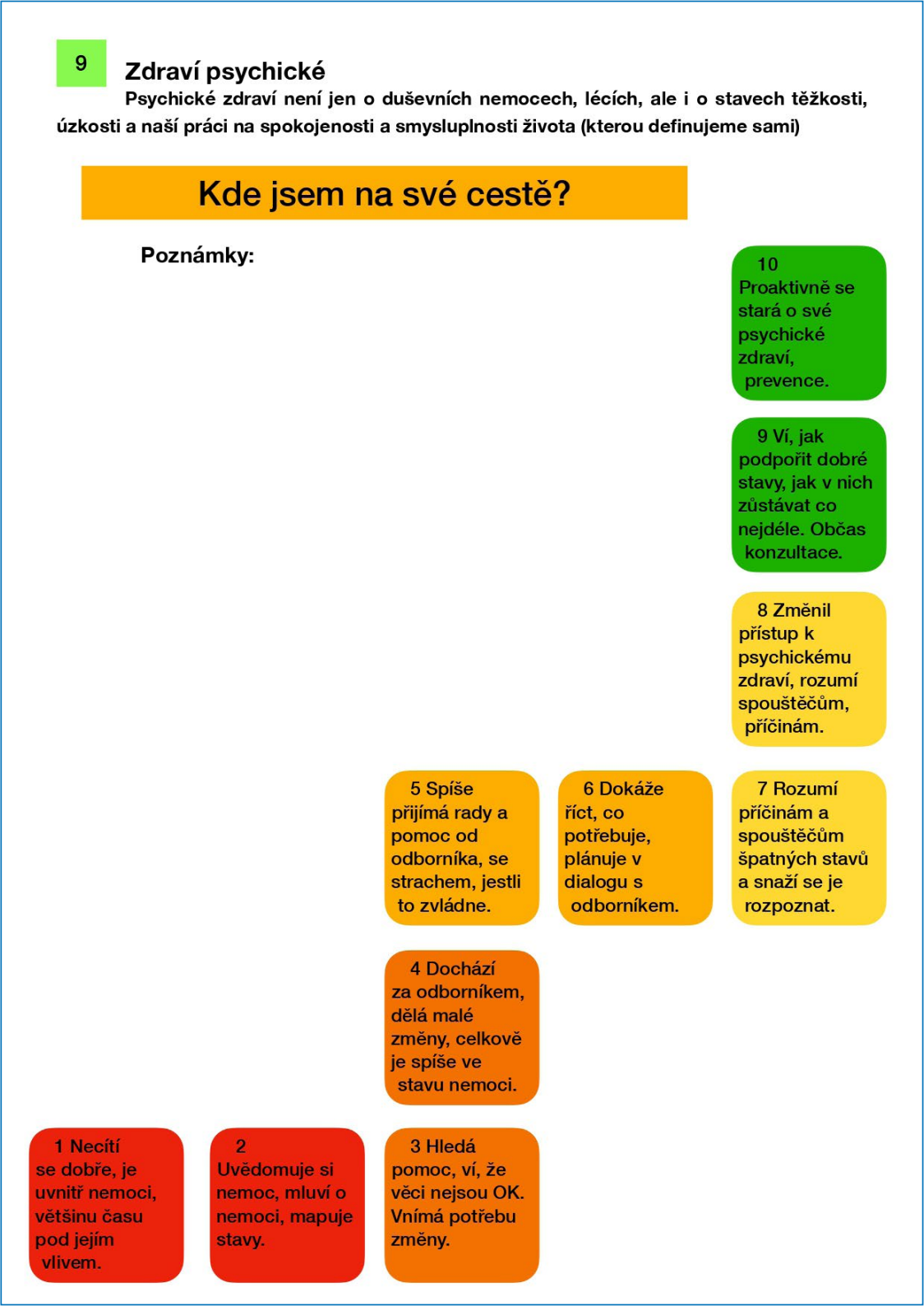
Není žádoucí v jednom sezení se zaměstnancem vyplňovat více než jeden žebřík, tedy věnovat se více než jedné oblasti tréninkového procesu.

K dispozici jsou dva typy motivačního žebříku. Jeden je konkrétně popsán, jednotlivé příčky jsou viditelně nazvány a charakterizovány. Ten slouží více k sladění představ odborných pracovníků a zaměstnanců.

Druhý typ motivačního žebříku je slepý, jsou v něm uvedeny pouze stupně, ale bez jejich charakteristik. Tento typ je více pro práci se zaměstnancem a jeho sebevědomím, uměním se ohodnotit, vnímat procesy změny.

Oba způsoby jsou legitimní a jejich využití je vždy na zvážení odborného pracovníka. K tomu, jaký způsob byl využit, je k dispozici formulář o způsobu vyplňování motivačního žebříku.

