



EQUAL

ČESKÁ UNIE
PRO PODPOROVANÉ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ

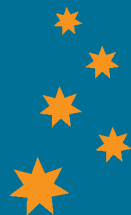
Tento program byl spolufinancován Evropskou unií
a českým státním rozpočtem.

stan-

podporovaného
zaměstnávání

dardy





ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Posláním České unie pro podporované zaměstnávání je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.

Cíle činnosti UNIE

- * Sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání
- * Vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky European Union of Supported Employment a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností
- * Podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání
- * Prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde
- * Být aktivním členem European Union of Supported Employment.
- * Šířit vzdělanost v oboru podporované zaměstnávání se zvláštním důrazem na potřeby členů
- * Jednat ve prospěch podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.

Česká unie pro podporované zaměstnávání

Hálkova 4
120 00 Praha 2
tel: 224 942 695-6
e-mail: unie@unie-pz.cz
www.unie-pz.cz

Datum vzniku: 31.7. 2000
Č. registrace MV ČR: VS/1-1/44410/00-R
IČO: 7503 7271

Bankovní spojení:
Komerční banka Praha 2
č. ú. 86-8980560287/0100



OBSAH

Účel, vznik a členění Standardů	4
Standardy podporovaného zaměstnávání	5
Definice termínů	15

Uspořádala Mgr. Milena Johnová

Vydala Česká unie pro podporované zaměstnávání

Hálkova 4

120 00 Praha 2

Vydání první, náklad 500 ks

Praha, říjen 2004

Neprodejný výtisk

grafika  Jana Štěpánová

tisk Magic Seven print

© Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004

ÚČEL, VZNIK A ČLENĚNÍ STANDARDŮ

Standardsy jsou jedním z nezbytných prvků v každém systému zajištění kvality. Bez jejich formulování by nebylo možno zjišťovat, zda poskytované služby odpovídají stanoveným požadavkům.

Standardsy podporovaného zaměstnávání označují minimální úroveň, které je potřeba dosáhnout, aby služba byla podporovaným zaměstnáváním. Jejich obsah odráží primární účel, pro který vznikly – zajistit další rozvoj podporovaného zaměstnávání v souladu s hlavními principy této služby. Očekávaným výsledkem používání Standardů je udržení vysoké kvality i při značném tempu rozvoje podporovaného zaměstnávání a zlepšení prestiže této služby na poli služeb zaměstnanosti.

Vytvořené Standardsy podporovaného zaměstnávání bude možno použít nejenom jako měřítko pro nezávislá hodnocení kvality služeb – audity, ale také jako východisko pro vytvoření vnitřního systému zajištění kvality – sebehodnocení. Za účelem sebehodnocení bude nezbytné doplnit Standardsy o řadu prvků, které jsou klíčové pro rozvoj kvality a spokojenost uživatelů – např. možnost podat stížnost, dostupnost (zejména s ohledem na čekací dobu před zahájením poskytování služeb), spokojenost apod.

VZNIK STANDARDŮ

Příprava konečné podoby Standardů trvala přibližně dvanáct měsíců – od jara 2003. Výchozím materiálem byly tzv. Principy podporovaného zaměstnávání. Principy vznikly na základě nejčastěji se vyskytujících charakteristických znaků, které uvádějí poskytovatelé ze zemí s dlouholetou tradicí ve využívání této služby – USA, Kanada, Austrálie, Norsko. Do formulování Principů byli zapojeni zástupci poskytovatelů, úřadů práce i Správy služeb zaměstnanosti.

Standardsy podporovaného zaměstnávání vznikly rozložením Principů do tzv. kritérií. Snahou bylo, aby kritéria byla měřitelná, tzn. aby bylo možno po předložení důkazů stanovit, do jaké úrovně poskytovatel v dané oblasti dosahuje požadované úrovně. Standardsy prošly několika koly připomínkování a zejména praktickou zkouškou – byly použity při realizaci pilotních auditů kvality. Teprve použitím Standardů jako měřítek, s jejichž pomocí se rozhodovalo (byť zkušebně, na nečisto) o úrovni kvality konkrétních poskytovatelů, se ukázalo, která kritéria jsou formulována jednoznačně a kde je naopak prostor pro dvojí výklad, která kritéria nejsou v reálných podmínkách splnitelná apod.

