

Je to tak hezký, že máte práci, máte kolem sebe lidi

PROJEKT

Podpora dlouhodobě
nezaměstnaných v regionu
Brdy-Vltava



Obsah

Úvodem.....	3
Co četa dělá?	4
Proč to funguje?	6
Co o tom říkají lidé?	7
Co jsou klíčové principy?	8
Příloha A	9
PŘÍBĚHY ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU	
Petru četa motivovala.....	11
Jolaně dodala četa sebevědomí	13
Honzovi četa poskytla náplň dne.....	15
Pro Alenu byla četa odrazovým můstkem.....	17
Kateřině četa zlepšila komunikační schopnosti	18
Příloha B	19
KOMPONENTY – POPIS KLÍČOVÝCH PRINCIPŮ PROJEKTU	
I. Principy organizace práce při tréninkovém zaměstnání	21
II. Komplexní podpůrné aktivity.....	25
III. Následná podpora	31

Úvodem

Projekt pracovní čety Brdy-Vltava vznikl v roce 2012 na základě komunitního plánování sociálních a návazných služeb, v rámci kterého bylo zjištěno, že na území chybí nabídka dostupného zaměstnání s podporou pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Velkou roli při jeho tvorbě hrál rovněž fakt, že se v regionu nachází azylový dům pro rodiny s dětmi, do kterého přicházejí rodiny ve velmi obtížné sociální situaci z celého Středočeského kraje. Některé z nich pak chtějí na tomto území zůstat a jejich členové zde hledají dostupnou práci, kterou by mohli vykonávat navzdory svým znevýhodněním (nízká kvalifikace, trestní minulost, péče o děti apod.)

Na základě výše uvedeného byl sepsán a předložen první projekt sdílené pracovní čety pro údržbu veřejných prostor a zeleně v obcích MAS Brdy-Vltava, v jehož rámci bylo zaměstnáno sedm lidí. Projekt v regionu s různými obměnami funguje dodnes.

V četě nejde jen o práci – zaměstnání v četě je doprovázeno podporou cílenou na stabilizaci situace těch, kteří v ní pracují. Díky kombinaci sociální podpory a pracovního a psychologického poradenství představuje četa v českém kontextu jedinečný projekt, který lidem, již byli dlouhodobě zacykleni v dočasných, nejistých a nekvalitních formách zaměstnání, poskytuje příležitost změnit svou životní situaci.

Dosud byla četa financována projektově, jak to s ní bude dál?



*Vyklízení objektu Památník Karla Čapka,
zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.*

Co četa dělá?

„I když je to vlastně sociální firma, tak furt firma... která se budovala. Nejdřív tam bylo takový, ‚socky nám jdou čistit vesnici‘ a ‚to jsou teda jako lidi‘ – a pak najednou je začali poptávat sami. Viděli, že to funguje.“



Výsadba ovocné aleje v obci Rybníky,
zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.



Do výsadby se zapojila i paní starostka,
zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.

✓ ZAJIŠŤUJEME KVALITNÍ A DOSTUPNÝ ÚKLID V OBCI

Na základě komunikace s obcemi byl vytvořen model, kdy pracovní četa na základě **poptávky obce** přijede na určené místo a vykoná zadané práce. Nejčastěji se jedná o **vyžínání trávy** a **náletových dřevin**, **výsadbu** a **údržbu zeleně**, **úklid obce** apod.

Poté, co jsou práce dokončeny, se četa přesune do další obce a zde opět vykonává sjednané práce. Role obce je zde tedy klíčová, jelikož záleží na ní, zda znevýhodněným pracovníkům poskytne důvěru a svěřím jim péči o svůj majetek.

Aby obce měly s četou co nejméně starostí, jsou všechny práce vykonávány pod **odborným dohledem kouče**, který není z cílové skupiny znevýhodněných osob. Kouč domlouvá jednotlivé práce s obcemi a vede svěřené pracovníky k co nejlepšímu výkonu zadaných prací. Forma „sdílené“ pracovní čety je pro obce navíc finančně výhodnější.



