

Sociální firma Hračkotéka

Metodika vzniku sociální firmy

Obchod s hračkami jako sociální firma zaměstnávající osoby
se zdravotním znevýhodněním

hračkotéka

Sociální firma: místo pro všechny



Evropský sociální fond
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Tato metodika vznikla jako jeden z výstupů klíčové aktivity „Vytvoření pracovních míst“ v rámci projektu „Obchod s hračkami jako sociální firma zaměstnávající osoby se zdravotním znevýhodněním“. Na tvorbě metodiky se podíleli zaměstnanci Hračkotéky a partner projektu Asistence o.s.. Metodika by měla sloužit pracovníkům a klientům sociální firmy Hračkotéka a také lidem, kteří se chtějí dozvědět více o fungování a založení sociální firmy.

Definice sociální firmy

Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na otevřeném pracovním trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.

Legislativa a právní forma

Legislativní úprava jednotlivých forem sociálních podniků není v České republice definována. Dnes tak vedle sebe existují subjekty, které se dobrovolně hlásí k tomu, že jsou sociálními podniky, ale nemají stejnou právní formu. Může se jednat o spolky, obecně prospěšné společnosti (o.p.s.), družstva, společnosti s ručením omezeným (s.r.o.), ale i osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Každá právní forma má specifické výhody pro sociální podnikání. Některé právní formy mohou mít omezení v přístupu ke grantům (s.r.o. a OSVČ), jiné zase méně přísné zákonné povinnosti, jak zveřejňovat některé skutečnosti. Občanská sdružení například neměla povinnost předkládat výroční zprávu. Kvůli tomu se mohou jevit jako finančně netransparentní.

Sociální firma Hračkotéka byla založena v lednu 2013 osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ – fyzická osoba). Od ledna 2015 dojde ke změně právní formy na společnost s ručením omezeným (s.r.o.), se dvěma jednatelkami - zakladatelkami.

Vize sociální firmy

Každý sociální podnik by měl mít svou vizi. Vize vyjadřuje základní orientaci organizace – čím by organizace měla být, kam se chce dostat. Vize je konečný ideální stav, představa naplnění hodnot, které organizace uznává. Vize má několik charakteristických rysů např. by měla mít déle trvající charakter, neměla by se často měnit, měla by být velmi stručná, např. tvořena několika výstižnými slovy, musí být srozumitelná pro všechny, popisovat statické stádium. Tvořitelem vize je většinou zakladatel organizace.

Naše vize je začlenit osoby se zdravotním znevýhodněním na otevřený trh práce.

Poslání sociální firmy

Sociální firma veřejně deklaruje své poslání, které obsahuje závazek podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Tomu jsou uzpůsobeny vnitřní postupy a způsob řízení sociální firmy. Poslání organizace většinou zodpovídá na otázky, kdo jsme, jak, kde, komu sloužíme. Poslání se buduje z názorů a myšlenek lidí, kteří v sociální firmě pracují.

Naše poslání je podpora osob se zdravotním znevýhodněním při vstupu na otevřený trh práce. Hračkotéka je místem, kde je zaměstnancům vytvořen bezpečný prostor pro získání a posílení základních pracovních dovedností a pracovních návyků. Velký důraz je kladen na individuální potřeby klienta, jeho samostatnost a jeho uplatnění na trhu práce.

Cíle sociální firmy

Od poslání jsou primárně odvozeny cíle sociálního podniku. Je to stav, který musí být v určitém čase dosažen. Cíle mohou být dlouhodobé, střednědobé, krátkodobé.

Strategické cíle by měly být stručné, jasné, jednoznačné, být náročné, ale splnitelné, zaměřené na výsledky a určeny časem. Nejvyšší cíl organizace je existence jeho poslání a všechny aktivity by měly být zaměřené na dosažení poslání organizace.

Náš cíl je poskytovat trénink pracovních dovedností pro klienty se zdravotním znevýhodněním, naučit je pracovním návykům a zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Náš cíl je poskytování a udržení minimálně 4 pracovních míst zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním, integrace těchto zaměstnanců do místní komunity, zmírnění jejich sociálního znevýhodnění. Naučit naše zaměstnance dodržovat pracovní dobu a pracovní náplň, zvládat komunikovat s kolegy, nadřízenými i se zákazníky obchodu.

Náš cíl je informovat veřejnost o naší činnosti, šířit osvětu o sociálním podnikání, být dobrým příkladem pro začínající sociální podniky.

Náš cíl je stále se vzdělávat, rozšiřovat naše odborné znalosti v sociální a ekonomické oblasti.

Podnikání

Sociální firma Hračkotéka je podnikatelský subjekt, který působí na běžném trhu a jeho snahou je obstát v konkurenci s ostatními podniky. Zároveň usiluje o etiku podnikání – navenek ke svým zákazníkům, konkurentům i směrem ke svým zaměstnancům. Podnikání a provoz sociální firmy je transparentní a srozumitelný pro všechny zainteresované a pro široké okolí. Za tímto účelem sociální firma buduje vlastní identitu a informuje okolí o své činnosti. Podnikání sociální firmy je etické a v souladu s platnými právními předpisy.

