

KVĚTNÁ ZAHRADA:

PROSTUPNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Případová studie popisuje dobrou praxi při přípravě a průběhu projektu Prostupné zaměstnávání, který realizuje Květná zahrada, z.ú. s podporou Operačního programu Zaměstnanost v rámci IP 2.3 Strategie komunitně vedeného místního rozvoje a výzvy Místní akční skupiny Poličko.

► CÍLE PROJEKTU

Projekt vznikl s cílem **podpořit pomocí prostupného, udržitelného zaměstnání osoby z cílové skupiny mladých nezaměstnaných do 30 let a nezaměstnaných starších lidí nad 50 let.** Celkem je do projektu zapojeno 6 účastníků z obou cílových skupin.

Realizátor projektu se na základě vlastní dlouhodobé zkušenosti s podporou a zaměstnáváním mladistvých a se systémem prostupného zaměstnávání rozhodl poskytnout **kvalitní a komplexní systematickou podporu menšímu počtu osob, u nichž byl pečlivě zmapován jejich zájem a motivace.**

Obsah podpory účastníků projektu

- neprofesní školení zaměřené na lepší orientaci cílových skupin v otázkách běžného života (součástí je bilanční diagnostika, jejímž výstupem je zpráva za každého účastníka, která doporučuje vhodnou profesi a další terapeutickou práci s ohledem na životní situaci, ve které se daná osoba nachází)
- profesní školení formou rekvalifikačních kurzů (rekvalifikace řešeny dodavatelsky, a to pouze v momentě, kdy se jejich realizace ukáže pro zaměstnance a zaměstnavatele jako potřebná)
- zaměstnání na pracovních místech v tréninkovém prostředí (bezprostředně po vstupu do projektu, v délce 15 měsíců)
- návazná stáž u zaměstnavatelů (6 měsíců)
- individuální poradenství a podpora účastníků po celou dobu projektu zajišťovaná i po nástupu do zaměstnání odborným asistentem a terénními pracovníky



V první fázi programu prostupného zaměstnávání jsou osoby z cílových skupin zaměstnávány na pracovních místech **v tréninkovém prostředí** Květné zahrady, z.ú., kde se pod dohledem terénních pracovníků zapojují do souboru činností při zajišťování chodu farmy. Výstupem první fáze by měli být účastníci, kteří mají motivaci pracovat, mají **základní pracovní návyky**, jako například dodržování pracovní doby, nebo fakt, že se do práce vůbec musí chodit, a jsou připraveni na stáže u potenciálních zaměstnavatelů.

V druhé fázi „Programu prostupného zaměstnávání“ jsou osoby, které úspěšně prošly první fází, umístěny na **6 měsíců k jiným zaměstnavatelům na stáž**. V tuto chvíli již mají tyto osoby dostatečné pracovní návyky k tomu, aby pracovaly nikoli v tréninkovém, ale v reálném prostředí.

Ve třetí fázi odchází **podpořené osoby na volný trh práce** vybaveny pracovními návyky a zkušenostmi.

► PŘÍNOS SPOLUPRÁCE S MAS

Zatímco lidé do 30 let věku byli do projektu zahrnuti přirozeně, protože realizátor projektu má právě s touto cílovou skupinou letité zkušenosti, vstup lidí z věkové kategorie 50+ do projektu byl výsledkem rozvíjející se spolupráce realizátora s místními partnery v rámci Místní akční skupiny.

Zásadní pro vznik a realizaci projektu byla právě úzká partnerská **spolupráce realizátora s Místní akční skupinou Poličsko a s dalšími partnery v území, zejména s místním Úřadem práce a s některými obcemi a školami v území, ale i s několika soukromými zaměstnavateli**. Ti spatřili smysl v pomoci lidem, kteří jinak hledají obtížně uplatnění na běžném trhu práce, a začali spolupracovat s projektem poskytováním pracovních stáží.

Klíčové pro úspěch projektu bylo i vymezení si prostoru intervence projektu s místním Úřadem práce. Tímto **projektem bylo vykryto bílé místo, kam aktivity Úřadu práce nedosáhnou** – Úřad práce realizuje jiný typ projektů s jiným okruhem aktivit. Jedinečnost projektu Květné zahrady oproti projektům Úřadu práce spočívá zejména v **komplexnosti podpůrných aktivit, individuálním** přístupu k osobám z cílových skupin a podpoře i po uzavření pracovněprávního vztahu.

Spolupráce s obcemi pak přináší mj. výbornou **znalost místních potřeb**. Spolupráce se školami (zejm. se Střední odbornou školou a Středním odborným učilištěm Polička) je klíčová pro vytipování dětí ohrožených nezaměstnaností. Do budoucna realizátor očekává další efekty spolupráce se střední školou v plánovaném sociálním podniku Květné zahrady (např. možnost praxí).

Kdo s projektem spolupracuje na poskytování pracovních stáží:

- obce a jejich technické služby
- poličská knihovna
- místní nakladatelství
- potenciál jednání se zemědělskými podnikateli



MAS Poličsko z.s.

Založeno:	2006
Počet obcí:	21
Rozloha území:	28 445 km ²
Počet obyvatel:	20 201
Počet členů:	48



Projekt Květné zahrady je tedy výsledkem propojení různých aktérů v regionu MAS Poličsko, kterým se podařilo navázat spolupráci a vytvořit prostředí důvěry a efektivní komunikace. K tomu výrazně přispěla právě Místní akční skupina Poličsko s dobrou znalostí regionu s jeho slabiny i zdroji.

► INTEGROVANOST REALIZOVANÉHO PROJEKTU A INOVATIVNÍ ZNAKY

Projekt Květné zahrady je provázaný a spolupůsobí s dalšími aktivitami realizátora i vůči dalším projektům MAS, zejména projektům na tvorbu nových pracovních míst v regionu. Představitelé Květné zahrady spatřují největší benefit jejich organizace v **propojení neziskového a podnikatelského aspektu pod jednou střechou**. Kromě podporovaného zaměstnávání totiž Květná zahrada provozuje i sociální službu Domu na půl cesty a také úspěšný sociální podnik. To jí umožňuje porozumět jak potřebám cílových skupin, tak i podnikatelského sektoru.

V Květné zahradě vědí, že pouze zajištění střechy nad hlavou mladým lidem k pevnému ukotvení v životě nestačí. Neméně důležité je být schopen najít si a udržet zaměstnání. K jeho udržení je nezbytné přinášet zaměstnavateli užitek, tedy být schopen stabilně pracovat a podávat výkon, což není možné bez základních pracovních návyků a chuti pracovat. A nejlepší cestou, jak je získat, je práci samotnou. Z tohoto důvodu začínají účastníci v Květné zahradě pracovat hned po svém vstupu do projektu.

Z dřívějších zkušeností, kdy Květná zahrada vyhledávala pro klienty Domu na půl cesty zaměstnání, vyplynulo, že tříměsíční zkušební doba je pro adaptaci klientů většinou nedostatečná. Z tohoto důvodu je v projektu tato doba stanovena na 6 měsíců, což se ukazuje jako dostatečně dlouhá doba pro to, aby se klient adaptoval v novém zaměstnání a zaměstnavatel naopak poznal, zda je pro něj tento pracovník vhodný a přínosný.

Funkční a nestrojená setkávání a **spolupráce dvou generací v projektu, které si mají vzájemně co předat a mají se od sebe co naučit, se rovněž ukazují jako smysluplná a účinná součást projektu**.