Při tvorbě Standardů bylo dbáno na praktičnost jejich použití. Šlo o to, aby stanovené požadavky byly realistické – splnitelné v současných podmínkách, ale přitom motivující ke zlepšení. Současně bylo snahou, aby hodnocení naplňování Standardů bylo možno uskutečnit s vynaložením přiměřených nákladů – tzn. aby hodnocení mohlo být realizováno během dvoudenního hodnocení dvěma vyškolenými hodnotiteli. Z toho důvodu prošly Standardsy v průběhu svého vzniku redukcí, jejímž výsledkem je snížení počtu kritérií. Některým standardům tak nakonec zůstalo pouze jediné měřitelné kritérium.

ČLENĚNÍ A CHARAKTER STANDARDŮ

Standardsy podporovaného zaměstnávání se skládají z deklaratorní části a z měřitelných kritérií.

Deklaratorní část tvoří formulované poslání – smysl, účel podporovaného zaměstnávání, cíle a cílová skupina. Tato část vytváří základní rámec, do kterého zapadají následující standardsy rozložené do měřitelných kritérií. Míra naplnění poslání a cílů podporovaného zaměstnávání vyplývá z poměření ostatních částí Standardů. Deklaratorní část se nepoužívá pro hodnocení.

Zbytek dokumentu tvoří **měřitelná kritéria**. Věnují se dvěma ze tří základních složek, které ovlivňují kvalitu: proces a výsledky. V části věnované procesům jsou zařazena kritéria stanovující postupy a procedury, které charakterizují podporované zaměstnávání. Část věnovaná výsledkům se zaměřuje na změny na straně uživatelů, ke kterým by v důsledku poskytování této služby mělo dojít. Třetí složka ovlivňující kvalitu (struktury) zaměřená na podmínky pracovníků v podporovaném zaměstnávání, zejména jejich vzdělání, bude součástí samostatného koncepčního materiálu.

Naprostá většina Standardů jsou tzv. **měkké, kvalitativní standardsy**. Jejich naplnění nelze měřit pomocí přesně stanovených hodnot – např. počet měsíců. Naplňování měkkých standardů je velmi obtížné posuzovat – což potvrdily provedené zkušební audity. Z toho důvodu jsou Standardsy doplněny stručným výkladem, což by mělo napomoci jednotnému výkladu.

V otázce Standardů podporovaného zaměstnávání se počítá s jejich dalším vývojem. Proto Standardsy samotné, jejich výklad i postup hodnocení se budou postupně měnit. Předložené znění odpovídá stavu v červnu 2004.

STANDARDSY PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ

DEKLARATORNÍ ČÁST

Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnávání příležitostí pracovního uplatnění lidí, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce, a v důsledku toho by mohli být nebo jsou omezeni i ve svém celkovém společenském uplatnění.

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a udržet si vhodné zaměstnání na **otevřeném trhu práce**. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uchazečů/pracovníků¹.

Podporované zaměstnávání je poskytováno lidem, kteří za účelem získání a udržení práce potřebují odbornou individuální **podporu** postavenou na osobní pomoci. Vysoká míra znevýhodnění přitom není důvodem k neposkytnutí této služby.

¹ V textu jsou pro uživatele podporovaného zaměstnávání používány dva termíny. „Uchazeč“ pro uživatele, který hledá práci a za tím účelem využívá podporované zaměstnávání. „Pracovník“ pro uživatele, který již práci našel (je v pracovním právním vztahu) a využívá podporované zaměstnávání k udržení práce - ke zvládnutí všech pracovních dovedností. V tomto textu termín „uchazeč“ nemusí být totožný s termínem „uchazeč o zaměstnání“ podle zákona o zaměstnanosti: „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce ...“.

PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

1. Podpora je jednotlivým uchazečům/pracovníkům poskytována podle individuálních potřeb a s respektem k jejich prioritám. Podpora je časově omezená.

1.1 Poskytovatel podporovaného zaměstnávání² (dále jen poskytovatel) má vypracován a používá **systém** zjišťování míry potřebné podpory.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatelé zjišťovali, jakou podporu a v jaké oblasti potřebují jednotliví uživatelé jejich služeb k tomu, aby získali a udrželi si práci.