Vyžínání cesty v Obořišti, autor Antonín Kapraň, zdroj: MMR ČR

✓ POMÁHÁME ROZVOJI REGIONU

Projekt pomáhá obcím v našem regionu se zajištěním některých základních činností a současně zaměstnává místní lidi. Právě tento koncept **maximálního využití lokálních zdrojů pro místní lidi** má velký potenciál pro rozvoj celého regionu a představuje cestu ke zvýšení sociální soudržnosti, a tím i kvality života všech obyvatel.

✓ DÁVÁME PŘÍLEŽITOST LIDEM VE ŠPATNÉ ŽIVOTNÍ SITUACI

Projektem již **prošlo kolem sedmdesáti osob**, a to v období od roku 2013 do 2019. Jedná se o muže i ženy různých věkových kategorií. Pracovní četa je tak věkově i genderově různorodá. Méně jsou zastoupeny pouze ženy mladšího věku, cca do 30 let.

Lidé, kteří se projektu sdílené čety zúčastnili, však mají mnoho společného. Většina z nich pochází ze znevýhodněného prostředí, v životě neměla moc dobré zkušenosti a musela se srovnávat se složitými situacemi. Četa jim dala zkušenost, že práce může přinášet pocit uspokojení a potřeby a být tak oporou při řešení jejich problémů. Zapojení do čety u mnohých změnilo pohled na práci a věříme, že zvýšilo jejich šanci najít si zaměstnání, které jim bude přinášet radost, díky čemuž v něm budou úspěšnější.

Projekt kombinuje různé aktivity, jejichž základem je **tréninkové zaměstnání**, které propojuje osvojování a rozvoj konkrétních pracovních dovedností s podporou při řešení dalších překážek účastníků v oblasti zaměstnanosti.

Konkrétní nástroje a jejich návaznosti popisuje kapitola Proč to funguje.



Památná alej v Nechalově – odstranění náletových dřevin, zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.

Proč to funguje?

✓ ZKUŠENOST DŮVĚRY A OCENĚNÍ

Styk se zástupci obcí (přímý nebo zprostředkovaný slovně koučem) a jejich pozitivní reakce na vykonanou práci mají za následek uvědomění si významu a smysluplnosti odvedené práce, a tím pádem zvýšení sebevědomí a získání pocitu vlastní důležitosti.

Kombinace pozitivních reakcí kouče, průvodce a starostů má **vysoký motivační efekt**, který se projevuje vnitřně i zvnějšku („moje práce má smysl, budu ji odvádět co nejlíp“, „jsem užitečný, moje práce je užitečná“).

✓ SMYSLUPLNÁ PRÁCE

Důležitým prvkem tedy je, aby práce měla skutečný význam, aby to nebyla „jen práce bez obsahu – dělám, jen abych dělal“, „něco dělat musí, aby to neměli zadarmo“.

Jsou-li výsledky práce a pozitivní reakce okolí na odvedenou práci zjevné, zvyšují snahu účastníků projektu, naplňují je a dodávají jim sebedůvěru a pocit důležitosti.

✓ PROPOJENÍ PODPORY A PRÁCE

Významnou složkou komplexní podpory je spolupráce průvodce, kouče a adiktologa, kteří tvoří základní realizační tým projektu. Účastníci projektu hodnotí četnu převážně jako „rodinné prostředí“, „dobrou partu“. Oceňují a uvědomují si osobní nasazení vedoucích a poradců: „Vždycky mi pomohli.“, „Vyšli vstříc.“ Důležitá je však také individuální odborná pomoc s řešením konkrétních problémů, jako jsou dluhy a exekuce, problémy s bydlením nebo se závislostmi aj.

Tréninkové zaměstnání v kombinaci se souběžnou podporou ze strany odborníků přináší většině účastníků projektu stabilizaci, uklidnění, motivaci, sebedůvěru, obnovuje u nich víru nejen v sebe sama, ale také v druhé. Dodává jim vizi lepší budoucnosti a vlastní důležitosti. **U účastníků projektu tak jde v samotném důsledku spíše než o obnovení nebo osvojení pracovních návyků především o změnu jejich psychického nastavení.** O umožnění vystoupení ze začarovaného kruhu beznaděje a frustrace.