Financování

Sociální firma částečně funguje z vlastních příjmů, částečně z dotací, z veřejných zdrojů, za podpory města a donátorů. Sociální firmy mají většinou stanovy, ve kterých je dáno, jak přesně chtějí fungovat. Sociální firma by měla mít minimálně 30% příjmů z vlastní produkce (prodeje zboží nebo služeb), jiné zdroje uvádí 50%. Jelikož není sociální firma jako subjekt stále ukotvena v zákoně, není toto zcela jasně definované. Důležité je, aby se každá sociální firma snažila být co nejvíce nezávislá na dotacích a darech. Většina sociálních firem veškerý nabytý zisk znovu investuje do podnikání nebo jeho rozšiřování, nakládání se ziskem je popsáno v zakládací listině.

Hračkotéka čerpá od 1.1.2013 do 31.12.2014 dotaci z Operačního programu Praha – Adaptabilita z Evropského sociálního fondu. Z této dotace byly hrazeny pořizovací náklady (bezbariérové WC, nábytek do obchodu, PC), dále jsou z něho hrazeny platy všem zaměstnancům a část pronájmu obchodních prostor. Od ledna 2015 budeme využívat pouze příspěvek od úřadu práce (viz níže).

Sociální podniky sice nejsou legislativně ukotveny, ale například v zákoně o zaměstnanosti je možné najít prvky, které pro ně lze využít. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, spadající do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, odkazuje na podporu zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

Úřady práce také mohou poskytnout příspěvky na zřízení a provoz některých pracovních míst, které jsou určeny pro výše popsané skupiny osob. Jedná se například o chráněná pracovní místa, společensky účelná místa nebo veřejně prospěšné práce.

Zaměstnavatelé, kteří mají více jak 50 procent svých zaměstnanců tvořených osobami se zdravotním postižením (OZP), mohou nabízet náhradní plnění. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru stanovil povinnost zaměstnávat tzv. povinný podíl (v současnosti 4%) osob se zdravotním postižením. Firmy, které tuto povinnost nesplní a nechtějí provádět odvod do státního rozpočtu, mají možnost si zajistit služby od sociálních firem, který podmínku více jak 50 procent zaměstnanců v režimu OZP mají.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku podle věty první nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí.

Provoz sociální firmy

Provoz sociální firmy je bezpečný. Zohledňuje specifické potřeby svých znevýhodněných zaměstnanců. Pro tento účel má zpracované provozní postupy, včetně řešení nouzových a havarijních situací. Tyto postupy jsou všem zaměstnancům srozumitelné a dostupné.

Informovanost a prezentace

Sociální firma otevřeně a pravdivě informuje veřejnost, zejména ostatní podnikatelské subjekty, potenciální zákazníky, veřejné instituce a zájemce o zaměstnání o svém poslání a činnosti. Prezentace sociální firmy nevede ke stigmatizaci zaměstnaných znevýhodněných osob.

Místní komunita

Dobré vztahy s místní komunitou jsou pro sociální firmu velmi důležité. Navázání spolupráce s místními úřady, podnikateli a místními obyvateli je pro udržení sociálního firmy zásadní.

Hračkotéka se zapojuje do veškerých místních akcí a iniciativ. V ulici Školská, kde se obchod nachází, se navzájem všichni podnikatelé znají a podporují se. Snažíme se o vkusné a chytré pojetí našeho hračkářství a tak působíme pozitivně na děti (hned naproti je ZŠ), dospělé i seniory, co k nám zavítají. Tím že zaměstnáváme lidi se zdravotním postižením, zlepšujeme povědomí o sociálním podnikání. Spolupracujeme s několika organizacemi v okolí (Logopedická ordinace, Cafe Therapy, Cafe Leica, Svět miniatur, Bosscan, Galerie 28).

Zaměstnávání

Sociální firma zaměstnává, kromě osob bez znevýhodnění, i stanovené procento osob znevýhodněných. Za znevýhodněné jsou považováni jak zdravotně postižení (tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocní) tak i znevýhodnění sociálně (např. osoby po návratu z vězení, bezdomovci, bývalí uživatelé návykových látek). Zaměstnání v sociální firmě je vhodné zejména pro ty osoby, u kterých se předpokládá, že budou potřebovat dlouhodobou, popř. opakovanou pracovní a psychosociální podporu. Pracovní podmínky jsou rovnocenné pro všechny zaměstnance.

Hračkotéka má 9 zaměstnanců, z toho 4 zaměstnance se zdravotním znevýhodněním. Všichni zaměstnanci mají smlouvu na dobu určitou do 31.12.2014. Na jejich mzdu čerpáme dotaci z OPPA. V lednu 2015 budou prodlouženy smlouvy všem zaměstnancům se zdravotním postižením.