Na poskytovatelích se vyžaduje, aby měli a používali předem stanovený postup vedoucí ke zjištění, ve kterých oblastech jsou dovednosti uživatele služby omezeny a je potřeba mu poskytnout podporu. Výsledkem uplatnění požadovaného systému je stanovení oblastí, ve kterých bude konkrétnímu uživateli služby poskytována podpora a odhad množství a formy této podpory.

Systémem zjišťování míry potřebné podpory není stanovení anebo ověření zdravotní či sociální diagnózy (např. vozíčkář, bezdomovec apod.) nebo požadavek na poskytnutí služby poskytovatelem jiné služby (např. K-centrum). Diagnóza nevypovídá o míře potřebné podpory (ne každý člověk na vozíku potřebuje podporované zaměstnávání atd.).

1.2 Z dokumentace, která je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky vedena, je patrné, že podpora se přizpůsobuje individuálním potřebám a představám každého uchazeče/pracovníka. Je poskytována právě taková míra podpůrných aktivit, která je nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovaná podpora odpovídala potřebám uživatelů. Zatímco kritérium 1.1 se zaměřuje na zajištění klíčového předpokladu (zjišťuje se míra potřeb uživatelů), soustředí se kritérium 1.2 na výsledek (podpora je poskytována podle individuálních potřeb). Dále kritérium obsahuje požadavek, aby podpora odpovídala také představám uživatelů.

Výsledkem uplatnění tohoto přístupu je poskytování podpory, která je „nezbytně nutná k dosažení stanoveného cíle“. Cílem se myslí to, čeho má být prostřednictvím podporovaného zaměstnávání dosaženo.

1.3 Délka poskytování podpory, kterou poskytovatel uvede ve **veřejné nabídce**, je nejvíce dva roky. Prodloužení této doby, pokud k němu dojde, se týká jednotlivců a je odůvodněné.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby služba byla co nejúčinnější. Časový limit je motivačním prvkem, který službu zefektivní tím, že uživatele i poskytovatele přiměje k soustředění se na výsledek. Současně kritérium respektuje skutečnost, že v některých případech charakter nebo míra znevýhodnění uživatele vyžaduje dobu poskytování služby prodloužit.

Kritérium vychází z představy, že podporované zaměstnávání jako služba zaměstnanosti je časově omezeným nástrojem. Období 24 měsíců kopíruje dobu trvání tradičních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Prodloužení uvedené doby je odůvodněné, pokud pro poskytování podpory nad stanovený časový limit existuje doložený důvod – např. v osobním spise uživatele existuje je záznam o porovnání požadavků zaměstnavatele s dovednostmi uživatele, z nichž je jasné, že uživatel ani po uplynutí 24 měsíců využívání služby nesplňuje zaměstnavatelem stanovené požadavky.

2. Podpora je kontinuální, tzn. sleduje nejen získání, ale také udržení zaměstnání.

2.1 Podpora je poskytována i po uzavření pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora byla uživatelům dostupná i po nástupu do práce, tedy po uzavření pracovní smlouvy. Jedná se o jeden z nejcharakterističtějších znaků podporovaného zaměstnávání. Vychází z cíle pomoci člověku pracovní místo nejen najít, ale také si jej udržet, což u lidí, kteří jsou na trhu výrazně znevýhodnění, bývá předpokladem úspěchu.

2.2 Před ukončením podpory jsou zajištěny předpoklady důležité pro udržení práce, zejména **sociální začlenění**, zvládnutí všech potřebných, s **práci přímo i nepřímo souvisejících dovedností**, zajištění **přirozené podpory** na pracovišti, možnost opětovného oslovení poskytovatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit účinnost podporovaného zaměstnávání tím, že před ukončením podpory se kontroluje, zda jsou zajištěny všechny předpoklady k tomu, aby si uživatel i nadále udržel práci. Kritérium stanovuje čtyři povinné okruhy.

Podstatou kritéria naopak není ověřit, kdy je uživatel poprvé informován o ukončení podpory, za jakých okolností podpora skončí, že se ukončení služby řeší na konzultacích, kdo o ukončení podpory rozhoduje apod.

2.3 Poskytovatel umožňuje opakované využití podpory, zejména v případech, kdy podporu je třeba poskytnout v zájmu udržení stávajícího pracovního místa, pokud pracovník, který v minulosti podporu využíval, přišel o práci nebo jestliže hledá práci jinou, která by mu více vyhovovala.