> Více informací k nastavení podpory je uvedeno **Příloze B KOMPONENTY – POPIS KLÍČOVÝCH PRINCIPŮ PROJEKTU.**



Pracovník Lukáš, autor Petr Janík, zdroj: NS MAS ČR

Co o tom říkají lidé?

„Prostě se mi s těma lidma dělalo dobře, člověk se tam těšil do práce někdy a na ty lidi a to je, si myslím, to nejdůležitější, když se člověk těší do práce. (...) Vedení bylo supr. (...)...si myslím, že dokázali vždycky všechno zařídit úplně. Perfektně.“

„Nó, on (průvodce) mě dal vždycky jako na pohodu. On mě vždycky uklidnil. Mně přišlo, že to uklidní, a že jak to uklidní, tak ten mozek začne přemejšlet jinak než ve stresu a v nervech. (...) On mi prostě kolikrát řekl: ‚Prostě na tebe se můžu spolehnout a vím to.‘ A dal mi to najevo a prostě dal mi důvěru a to, to mě bavilo.“

„Já postupem času, jak jsem přemýšlela o svém životě a to, tak jsem se zvedla. (...) No, tak hlavně to sebevědomí, že prostě jsem si jistější i v běžném životě. Už vlastně už vím, co chci. No prostě jdu si za svým cílem.“

„Naučit mě, co je přednější, jakože nejdřív zaplatit účty a poplatky, a pak prostě jsou ty věci okolo, no.“



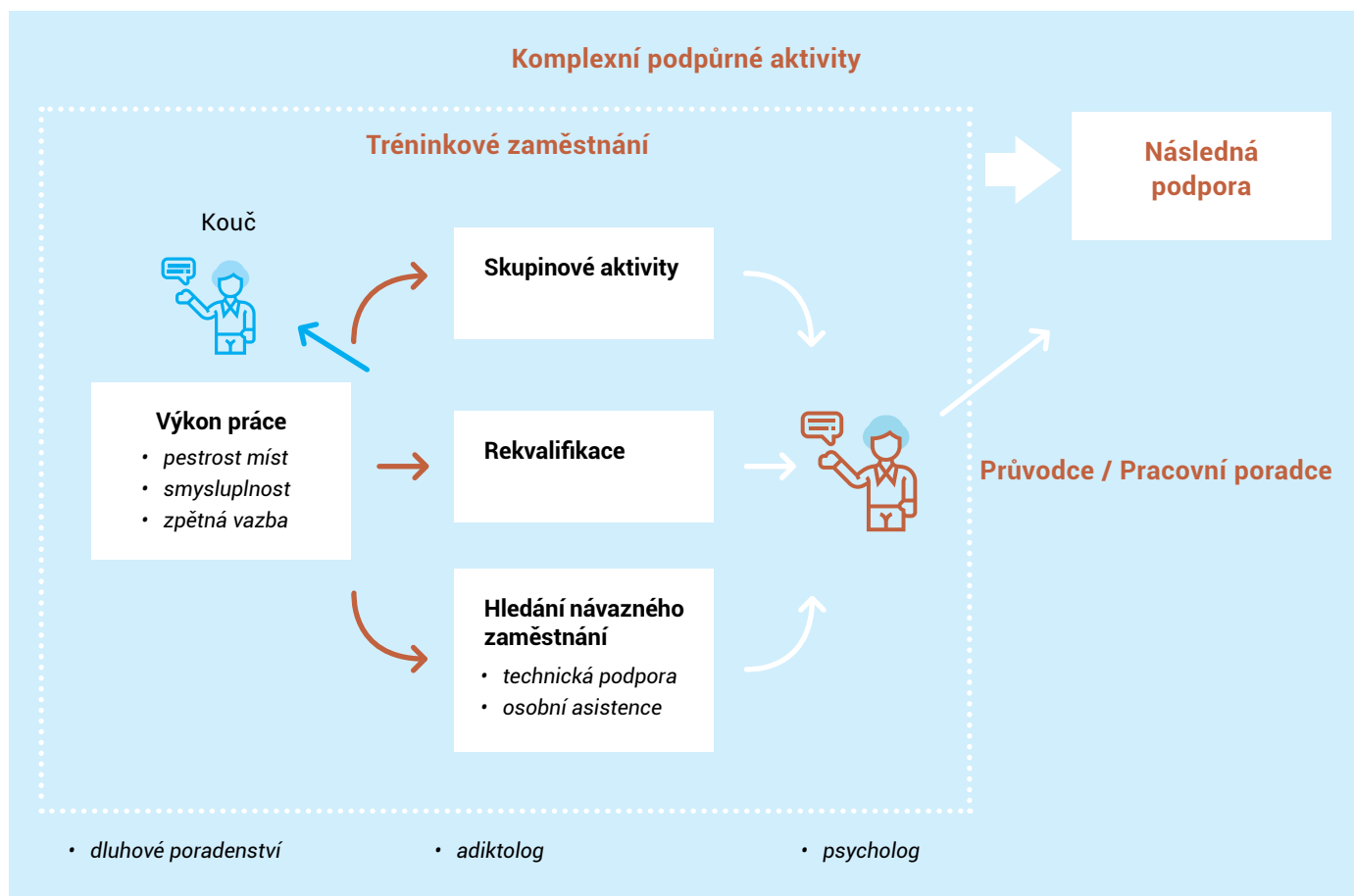
Vyžínání cesty v Obořišti, autor Antonín Kapraň, zdroj: MMR ČR

