



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Název projektu: **Ergotep pro žáky i pedagogy**

Reg. číslo CZ.1.07/1.1.00/54.0051

Metodika Sociálního podnikání pro pedagogy

Klíčová aktivita 03: Sociální podnikání pro pedagogy

Ergoeduka, vzdělávací a praktické centrum sociálního podnikání
provozovatel Ergotep družstvo invalidů, Proseč IČO: 25997815

Určena: pedagogickým pracovníkům ZŠ a SŠ

Rozsah: 2 dny školení / 16 vyučovacích hodin

Hlavní cíl

Hlubkově a komplexně vyškolit pedagogy v oblasti sociálního podnikání tak, aby dokázali být mentory svým žákům a dokázali jim ulehčit jejich vstup na trh práce.

Specifický cíl

- předání znalostí a zkušeností z oblasti soc. podnikání a doporučení implementace těchto poznatků do kurikulárních dokumentů v souladu s následným propojením výuky a podpoře podnikatelských znalostí, schopností a dovedností žáků OZP již v počátečním vzdělávání
- rozšíření odborných znalostí pedagogů.

Exkurze

Představení Ergotepu a praktická ukázka sociální firmy s prezentací základních organizačních, obchodních, personálních a technologických konceptů řízení sociální firmy.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Obsah:

- 1 Úvod do problematiky sociálního podnikání
 - 1.1 Historický vývoj sociálního podnikání
 - 1.2 Pozice sociálního podnikání ve společnosti
 - 1.3 Třetí sektor, sociální ekonomie
- 2 Vymezení sociálního podniku, terminologie
 - 2.1 Obchodní procesy v sociálním podniku
 - 2.1.1 Definice produktů sociálního podniku
 - 2.1.2 Obchodní nástroje sociálního podnikání
 - 2.1.3 Dobré příklady z praxe v ČR
- 3 Legislativa sociálního podnikání
 - 3.1 Základní cíl
 - 3.2 Přehled právní úpravy
 - 3.3 Přehled základní terminologie
- 4 Perspektiva sociálního podnikání
- 5 Úvod do personalistiky
- 6 Definice a kategorie OZP
- 7 Vytváření pracovních pozic pro OZP
 - 7.1 Příprava projektu zaměstnanosti
 - 7.2 Zřízení chráněného pracovního místa
 - 7.3 Další podpory zaměstnavatelům
- 8 Pracovní rehabilitace
- 9 Nábor a přijímání OZP do pracovního poměru
 - 9.1 Vyhledání vhodných kandidátů
 - 9.2 Příjímací pohovor s OZP
 - 9.3 Uzavírání pracovního poměru s OZP
 - 9.4 Pracovní poměr a nástup OZP do zaměstnání



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

10 Průběžná péče o zaměstnance

10.1 Pracovní doba

10.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

10.3 Preventivní lékařské prohlídky

10.4 Osobnostní růst a vzdělávání

11 Kvalita pracovního místa

12 Specifika personální práce v sociálním podniku

12.1 Inovativní personální přístupy

1 Úvod do problematiky sociálního podnikání

Sociální ekonomii lze charakterizovat jako část národního hospodářství, často je pojmenovávána jako jeho třetí sektor. Tvoří ji soukromé ekonomické subjekty nezávislé na státu, které vykonávají ekonomické činnosti, ale odlišují se od tržních ziskových společností tím, že sledují sociální nebo environmentální cíle v daném místě. V sociální ekonomice jsou produkovány služby nebo zboží, jsou vytvářena pracovní místa a vedle zaměstnanců zde často pracují i dobrovolníci. Mluvíme takto o ekonomické síle sociální ekonomiky, tedy o ekonomické síle třetího sektoru.