Obr. 4: Sociální žebřík – ukázka



Ukončení pracovního poměru

Důvody ukončení pracovního poměru

Opakované porušování pracovních povinností

Pokud zaměstnanec **porušuje pracovní kázeň**, neplní povinnosti, chová se nevhodně k zákazníkům nebo kolegům – tyto náležitosti jsou podrobně probírány na poradách se zaměstnancem, kterých se účastní oba odborní pracovníci. Odborní pracovníci motivují zaměstnance chování zlepšit a podporují ho ve zlepšení pracovních návyků a vzdělávají ho v pracovněprávních náležitostech. Pokud dochází k opakovanému nevhodnému chování, je zaměstnanec upozorněn písemnou formou vytýkacím dopisem od ředitelky organizace. Pokud zaměstnanec přesto nezmění své chování, je s ním rozvázán pracovní poměr. Zaměstnanci je nabídnuta možnost využít konzultaci v Restart Shopu i v budoucnosti mimo pracovní poměr.

Zdravotní, sociální či intelektové překážky

Pokud se během zkušební doby ukáže, že zaměstnanec **nezvládne pracovní náplň** z důvodu zdravotního, sociálního či intelektového, zprostředkuje se zaměstnanci kontakt do sociálních a zdravotních služeb nebo s vhodnějším zaměstnavatelem (např. chráněné pracovní místo) a rozváže se pracovní poměr. Tato výstupní fáze je probírána na poradách se zaměstnancem.

Uplynutí doby určené pro tréninkové zaměstnání

Tréninkové zaměstnání v Restart Shopu je vždy na dobu určitou, pracovní smlouvu je možno prodloužit maximálně dvakrát. Zaměstnanec je připravován na výstupní fázi a má podporu odborných pracovníků při shánění následného zaměstnání. Pokud má zaměstnanec při odchodu nedořešené některé sociální náležitosti, je mu zprostředkován kontakt s příslušnými službami.

Výstupní pohovor

Výstupní pohovor je poslední setkání zaměstnance a obou odborných pracovníků. Nejprve dostane zaměstnanec prostor zhodnotit své působení v Restart Shopu, poté spolupráci shrnou odborní pracovníci, popíší změny, jakých zaměstnanec dosáhl. Zaměstnanci je předán osobní Rozlučkový dopis od odborných pracovníků a Doporučující dopis pro budoucí zaměstnavatele. Zaměstnanec je také informován o způsobu evaluace v budoucnosti.

33

Výstupní dokumenty

Zaměstnanci jsou předány tyto výstupní dokumenty:

- Zápočtový list (obsahuje tyto části: potvrzení o zaměstnání, přehled pracovní neschopnosti, údaje o výši průměrného výdělku)
- Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a z funkčních požitků, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění
- Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti (pokud nejde do dalšího zaměstnání, potvrzení formuláře pro ÚP)
- Pracovní posudek (doporučení) pro budoucí zaměstnavatele

Evaluace

Evaluace tréninkového procesu je zaměřena na sociální a pracovní oblast, které tvořily základní rámec práce se zaměstnanci v Restart Shopu. Je dobrovolná a je zcela na bývalých zaměstnancích, zda se evaluace zúčastní či nikoli. Pro potřeby evaluace je potřeba archivovat kontaktní údaje zaměstnanců – zejména telefonní kontakt, e-mailové adresy tak, aby mohli být kontaktováni.

Časová osa evaluace

Evaluace probíhá ve třech etapách:

- po 6 měsících,
- po jednom roce od ukončení tréninkového procesu,
- po dvou letech od ukončení tréninkového procesu,
- po třech letech od ukončení tréninkového procesu.

Kdo

Evaluace se týká všech zaměstnanců tréninkového procesu, včetně těch, kteří opustili tréninkový proces předčasně. Je nutné vést evidenci o evaluaci – kdy byl zaměstnanec osloven, kým a jaká byla jeho reakce (přijmutí evaluace, odmítnutí). V případě odmítnutí evaluace je

dobré uvést důvody odmítnutí. Stejně tak je dobré uvést, že zaměstnance se nepodařilo kontaktovat, protože telefonní ani e-mailový kontakt již nejsou aktuální.

Kým

Evaluaci by měl v ideálním případě provádět odborný pracovník, který se zaměstnancem byl nejvíce v kontaktu a měl jeho důvěru. Ideálně by též měl evaluaci provádět stejný pracovník s jedním zaměstnancem.

Jak

Evaluace probíhá kontaktováním bývalého zaměstnance telefonicky nebo e-mailem. Pokud zaměstnanec projeví zájem o osobní kontakt, domluví se schůzka v Restart Shopu a evaluace proběhne osobně v konzultační místnosti.

Metoda evaluace

Základní metodou evaluace je krátký rozhovor, který se týká sociální a pracovní oblasti.