² Poskytovatelem je v textu vždy míněna organizace nebo její část, která poskytuje podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání může být jediný nebo jeden z více typů služeb poskytovaných danou organizací.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel umožňoval opakované poskytování podpory a tím napomáhal bývalým uživatelům služby k udržení práce a dalšímu profesnímu rozvoji.

V kritériu jsou vyjmenovány situace, kdy opakovaná podpora musí být poskytnuta.

3. Podstatou podpory je osobní odborná pomoc pracovníka poskytovatele. Za běžný prvek podpory se považuje podpora poskytovaná přímo na pracovišti.

- 3.1 Pracovníci poskytovatele poskytují pracovně právní poradenství a **kariérové poradenství**, podle potřeby doprovází uchazeče/pracovníka na úřady, k zaměstnavateli apod., jednají v jeho zájmu s institucemi a poskytují mu podporu při zvládání pracovních dovedností a návyků.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel podporovaného zaměstnávání zajišťoval celé spektrum podpůrných prvků. Vyžaduje se, aby v nabídce byly přítomné všechny prvky, uživatelé by je však měli využívat podle potřeby – tzn., že není chyba, když někteří uživatelé nevyužijí celé spektrum.

- 3.2 Možnost poskytování osobní podpory přímo na pracovišti je součástí veřejné nabídky poskytovatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit v nabídce služeb přítomnost jednoho z klíčových znaků podporovaného zaměstnávání – poskytování podpory přímo na pracovišti. Je respektováno, že ne všichni uživatelé této služby budou potřebovat nebo chtít této formy podpory využít. Z toho důvodu je stanoveno, že podpora přímo na pracovišti musí být pouze součástí nabídky poskytovatele, ale nemusí být součástí reálně poskytované podpory pro každého uživatele.

4. Cílem poskytované podpory je pomoci uchazečům/pracovníkům získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce a zvýšit míru jejich samostatnosti.

- 4.1 Individuální plány jednotlivých uchazečů/pracovníků se zaměřují na hledání a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce a rozvoj jejich dovedností v této oblasti.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná prostřednictvím podporovaného zaměstnávání směřovala k nalezení a udržení práce, což předpokládá usilovat o zvýšení samostatnosti a rozvoj dovedností jednotlivých uživatelů.

Doklady tohoto úsilí lze hledat v individuálních plánech uživatelů (viz definice v následující kapitole). Cíle stanové v plánech musí směřovat k nalezení práce na otevřeném trhu a ke zvyšování samostatnosti v oblasti pracovního uplatnění.

- 4.2 Poskytovatel podporuje u jednotlivých uchazečů/pracovníků rozvoj dovedností, znalostí a návyků, které jsou potřebné pro získání práce i udržení konkrétního zaměstnání.

Vysvětlení kritéria

Na rozdíl od předcházejícího kritéria se nesleduje obsah dokumentů, ale skutečná praxe.

Smyslem kritéria je zajistit, aby podpora poskytovaná jednotlivým uživatelům vedla k získání a udržení práce. Kritérium úzce souvisí se zjišťováním míry potřebné podpory (kritérium 1.1) a s individuálním přizpůsobením podpory jednotlivým uživatelům (1.2). Sleduje však jiný cíl: podpora musí směřovat k práci na otevřeném trhu.

5. Poskytovatel je schopen v případě potřeby koordinovat pomoc ze strany rodiny a dalších návazných služeb, které mohou ovlivnit získání a udržení vhodného zaměstnání.

- 5.1 Podpora je pro jednotlivé uchazeče/pracovníky koordinována jedním stanoveným pracovníkem, který zodpovídá za poskytování služeb tomuto uchazeči/pracovníkovi.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit jeden ze základních předpokladů toho, aby poskytovatel byl schopen v případě potřeby koordinovat rozmanité zdroje, které mohou jednotliví uživatelé využívat. Tímto předpokladem je existence systému klíčových pracovníků.

- 5.2 Poskytovatel má vypracován a používá systém získávání přehledu o službách a dalších možných **zdrojích**, které by bylo/je možno využít pro pracovní uplatnění uchazečů/pracovníků, kteří si koordinaci zdrojů sami nedokáží zajistit.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel měl v případě potřeby k dispozici přehled zdrojů, které by mohli využít uživatelé za účelem hledání a udržení práce. Tyto zdroje mohou doplnit podporu, kterou je poskytovatel schopen zajistit sám. Je třeba sledovat dva druhy zdrojů: 1) formální zdroje – úřady, jiní odborníci, jiné služby a 2) neformální zdroje – rodina, přátelé apod. Pro oba druhy zdrojů musí existovat způsob, jak je zjistit.