> Přečtěte si celé příběhy v Příloze A – Příběhy účastníků projektu.

Co jsou klíčové principy?

> Více informací k nastavení podpory je uvedeno v Příloze B KOMPONENTY – POPIS KLÍČOVÝCH PRINCIPŮ PROJEKTU.

Komplexní podpora a individuální přístup Souběžný průběh aktivit



Příloha A

PŘÍBĚHY ÚČASTNÍKŮ PROJEKTU

➤ KDO JSOU LIDÉ, KTEŘÍ PRACUJÍ V ČETĚ?

Většinou jsou to lidé, kteří mají problém najít stabilnější práci, jsou dlouhodobě nebo opakovaně vedeni v evidenci Úřadu práce jako nezaměstnaní, aniž by se jejich situace výrazněji změnila.

➤ JAKOU MAJÍ ZKUŠENOST?

Mnozí z těchto lidí zažili opakovaná zamítnutí při hledání zaměstnání nebo v zaměstnání, které měli, nevydrželi. Často moc nevěří, že se jejich situace může změnit. V některých případech do čety sami od sebe ani nastoupit nechtěli a projektu se zúčastnili z povinnosti, protože k četě byli přiděleni Úřadem práce nebo je k účasti v ní přiměli sociální pracovníci.

> **Více také viz analýza Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných.**

➤ PROČ JSOU V DANÉ ŽIVOTNÍ SITUACI?

Často jsou to lidé ze znevýhodněného prostředí, kteří neměli v životě moc dobré zkušenosti. Obvykle bojují s více problémy – mohou to být psychické nebo jiné zdravotní problémy, složitá rodinná situace, sklony k závislostem, ale třeba také zkušenosti domácího násilí, špatné zkušenosti z dětství, dlouhodobá sociální izolace či nestabilita bydlení.

S tím je často spojena nedůvěra v sebe i ve své okolí, omezená schopnost fungovat v kolektivu a řešit konflikty. U řady lidí pak všechny tyto problémy násobí exekuce, které často narůstají do nesplacitelných částek a které jim znemožňují získat legální práci, kterou by se užívali.