Pracovní oblast

Máte v současné době práci – pracovní úvazek, brigáda, příležitostná práce, práce na černo?

Využil jste znalosti získané v tréninkovém procesu Restartshop – jaké?

Děláte to, co chcete dělat – nebo je to práce, která „zbyla“?

Plánujete kariéru v současném zaměstnání, oblasti?

Máte plán do budoucna ohledně pracovní oblasti?

Jste v současné době v pracovní oblasti spokojený, případně, co byste potřeboval?

Sociální oblast

Jaká je vaše bytová situace – bydlíte v pronájmu, ubytovně, squattu...?

Jaká je vaše vztahová situace – rodina, přátelé, partner/ka?

Pobíráte v současné době sociální dávky, případně máte v pořádku doklady...?

Můžete říct, jak se Vám daří řešit finance – dostačuje Vám mzda na kvalitní život?

Můžete popsat dluhovou oblast – splácím, řeším nové exekuce?

Limituje Vás sociální situace v získání nebo udržení zaměstnání případně ve výši pracovního úvazku?

Jak Vám pomohl sociální pracovník v Restart Shopu?

Zdravotní stav

Jak byste popsal zdravotní stav – výborný, omezuje mě, trápí mě...

Mohl byste popsat oblast, která Vám dělá největší potíže?

Limituje Vás zdraví v získání či udržení zaměstnání, případně ve výši pracovního úvazku?

Cíl

Rozhovor nemusí zahrnout všechny uvedené oblasti, není cílem pracovníka odradit od další evaluace, ale sebrat relevantní údaje o jeho současné situaci a změnách, které proběhly od ukončení tréninkového procesu. Hlavní oblastí zájmu jsou především oblasti, ve kterých odborní pracovníci se zaměstnancem pracovali v pracovní či sociální oblasti.

Vyhodnocení

Rozhovor je strukturovaně zaznamenan a přepsán do dokumentace zaměstnance na stránku evaluace. Jednou ročně jsou záznamy odbornými pracovníky vyhodnoceny a strukturovány do kvantitativní tabulky dle oblastí tak, aby mohly být dále anonymně vykazovány pro potřeby organizace.

Přílohy metodiky

Přílohy metodiky dále tvoří interní manuály a dokumenty:

manuál provozu;

manuál zaškolování;

dobrá praxe a mimořádné situace;

podrobné vysvětlivky k tréninkové hvězdě;

podrobné vysvětlivky k sociální hvězdě;

evaluační dotazníky.

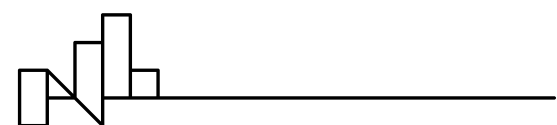
Autoři

Mgr. Petr Matoušek, Bc. Tomáš Žák, Bc. Kateřina Karlová, Tomáš Příhoda

Odborná garantka: Mgr. Martina Zikmundová

39

Iceland
Liechtenstein
Norway



**Active
citizens fund**

| Nadace **OSF**


VÝBOR DOBRÉ VŮLE
Nadace Olgy Havlové



Metodika tréninkového zaměstnávání v Restart shopu vznikla v rámci projektu Tréninkové zaměstnávání Restart, č. 0018/2019/ACF/2, který podpořil Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové v rámci programu Active Citizens Fund, jehož cílem je podpora občanské společnosti a hájení zájmů znevýhodněných skupin. Cílem programu je dále inspirace k aktivnímu občanství a posílení kapacit neziskových organizací. Program Active Citizens Fund vstoupil do České republiky v září roku 2019 s cílem podpořit neziskové organizace neohledně na jejich velikost a zkušenosti. V České republice jej spravuje konsorcium, které tvoří Nadace OSF, Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové a Skautský institut. Program je realizován v rámci Fondů EHP a Norska 2014–2021. Prostřednictvím Fondů EHP a Norska přispívají státy Island, Lichtenštejnsko a Norsko ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů v Evropském hospodářském prostoru (EHP) a k posilování spolupráce s 15 evropskými státy. Důležitým posláním programu je také spolupráce mezi Českou republikou a dárcovskými státy. Jde o spolupráci mezi českými neziskovými organizacemi a organizacemi z Islandu, Lichtenštejnska a Norska.

Vydala Česká asociace streetwork, o. p. s.,
březen 2022

Rok vydání: 2022

Grafické zpracování: Proforma Production, s. r. o.

dostupné online:

→ **www.restartshop.cz**

Program Active Citizens Fund:
→ **www.activecitizensfund.cz/**

Fondy EHP a Norska:
→ **www.eeagrants.org**

Nadace OSF:
→ **www.osf.cz/**

Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové:
→ **www.vdv.cz**

Skautský institut:
→ **www.skautskyinstitut.cz/**



česká asociace **streetwork.cz**

25 let na ulici