Po poskytovateli nelze požadovat, aby uplatňoval konkrétní postupy získávání přehledu o službách a dalších zdrojích (např., že se má dotazovat uživatelů atd.). Pro naplnění kritéria je důležité, aby existoval ustálený postup, jak tyto informace získávat, kritérium však žádný konkrétní postup nestanovuje.

6. Podpora na pracovišti je poskytována tak, aby působila přirozeným dojmem

- 6.1 Poskytovatel má vypracován a používá **systém hledání takové formy podpory**, která co nejvíce odpovídá prostředí pracoviště.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby poskytovatel usiloval o minimalizaci stigmatizujícího efektu podpory, která je poskytována přímo na pracovišti anebo za účasti spolupracovníků apod. Je snahou, aby podpora byla co nejpřirozenější a co nejméně nápadná. Poskytovatel by měl mít za tím účelem předem stanoveny postupy, jak negativní vliv podpory omezit. Tento postup by měl být standardně používán.

- 6.2 Podpora na pracovišti nečiní uchazeče/pracovníka zbytečně nápadným.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zhodnotit, jaký je účinek snahy poskytovatele minimalizovat stigmatizaci vlivem podpory. Kritérium se na rozdíl od předchozího kritéria (6.1) zaměřuje na výsledek.

Kritérium nesleduje, zda poskytovatel plní přání uživatele v otázce poskytování podpory přímo na pracovišti.

7. Podpora se orientuje na rozvoj tzv. přirozené podpory na pracovišti.

- 7.1 Součástí podpory je hledání spolupracovníků, kteří mohou znevýhodněnému pracovníkovi pomáhat zvládnout pracovní úkoly a další související dovednosti.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je posílit míru sociálního začlenění uživatele a stabilitu pracovního místa. Vychází se z představy, že pokud uživatel bude mít na pracovišti blízkého kolegu, který bude schopen a ochoten mu v případě potřeby pomoci, zvýší se tím pravděpodobnost, že si místo udrží. Navíc se tím posílí kontakty mezi pracovníkem – uživatelem podporovaného zaměstnávání a ostatními členy pracovního týmu.

8. Poskytovatel vytváří příležitosti k aktivní účasti uchazeče/pracovníka při hledání práce, dojednávání pracovních podmínek a stanovování míry poskytované podpory.

- 8.1 Poskytovatel má vypracován a používá **systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti** při hledání a udržení pracovního místa.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby byla zaručena účast uživatelů při hledání pracovního místa, při plánování a zajišťování podpory potřebné pro zvládnutí dovedností a návyků potřebných pro udržení práce. Za tímto účelem musí poskytovatel mít postupy/metody, kterými jsou uživatelé podporováni k aktivní účasti.

Kritérium vychází z jednoho se základních charakteristických znaků podporovaného zaměstnávání, kterým je aktivní účast uživatelů.

- 8.2 Uchazeč/pracovník se aktivně podílí na tvorbě plánu poskytované podpory a rozhodování o tom, jak má vypadat pracovní místo, zejména druh práce a místo výkonu práce, velikost pracovního úvazku apod.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se na rozdíl od předchozího zaměřuje na výsledný stav – jaké je zapojení uživatelů do plánování podpory a rozhodování o dalším postupu.

- 8.3 Forma individuálního plánu, dohod o poskytování podpory nebo jiných dokumentů, které jsou určeny i pro uchazeče/pracovníka, odpovídají jeho možnostem vnímat a chápat.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se zaměřuje na další ze základních předpokladů aktivní účasti uživatelů na procesu hledání práce a poskytování podpory – srozumitelnost dokladů, které jsou určeny přímo uživatelům. Kritérium naopak nestanovuje, že uživatelé musí uvedeným dokumentům rozumět.

Na druhou stranu není možno předpokládat, že poskytovatel přizpůsobí veškerou dokumentaci vnímání a chápání uživatelů např. s těžkým mentálním postižením apod. Proto se požadavek týká pouze dokumentů, jež jsou uživatelům určeny – dohoda a individuální plán. Poznámky konzultantů, výsledky analýz dovedností apod. sem nepatří.