> **Více také viz analýza Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce.**

Následující část textu je postavena na vybraných příbězích a postřezích lidí, kteří prací v četě prošli. Vychází ze série **15 rozhovorů** s lidmi, kteří četou sami prošli nebo lidem v četě zaměstnaným poskytovali podporu. Rozhovory byly realizovány **v průběhu roku 2019**.



Pletí chodníků v Obořišti, autor Antonín Kapraň, zdroj: MMR Čz

Petru četa motivovala

„Voni vás jako motivujou. Oni jakoby vám dali nějakou injekci – já na to mám se zvednout, pracovat. Nemůžu tady sedět v koutě, dyť mám dvě děti, tak já tady nemůžu sedět v koutě a brečpet a čekat na to, až někdo přijde a řekne: ‚Ježiš, ty si takovej chudáček náš, já ti dám na nájem.‘“

Petra, 41 let, samoživitelka, dvě děti, oběť domácího násilí, exekuce. V četě dohromady déle než rok – 2013 a 2015. Po četě zaměstnána, nyní pracuje na živnostenský list, podařilo se jí kompletně splatit exekuci a je připravena složit zálohu na byt.

PROBLÉMY PŘED ČETOU

- Po útoku partnera skončila na JIP, kde se dozvěděla, že partner spáchal sebevraždu a zanechal jí dluhy přesahující 900 000 Kč, přišla o byt
- Exekuce (dluh soudem snižen na cca 500 000 Kč)
- Zdravotní problémy syna, nezvladatelné chování dcery jako opožděná reakce na smrt otce (spolu-práce s OSPOD)
- Problém skloubit práci s péčí o děti
- Špatná materiální situace, návštěvy exekutorů

ZKUŠENOST S ČETOU

- Získání městského bytu v Novém Kníně
- Pravidelný plat jí umožnil naučit se pracovat s penězi – „vyjít s tím, co mám“
- Postupně splatila exekuci, další dluhy nedělala
- S pomocí OSPOD začala řešit problémy s agresivitou dcery
- Zahradnický kurz
- Obtíže s ukončením účasti na projektu

Složité začátek – stigma čety

- Vstup do čety Petra vnímala jako sestup na nejnižší možnou úroveň

„Šla jsem do tý čety první den jako úplně s odporem... Že já jsem sociální případ a že já nechci být ten sociální případ... Já jako socka pudu někam, tam se o mě budou starat, já úplně nenávidím, když mě někdo lituje...“

- Obava z odsouzení okolí

„Jsem věděla, že v Kníně až vylezu, tak: ‚Jé, hele, vona dělá s těma fetkama, vona taky fetuje‘. Taky během měsíce to bylo. ‚Viděli ste, jak se Petra drbe na nose? Ta smaží s nima.‘ Todle prostě, to je pro mě úplně peklo, protože vim, že to nedělám, že sem proti tomu.“

Četa jako rodina, pocit uznání

› Získala pocit vlastní důležitosti a cítila důvěru ze strany vedení

„A úplně nejmí mě bavilo, jako že právě tady ten šéf tý čety tak jako... Von mi prostě kolikrát řek: ‚Na tebe se můžu spolehnout,‘ prostě, jo? A dal mi to najevo prostě, dal mi důvěru...“

› Uznání starostů jako potvrzení smysluplnosti Petřiny práce

„Jo prostě, my sme vopravdu někam přijeli do nějaký tý vsi třeba znova a oni nás hrozně rádi viděli, oni prostě nám přišli jako naproti, oni nám jako přišli vstříc, jo? Oni na nás prostě čekali... ti starostové... Oni o nás jakoby bojovali, jo? Abychom se k nim dostali co nejdřív prostě.“

› Vztahy s dalšími lidmi v četě

„Jo tak to je takový jako hezký, že jakože, že máte práci, máte kolem sebe lidi, jakože se sice hádáte někdy, to k tomu prostě patří, to je pak ponorka, ale máte kolem sebe ty lidi, co s váma spolupracujou, maj vás rádi, vy máte ráda je, ale hlavně i tohencito, že se na vás někdo, že se na vás prostě těšej.“