Sociální ekonomika jako třetí sektor se částečně překrývá s neziskovým (občanským) sektorem, ale odlišuje se přesahem do tržního prostředí. Proto nelze do sociální ekonomiky řadit subjekty nebo organizace občanského prostředí, které nevykonávají ekonomické aktivity. Dále lze tedy definovat, že sociální ekonomika je možným potenciálem a východiskem přisunu zdrojů do aktuálně občanských subjektů a projektů. Kritéria, která jsou společná sociálně podnikajícím subjektům, jsou následující:

- Nadřazenost jedince nad kapitálem
- Dobrovolnost a otevřenost
- Demokratické řízení podniku
- Přijetí principů solidarity a odpovědnosti
- Vracení části zisku zpět do problematiky



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1.1 Historický vývoj sociálního podnikání

v Evropě

1830 Francie Charles Dunoyer

Největší rozmach v 80 letech 20 století

v ČR

Historicky nejvíce družstva invalidů

Aktuálně 2220 zaměstnavatelů

1.2 Pozice sociálního podnikání ve společnosti

Dnes v EU

10 % hrubého domácího produktu

900 000 sociálně podnikatelských subjektů

3,5 milionu zaměstnanců se sociálním znevýhodněním

Dnes v ČR

2200 subjektů realizující zaměstnanost OZP

všechny druhy právnických subjektů a družstva

neziskový sektor / státní sektor

1.3 Třetí sektor, sociální ekonomie

- Ekonomické subjekty, sledující sociální a environmentální cíle
- Další dva společenské sektory
- Částečně se překrývá s občanskou společností
- Pilíře sociální ekonomiky
- Potenciální východisko z " krize „
- Potenciální zdroj finančních aktiv
- Problematika regionálních pravidel



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

2 Vymezení sociálního podniku, terminologie

Podstatnou charakteristikou sociálního podniku je existence zacílení činnosti směrem ke službě členům nebo komunitě, za současného vytváření určitého zisku, který ale není hlavním motivem aktivity.

Termín sociální podnikání

Odlišení sociálního podnikání od sociálních služeb

2.1 Obchodní procesy v sociálním podniku

2.1.1 Definice produktů sociálního podniku

Zaměstnanost jako služba

Vyváženost nastavení obchodních a personálních procesů

2.1.2 Obchodní nástroje sociálního podnikání

Sociální marketing

Odlišení produktů od konkurence

Brand produktů a služeb

Brand sociálních podniků

CSR komunikace

Náhradní plnění dle § 81 zákona o zaměstnanosti

Problematika vnímání společnosti zneužívání dávek

2.1.3 Dobré příklady z praxe v ČR

ČeZ – VkuS Frýdek Místek. Jedno z chráněných družstev, s nímž energetický gigant spolupracuje. Družstvo společnosti dodává zateplené ochranné pracovní obleky.

Era – Ergotep. Banka spolupracuje s družstvem invalidů ERGOTEP. Družstvo bance zajišťuje výrobu a distribuci marketingových materiálů a v administrativním centru zpracovává část bankovních operací.

Tescoma - Ergotep - budování prodejního kanálu prodejních center Tescoma.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

3 Legislativa sociálního podnikání

Z pohledu na možnou právní formu se v našich podmínkách jeví jako nejlépe vyhovující forma družstevní, popřípadě forma neziskové organizace jako je obecně prospěšná společnost nebo například občanské sdružení (ale také v podstatě jakákoliv jiná, třeba i církevní organizace).

3.1 Základní cíl

Jakákoliv dotace nebo podpora z veřejných zdrojů v oblasti zaměstnanosti má být určena k podpoře vzniku trvalých pracovních míst. Podpora je doplněk, stimul, dorovnání...nikdy nemá být cílem.

3.2 Přehled právní úpravy

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákoník práce
- daňové zákony, zákon o podpoře malého a středního podnikání

3.3 Přehled základní terminologie

- zaměstnanec, zaměstnavatel
- pracovně/právní vztah - pracovní poměr
- osoba se zdravotním postižením (OZP), osoba se zdravotním znevýhodněním (OZZ)
- povinný podíl
- náhradní plnění
- MPSV, Úřad práce ČR
- individuální akční plán
- pracovní rehabilitace
- rekvalifikace
- veřejná podpora



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

4 Perspektiva sociálního podnikání

Ve vyspělých společnostech je dnes sociální podnikání velmi respektovanou disciplínou a tamní společnost si uvědomuje přínosy a perspektivy, které sociální podnikání přináší i nabízí. Dnes pojmenováváme tyto základní pohledy na perspektivu sociálního podnikání a celého „třetího sektoru“:

Nárazníkový můstek mezi sektory

Schopnost vytvářet aktiva nejen pro třetí sektor

Regionálně zaměřené projekty

Zvyšování efektivity vynaložených státních prostředků

Sociální podnikání obrovskou příležitostí, podnikání 22. století

5 Úvod do personalistiky

V současné době je uplatnění žáků, zejména osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na volném trhu práce značně ztížena. Tuto skutečnost zmiňuje celá řada významných dokumentů ČR i EU. Ergotep v říjnu 2013 uspořádal v rámci své společenské odpovědnosti dvoudenní Mezinárodní fórum sociálního podnikání se zaměřením na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jehož se zúčastnila řada významných českých a evropských prezentujících autorit z řad odborné veřejnosti. Jedním z výstupů tohoto setkání je předávat teoretické a praktické dovednosti, a to již v počátečním vzdělávání.

Ergotep jako významný český zaměstnavatel OZP disponuje zázemím i potřebným know how pro realizaci takových aktivit a chce pomoci zejména mladým lidem získat potřebnou praxi, osvojit si teoretické a praktické dovednosti přímo v prosperující sociální firmě a zlepšit jejich šance na získání pracovního uplatnění po skončení jejich studií.

Personalistika = získávání lidí pro firmu

Úkolem: - výběr a hodnocení pracovníků

Personální management = práce se zaměstnanci

Úkolem: - vedení personální agendy

- pracovní podmínky a ochrana při práci

- vzdělávání a plánování lidských zdrojů



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

6 Definice a kategorie OZP

Podle zákona o zaměstnanosti jsou cílovou skupinou osob zaměstnávanou v sociální firmě osoby se zdravotním postižením. Jsou to fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím, druhém nebo prvním stupni invalidity a osoby se zdravotním znevýhodněním.

Za osoby se zdravotním postižením se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Osoby se zdravotním postižením – kategorie OZP

- osoby uznané invalidní v III. stupni invalidity
- osoby uznané invalidní v II. stupni invalidity
- osoby uznané invalidní v I. stupni invalidity
- osoby zdravotně znevýhodněné ZZ

7 Vytváření pracovních pozic pro OZP

Pokud se firma rozhodne zaměstnávat OZP, je potřeba o tom přesvědčit co nejvíce lidí uvnitř firmy. Jestliže s iniciativou přišlo vedení, je třeba pro myšlenku získat personalisty i budoucí spolupracovníky týmu, kam by měl zdravotně postižený člověk nastoupit.

Velmi důležitým krokem při rozhodnutí o zaměstnávání OZP je důkladné zhodnocení situace ve firmě. Následující otázky vám mohou pomoci odhadnout, zda je vaše společnost připravena zaměstnávat OZP, respektive kde jsou její slabiny.

Kdo je ve firmě zastáncem zaměstnávání OZP (vedení, HR...)?

Existuje nějaký významný odpůrce zaměstnávání OZP, díky němuž je předem celá věc odsouzena k nezdaru?

Panují ve společnosti nějaké předsudky či psychické bariéry ve vztahu k OZP?

Má společnost zpracovanou koncepci diverzity managementu?

Je společnost otevřená flexibilním formám pracovních úvazků?

Je ve společnosti ochota a možnost změny myšlení, postojů, pracovních procesů a návyků?

Existuje možnost případných stavebních úprav a změny či úpravy pracovního prostředí?



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

7.1 Příprava projektu zaměstnanosti

Podnikatelský záměr (cíl) > zaměstnanost

Vyhledání podpory - podpora je doplněk stimulu, nikdy není cílem

Udržitelnost zaměstnávání OZP – vznik trvalých pracovních míst

7.2 Zřízení chráněného pracovního místa

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Spolupráce s Úřadem práce ČR - podání žádosti a dalších podkladů, místní šetření, komise ÚP, dohoda s Úřadem práce ČR

Výběrová řízení ve spolupráci s Úřadem práce ČR, dokládání pracovních smluv zaměstnanců, udržitelnost 3 roky

Prokázání použití jednorázového příspěvku od Úřadu práce ČR, pokračující spolupráce s Úřadem práce ČR – výběrová řízení, kontroly chráněného pracovního místa a zakoupeného vybavení

7.3 Další podpory zaměstnavatelům

- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP - § 78 ZoZ
- Příspěvek na provozní náklady - § 76 ZoZ
- Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa - § 113 ZoZ
- Pracovní rehabilitace - § 67 ZoZ

8 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.

- Zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vhodných podmínek pro výkon zaměstnání

- Úřad práce v součinnosti s OZP sestaví individuální plán

9 Nábor a přijímání OZP do pracovního poměru

Sociální firma má mít stanovené etické principy a pravidla vnitřní komunikace a dbát na informovanost svých zaměstnanců. Etické principy jsou obsaženy v pravidlech vnitřní komunikace a zahrnují:

- respekt k důstojnosti a ochraně soukromí zaměstnanců
- deklaraci a uplatňování principu rovných příležitostí a principu solidarity.

9.1 Vyhledání vhodných kandidátů

- **Interní nábor** – komunikace dovnitř společnosti ke stávajícím zaměstnancům
- Nabídka na vlastním firemním **webu**
- **Inzerce na bezplatných webových stránkách** – určených výhradně zaměstnavatelům, kteří hledají OZP (www.prace.cz, www.burzaprace.cz)

9.2 Přijímací pohovor s OZP

- povede zpravidla vyškolený personalista - plánuje se a obvykle je vymezeno více času s ohledem na potřeby OZP
- prodiskutuje se pracovní místo, pracovní náplň, specifické podmínky OZP, odměna za práci, pracovní smlouva, možnost vzdělávání a benefitů
- prostor pro uchazeče- diskuse, otázky, upřesnění

9.3 Uzavírání pracovního poměru s OZP

Zákoníkem práce nejsou pro OZP stanoveny žádné výhody nebo omezení při uzavírání pracovních smluv, v průběhu zaměstnání ani při ukončování pracovních vztahů.

Zákoník práce neobsahuje žádná omezení např. při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou či zkušební doby.

Zaměstnavatelé s nimi mohou uzavírat stejné pracovní poměry jako s jinými fyzickými osobami.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

9.4 Vznik pracovního poměru a nástup OZP do zaměstnání

- seznámení s připraveným pracovním prostředím a místem výkonu práce
- představení kolegů a firmy
- zpravidla se pro OZP zaměstnanec stanovuje patron, který je provede adapt. procesem

10 Průběžná péče o zaměstnance

- přizpůsobování změnám zdravotního stavu
- uvolňování zaměstnance k návštěvám lékaře
- řešení zastupitelnosti při pracovní neschopnosti
- úprava pracovního místa, variabilita pracovních činností
- flexibilita pracovní doby, změna pracovní pozice
- organizace dalšího vzdělávání, využívání benefitů

10.1 Pracovní doba

Flexibilní (pohyblivá) pracovní doba – umožňuje využívat takové délky pracovního úvazku nebo takové rozvržení pracovní doby, které zohledňuje možnosti zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Není zákonnou povinností.

10.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu práce.

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce mj. i tím, že pro zaměstnance zajišťují preventivní lékařské prohlídky.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

10.3 Preventivní lékařské prohlídky

Podrobení se lékařským preventivním prohlídkám a vyšetřením v souvislosti s výkonem zaměstnání je zákonem daná povinnost zaměstnance.

- vstupní, periodické (opakující se) = posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance k práci
- mimořádné = po pracovní neschopnosti delší 8 týdnů
- výstupní = zjištění zdravotního stavu zaměstnance v době ukončení výkonu práce

10.4 Osobnostní růst a vzdělávání

- osobní plán vzdělávacích aktivit zaměstnance = vzdělávání v závislosti na prac. pozici
- podpora = talent organizační, inovační, kreativní
- růst kvality personálu = efektivita personálního procesu
- financování personálního procesu = podpora vzdělávání

11 Kvalita pracovního místa

Osobám se zdravotním postižením se v práci musí dostat rovného zacházení. To znamená i rovný přístup z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci nesmí být výmluvou pro to, aby osoby se zdravotním postižením nebyly zaměstnávány, nyní i v budoucnosti

Zdraví a bezpečnost práce se odvíjí od typu pracovních úkolů a pracovních míst. Existují tři základní charakteristiky, které jsou při vytváření pracovních úkolů a míst důležité:

- prostorové řešení pracoviště
- fyzikální podmínky
- sociálně psychologické podmínky práce.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Znalost hendikepu zaměstnance přímým nadřízeným – diabetik a epileptik /cukr v lékárnice/
- Telefon na osobu blízko
- Svoz do zaměstnání
- Střídání pracovních pozice – kompletace, recepce
- Ergonomická úprava desky pracovního stolu
- Komunikace se závodními lékaři
- Hygiena pracovišť – bezprašné prostředí, bezbariérový přístup
- Rozložení přestávky na jídlo a oddech do dvou částí

12 Specifika personalistiky v sociálním podniku a inovativní personální přístupy

Zaměstnávání zdravotně postižených má svá specifika, se kterými je dobré se seznámit předem a připravit se na ně. Velká část odpovědnosti za úspěch, či neúspěch OZP zaměstnance ve společnosti leží na jeho liniovém manažerovi. Proto je nutné věnovat proškolení manažerů náležitou pozornost.

- V legislativní úrovni platí Zákoník práce vůči zaměstnanci
- V legislativní úrovni zaměstnavatel – Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
- Individuální přístup k zaměstnancům – informovanost hendikepu, citlivý přístup k informacím
- Daňové úlevy na straně zaměstnance i zaměstnavatele
- Kvalita pracovního místa

12.1 Inovativní personální přístupy

CSR Europe, která je vedoucí organizací zaměřenou na společenskou odpovědnost firem, v jednom ze svých dokumentů stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Politika rovných příležitostí tvoří velmi důležitou část CSR, která je ošetřena zákonnými ustanoveními a měla by vyjadřovat odhodlání organizace poskytovat stejné příležitosti všem bez ohledu na pohlaví, rasu, vyznání, změněnou pracovní schopnost, věk nebo rodinný stav. V praxi to tedy znamená, že každá organizace by měla mít explicitně vyjádřeny principy rovných příležitostí ve svých strategických dokumentech.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Podle zákoníku práce mají OZP nárok na rovné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je také zakázána jakákoliv diskriminace. Bližší podmínky tohoto zákazu upravuje zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon.

- Inovativní přístup k zaměstnanosti OZP - z kompletací k sofistikovanějším činnostem
- Alternativní pracovní úvazky
- Sociální odpovědnost organizace
- Práce z domova – domácí zaměstnanec
- Aktivní přístup zaměstnance

Závěrem lze konstatovat, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním, potažmo realizace integračního sociálního podnikání, je disciplínou, vyžadující vysokou dávku empatie, odborných znalostí a manažerských dovedností, podnikatelských schopností a vyváženosti důsledného řízení všech zúčastněných k vytčenému cíli, což je vytváření dalších nových kvalitních pracovních pozic.

SEZNAM POUŽITÉ A DOPORUČENÉ LITERATURY:

1. AUGUSTA, Vítězslav et al. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, ©2014. 37 s. ISBN 978-80-260-6239-4.
2. BEDNÁRIKOVÁ, Daniela a FRANCOVÁ, Petra. Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR: plná verze. Vyd. 1. Praha: Nová ekonomika, 2011. 63 s. ISBN 978-80-260-0934-4.
3. BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. Příklady dobré praxe, aneb, Sociální podnikání v České republice i zahraničí. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. 45 s. ISBN 978-80-260-4043-9.
4. ČERVINKA, Tomáš et al. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.
5. DOHNALOVÁ, Marie a kol. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 131 s. ISBN 978-80-7357-269-3.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

6. DOHNALOVÁ, Marie a kol. Sociální ekonomika. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 175 s. ISBN 978-80-7357-573-1.
7. HUNČOVÁ, Magdalena, ed. Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty = Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value: sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech 14.-15.10.2010 v Ústí nad Labem. 1. vyd. V Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2010. 40 s. ISBN 978-80-7414-310-6.
8. KURKOVÁ, Gabriela a FRANCOVÁ, Petra. Manuál: jak založit sociální podnik. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. 41 s. ISBN 978-80-260-4042-2.
9. LIBERDOVÁ, Eva. Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe. [Česko: Eva Liberdová], 2010. 124 s., [31] s. příl. ISBN 978-80-254-7568-3.
10. SLAŠŤANOVÁ, Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, ©2012. 90 s. Analýzy. ISBN 978-80-87414-10-1.
11. TRČKA, Lukáš a kol. Sociální podnikání: teorie pro praxi. Vyd. 1. Brno: Ústav sociálních inovací, 2014. 94 s. ISBN 978-80-260-7215-7.