9. Zaměstnavateli je podle potřeby poskytována odborná pomoc při přijímání pracovníka i po jeho nástupu do práce.

- 9.1 Poskytovatel má vypracován a používá **systém zjišťování potřeb, které mají zaměstnavatelé** v souvislosti se zaměstnáváním uchazeče/pracovníka.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajištění toho, aby poskytovatelé byli schopni přizpůsobit podporu individuálním potřebám zaměstnavatelů. Kritérium se skládá ze dvou částí: 1) poskytovatel má stanoveny postupy, jak zjišťovat potřeby jednotlivých zaměstnavatelů, 2) stanovený systém poskytovatel v praxi uplatňuje.

- 9.2 V případě potřeby poskytovatel zajišťuje zaměstnavateli pomoc s přijetím uchazeče do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s vytvořením podmínek pro přijetí pracovníka do pracovního kolektivu apod. Podpora je přizpůsobována potřebám zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je stanovení minimální nabídky podpory pro zaměstnavatele. Kritérium stanovuje nabídku, nepředepisuje, že všechny prvky je potřeba vždy využít, naopak nabídka by se měla přizpůsobit potřebám zaměstnavatele.

VÝSLEDKY

10. Pracovní místo je na otevřeném trhu práce.

10.1 Pracoviště nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy.

Vysvětlení kritéria

Kritérium je jediným nástrojem ověření, zda pracovní místa zprostředkovaná poskytovatelem jsou na otevřeném trhu práce. Platnou legislativou se myslí zákon o zaměstnanosti a prováděcí vyhláška tohoto zákona. Jde o naplnění jednoho z klíčových principů, na nichž stojí podporované zaměstnávání.

Smyslem kritéria není snaha upřednostnit jednu formu pracovní rehabilitace před druhou, ale vymezit jejich hranice – čím se liší jedna forma od ostatních (což ostatně platí o Standardech podporovaného zaměstnávání jako o celku).

11. Práce, kterou pracovník získá, má stabilní charakter.

11.1 Pracovní právní vztah odpovídá platným právním předpisům a je uzavřen mezi pracovníkem a zaměstnavatelem.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je vyjádření jednoho ze základních předpokladů úspěchu podporovaného zaměstnávání – pracovní právní vztah je v souladu s platnými zákony. Poskytovatelé by měli sledovat soulad se Zákoníkem práce.

Kritérium se zaměřuje pouze na uzavřený pracovní právní vztah. V souvislosti s tím proto nelze požadovat na poskytovateli, aby přebíral odpovědnost za další chování zaměstnavatele – např. propuštění uživatele ve zkušební době, která není stanovena.

11.2 Délka pracovního poměru je stanovena na dobu neurčitou nebo na dobu, která je běžná v daném regionu, u daného zaměstnavatele, typu práce apod.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je předcházet diskriminaci uživatelů podporovaného zaměstnávání uzavíráním méně výhodných kontraktů – na kratší dobu, než je běžné v daném regionu nebo odvětví. Kritérium ale počítá s tím, že v některých regionech s vysokou nezaměstnaností může být obtížné získat pracovní smlouvu na dobu neurčitou i pro pracovníky bez jakéhokoli znevýhodnění. Proto je třeba porovnat délku pracovního poměru zjištěnou u respondentů s podmínkami, jaké mají ostatní lidé.

11.3 Dohoda o provedení práce je s výjimkou odůvodněných případů přijatelná pouze jako fáze vedoucí k uzavření stabilního pracovního právního vztahu.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je předejít zneužívání uživatelů podporovaného zaměstnávání k práci bez mzdy nebo za mzdu nízkou, bez nároku na placenou dovolenou atd. – u DPP. Přitom se uznává, že i tato forma práce má svůj význam v určité fázi poskytování podpory. Musí být ale jasné, že jde o přechodnou dobu. Poskytovatel za tím účelem musí prokázat, že se směřuje k práci za plnohodnotnou mzdu atd.

12. Nalezené pracovní místo odpovídá potřebám a dovednostem pracovníka a současně umožňuje jeho profesní rozvoj.

12.1 Pracovní místo odpovídá potřebám, dovednostem, představám daného pracovníka.

Vysvětlení kritéria

Kritérium souvisí s kritériem 1.2 (nutnost zjišťovat představy, potřeby a možnosti uživatelů) a 8.2 (nutnost podpory aktivního podílu uživatele při určování toho, jak má vypadat pracovní místo). Kritérium 12.1 sleduje výsledek uplatnění obou kritérií – do jaké míry odpovídá výsledné pracovní místo požadavkům uživatele.