Pracovní smlouvy a mzdy

Všichni zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu se sociální firmou a jsou za svoji práci náležitě finančně ohodnoceni.

V Hračkotéce pracují zaměstnanci na zkrácené úvazky podle jejich individuálních možností a potřeb.

Etické principy a vnitřní komunikace

Sociální firma má stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace, dbá na informovanost svých zaměstnanců.

Organizační struktura

Sociální firma má jasně stanovenou organizační strukturu a systém řízení, který je popsán a je srozumitelný všem zaměstnancům.

Podpora

Zaměstnávání znevýhodněných lidí není jediným cílem sociální firmy. Její sociální role spočívá také v tom, že poskytuje svým zaměstnancům zvýšenou míru pracovní a psychosociální podpory v období adaptace a následně dle individuálních potřeb zaměstnance. Cílem této podpory je udržet si práci v sociální firmě a podpořit další profesní rozvoj zaměstnanců. Sociální firma zohledňuje potřeby svých zaměstnanců a vytváří podmínky pro jejich úspěšnou adaptaci a výkon kvalitní práce.

V Hračkotéce se vedoucí obchodu schází se zaměstnanci (OZP) každých 14 dní. Schůzky probíhají individuálně a trvají 60 minut. V ideálním případě je dobré dodržovat stejný den a stejnou dobu. Na těchto schůzkách mají zaměstnanci možnost hodnotit svůj pracovní výkon, vztahy s kolegy a nadřízenými, procvičovat konkrétní činnosti bez stresujících vlivů a mají možnost pracovat na zvyšování svého pracovního potenciálu.

V naší sociální firmě nezaměstnáváme žádného osobního asistenta, tím pádem veškerou podporu (stravování, WC, doprovody atd.) poskytuje každý člen týmu. Naši zaměstnanci potřebují psychosociální podporu téměř neustále.

Profesní rozvoj

Sociální firma usiluje o profesní rozvoj svých zaměstnanců zejména v oblasti podnikání sociální firmy a dále o rozvoj dovedností a schopností, které mají vliv na pracovní výkonnost a zvyšují konkurenceschopnost a možnost uplatnit se na trhu práce. Jednou týdně organizujeme společné setkání Job klub, na kterém mají všichni zaměstnanci možnost vyjádřit své potřeby, přání, stížnosti. Dále se dozvídají o změnách a nových produktech v obchodě. Zároveň si rozšiřují znalosti z pracovněprávní oblasti.

Spolupráce sociální firmy

Sociální firma Hračkotéka spolupracuje s organizacemi a institucemi, které se zabývají problematikou zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, či jejich podporou. Spolupracujeme s Asistence o.s. (supervize, metodika), Dílny tvořivosti, Ergoaktiv, Raná péče, Logopedická společnost, PPP (People, Planet, Profit), Platforma sociálních firem, Tessea a další.

Pracovní tým

Na počátku vzniku sociální firmy je nutné sestavit tým lidí, kteří mají stejnou představu o směru, vedení a budoucnosti firmy. Jsou to lidé, kteří chtějí dělat smysluplnou práci. Pomáhat někomu kdo to potřebuje, ale přitom být soběstačný a konkurenceschopný. Samozřejmě zde hraje důležitou roli vztah k lidem s postižením. Vybíraly jsme do týmu takové lidi, kteří dokážou propojit práci se znevýhodněnou skupinou lidí a přitom rozumět obchodu a být profesionální k zákazníkům.

Prostory pro sociální firmu

Před založením sociální firmy je důležité zamyslet se nad prostorem, který bude sociální firma využívat. Pokud jsou zaměstnanci lidé s tělesným postižením, je nutné přizpůsobit tomu prostory. Prostor musí být bezbariérově dostupný, to znamená, že se do něj dostanou i lidé na vozíku. Dalším předpokladem je bezbariérové WC, v našem případě ještě upravený prodejní pult a pokladna.

Přijímání zaměstnanců s postižením

Přijímání zaměstnanců s postižením je dobré věnovat dostatek času. Nejprve je potřeba zjistit jejich motivaci k práci, jejich schopnosti a dovednosti.

V Hračkotéce jsme si toto ověřili během tréninku pracovních dovedností. Po skončení tréninku proběhlo výběrové řízení na pracovní pozici asistent prodeje, úklid a údržba. Během přijímacího pohovoru jsme společně s klientem zhodnotili trénink pracovních dovedností. Mluvili jsme o úspěších a také možnostech zlepšování. Přijali jsme 4 klienty na základě splněné docházky, hodnocení tréninku a v neposlední řadě na základě jejich motivace k práci.

Zaměstnanci budou pokračovat v pracovních činnostech, které se naučili v tréninku. Přibyla jim ještě jedna činnost navíc a tou je podpora klientů v následujícím tréninku. Pomáhají nám vést trénink pracovních dovedností, předávají své zkušenosti dalším klientům.