V kritériu sice není výslovně uvedeno, že pracovní místo také odpovídá reálným potřebám trhu práce, při posuzování míry naplnění kritéria se však vychází i z reálné možnosti místního trhu práce.

12.2 Pracovník má příležitost k rozvoji znalostí a dovedností, které přímo či nepřímo souvisí s prací.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je formulovat jeden z klíčových výsledků podporovaného zaměstnávání – profesní rozvoj. Nejde pouze o kariérní postup, ale také o rozvoj dovedností a znalostí uživatele. Podporované zaměstnávání by se mělo zaměřit na možnosti profesního rozvoje uživatelů, nejde o pouhé zprostředkování pracovního místa. To předpokládá, že pracovní konzultanti znají možnosti, které v tomto směru jednotlivá pracovní místa skýtají.

Nejde o to, aby pracovní místo umožnilo vzestup po kariérním žebříčku, ale aby umožnilo rozvoj, který by byl předpokladem lepšího uplatnění v životě, včetně kariérního postupu.

13. Pracovník pracuje za rovných pracovních podmínek.

13.1 Pracovníkovi je za odvedenou práci vyplácena mzda ve výši srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele nebo s průměrnou mzdou na obdobné pozici v daném regionu.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se zaměřuje na výsledek: je mzda uživatelů podporovaného zaměstnávání srovnatelná s ostatními pracovníky na obdobných pozicích u daného zaměstnavatele? Smyslem kritéria je zamezit diskriminaci uživatelů.

Současně kritérium zohledňuje rozdílnosti ve výši mezd v různých regionech anebo odvětvích. Porovnává se mzda za odvedenou práci – je zohledněno, že zaměstnavatel zaplatí méně za menší díl odvedené práce.

13.2 Pro práci má pracovník srovnatelné pracovní prostředí a vybavení jako ostatní pracovníci zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Kritérium se týká pouze pracovního prostředí a pomůcek, nikoli mzdy (ta je posuzována v předchozím kritériu). Jde o to, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli na pracovišti znevýhodněni – např. tím, že nebudou mít vlastní skříňku na osobní věci, když ostatní pracovníci na stejné pozici ji mají apod.

Pojmem „vybavení“ nejsou myšleny kompenzační pomůcky.

14. Pracovník má na pracovišti příležitost i k sociálnímu začlenění.

14.1 Pracovník má příležitosti k setkávání se spolupracovníky a/nebo zákazníky srovnatelné s ostatními pracovníky zaměstnavatele.

Vysvětlení kritéria

Smyslem kritéria je zajistit, aby pracovní uplatnění znamenalo pro uživatele příležitost k začlenění do pracovního týmu, mezi ostatní pracovníky zaměstnavatele a případně zákazníky. Cílem je, aby uživatelé podporovaného zaměstnávání nebyli pouze fyzicky přítomni na běžném pracovišti bez faktické možnosti začlenění.

Vzhledem k tomu, že příležitost k setkání s jinými lidmi je u různých pracovních pozic a druhů prací různá, nestačí zaměřit se pouze na možnost setkání. Je nutné vycházet z toho, jaké příležitosti mají ostatní. K tomu se využívají jako srovnávací měřítko ostatní pracovníci zaměstnavatele. Pro správné posouzení kritéria je porovnání s ostatními nezbytné.

15. Dovednosti a znalosti potřebné pro nalezení a udržení práce uchazeče/ pracovníka se vlivem využívání poskytované podpory zvyšují.

15.1 Dovednosti a znalosti uchazeče/pracovníka jsou při ukončení poskytování podpory vyšší než v době zahájení.

Vysvětlení kritéria

Kritérium úzce souvisí s profesním rozvojem, kterým se zabývá kritérium 12.2 – stanovuje, že pracovní místo musí člověku dávat prostor pro osobní rozvoj. Kritérium 15.1 se zaměřuje na výsledek – výsledkem působení podpory i pracovního místa

jako takového jsou zlepšené dovednosti i znalosti uživatelů podporovaného zaměstnávání.

DEFINICE TERMÍNŮ

Otevřený trh práce

Pracovní místa na pracovištích, které nemají statut chráněné dílny podle platné legislativy, kde nejsou soustředěni pracovníci na základě společného znaku – znevýhodnění na trhu práce, opakem „otevřeného“ je „chráněný“ trh práce. Nejde o členění na primární trh (místa bez dotací) a sekundární trh (dotovaná místa na otevřeném nebo chráněném trhu).

Přirozená podpora

Podpora, kterou přímo na pracovišti poskytují spolupracovníci apod. Pomáhají znevýhodněným pracovníkům zvládnout pracovní úkoly a další související činnosti bez podpory externího nebo za tímto účelem zvlášť vyčleněného pracovníka.

Veřejná nabídka

Nabídka služeb, kterou poskytovatel zveřejní prostřednictvím letáků, webových stránek apod.

Kariérové poradenství

Podpora zaměřená na rozvoj schopností člověka stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém výhledu³. Zahnuje také poradenství pro volbu a změnu povolání, posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností.

Sociální začlenění

Začlenění do většinové společnosti, možnost vzdělávat se, pracovat a účastnit se společenského života. V kontextu podporovaného zaměstnávání jde vždy o zapojení do pracovního týmu navázáním kontaktů se spolupracovníky a o možnost kontaktů s případnými zákazníky zaměstnavatele.

Dovednosti s prací přímo a nepřímo související

Dovednosti přímo související s pracovním uplatněním jsou dovednosti, které nevyplývají z pracovní náplně, ale zaměstnavatel předpokládá, že jimi každý pracovník disponuje (např. převléknout se do pracovního oděvu, převzít výplatu atd.).

Dovednosti nepřímo související s pracovním uplatněním jsou dovednosti, které uživateli umožňují chodit do práce (např. dostavit se včas na pracoviště, vhodně se obléknout vzhledem k počasí, umět cestovat do zaměstnání apod.).

³ S použitím definice uvedené v publikaci Kariérové poradenství pro život. NVF 2002 Nilssona P., Akerblom, P.

Podpora

Zdroje a strategie, které prosazují zájmy lidí, umožňují jim přístup ke zdrojům, informacím a vztahům v běžném pracovním a životním prostředí, vedou k jejich nezávislosti, produktivitě a začlenění do společnosti⁴. Pokud není uvedeno jinak, jde v textu vždy o podporu poskytovanou v rámci podporovaného zaměstnávání.

Návazné služby

Služby poskytující uchazečům/pracovníkům podporu v různých oblastech života, jako je bydlení, volný čas apod. (např. osobní asistence, chráněné bydlení) nebo další veřejné služby (zdravotnictví, vzdělávání, jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti apod.).

Profesní rozvoj

Celoživotní rozvoj znalostí a dovedností, které přímo či nepřímo souvisí s prací, jsou ovlivňovány pracovním uplatněním a ovlivňují význam práce pro člověka.

System

Předem promyšlený sled kroků, které jsou standardně vykonávány ve stanovených situacích a vedou ke stanovenému cíli. V textu Standardů: systém zjišťování míry potřebné podpory (kritérium 1.1), systém, jak získávat přehled o službách a dalších možných zdrojích (kritérium 5.2), systém hledání takové formy podpory, která co nejvíce zapadne do prostředí pracoviště (kritérium 6.1), systém podpory uchazeče/pracovníka k aktivní účasti při hledání a udržení pracovního místa a které zajišťují uplatnění jeho volby (kritérium 8.1), systém zjišťování potřeb zaměstnavatelů (kritérium 9.1).

Zdroje

Instituce, osoby, prostředky apod., které člověku umožňují dosáhnout stanovených cílů. V tomto kontextu lze zdroje rozdělit na formální zdroje, jejichž primárním účelem je poskytovat služby ve stanovené oblasti (úřady, školy, poradny atd.), a neformální zdroje postavené na osobních kontaktech člověka a jeho okolí (přátelé, známí, kolegové z práce, rodina atd.).

Individuální plány

Jeden nebo více dokumentů, z nichž je patrné, co je cílem podpory, jaké jsou kroky a termíny pro dosažení cíle a kdo odpovídá za realizaci stanovených kroků. Předpokladem vzniku individuálních plánů je zjištění potřeb a představ uživatele.



⁴ Upraveno podle Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supportd. 9th Ed. American Association on Mental Retardation).