Konec v četě jako zrada

„Ten konec je brutální. (...) Já sem to brala jako zradu. Vobrovskou zradu. Já sem je jako nenáviděla, že sem musela skončit. Že mám práci, že sem spokojená, že sem jako šťastná a oni mě prostě jako během tejdne nebo čtrnácti dnů mě zradili a jakoby mě vodšoupli úplně.“

„Jestli je někdo jako já, že je opravdu v takovýhle krizi a tou četou, díky tý četě se začne dávat jakoby nahoru, to jsem se dávala i já a najednou se to utne... tak nepomůže nic. (...) Já sem nějaký čas bojovala, že prostě vona mě zradila, ale pak sem se ráno vzbudila a řekla sem prostě, já jí dokážu, že na to mám, já tý zrádkyni ukážu, že na to mám.“

PO ČETĚ – NOVÝ ŽIVOT

- Po ukončení svého působení v četě měla Lenka několik zaměstnání; nejdříve si udělala svářečský kurz, posléze si založila živnostenský list a zahájila úspěšné podnikání; **do budoucna uvažuje o přijetí dalšího zaměstnání**
- Zpětné získání sirotčího důchodu → doplacení exekuce → bezdlužnost
- **Připravená záloha na odkoupení bytu do OV**
- **Vztahy s dcerou v pořádku**

„Jsem maximálně spokojená.“

Jolaně dodala četa sebevědomí

„Tak hlavně to sebevědomí a prostě jsem si jistější ve svém životě, už vlastně vim, co chci. A prostě jdu si za svým cílem.“

Jolana, 45 let, 2x rozvedená, 4 děti, zdravotní problémy, oběť domácího násilí, časté stěhování, exekuce. V četě dohromady déle než rok – 2013 a 2016. Po četě kontinuálně zaměstnána.

PROBLÉMY PŘED ČETOU

- Domácí násilí
- Exekuce
- Zdravotní problémy
- Zdravotní problémy syna (ADHD, operace srdce)
- Nevyhovující bytová situace – časté stěhování, nevhodné prostory (azylové domy, utajené bydlení, pronájmy)
- Absence zázemí, osamělost, neukotvenost
- Problém skloubit práci s péčí o děti

ZKUŠENOST S ČETOU – PŘEDĚL MEZI NEUTĚŠENOU ŽIVOTNÍ SITUACÍ A STABILITOU

- Díky četě našla byt v Dobříši (2 roky); zaměstnavatel Brdy-Vltava o.p.s. se zaručil u pronajímatele, dohlížel na řádné splátky nájmu, vše probíhalo hladce cca 2 roky; v roce 2015 ztráta bytu, výměna za městský byt v Dobříši
- Děti ZŠ Dobříš (kroužky a programy v rámci Charity); díky zkrácené pracovní době snadno stíhala vyzvedávat děti ze školy
- Absolvovala rekvalifikační kurz zahradnictví
- Díky jistotě pravidelného platu splácela dluhy a další nedělala
- Měnící se životní situace jí umožnila plánovat

Význam poradenství pro psychickou stabilitu a sebevědomí

- **Psychosociální poradenství jí pomohlo zorientovat se ve vlastním životě**

„Já postupem času, jak jsem přemýšlela o svém životě a tak, tak mi prostě docházely různé věci.“

- **Skupinová motivace** ji naučila vyjádřit vlastní názor; okolí si všimlo, že její sebevědomí je po absolvování práce v četě mnohem vyšší

„No je... No prostě, když se mi něco nezdá, tak jdu za určitým člověkem.“

Působení v čtetě jako období stabilizace příjmu a bydlení

- **Stabilní práce a pravidelný plat;** práce poskytla zdroje na udržení bydlení; práce a bydlení pomohly stabilizovat životní situaci
- **Finanční poradenství** Jolaně pomohlo uspořádat si dokumenty k exekucím a dluhům; vytvořit plán kroků nutných k oddlužení a zvládnání exekuce, umožnilo jí uvědomit si, že její situace je zvládnutelná, a poskytlo jí rámcovou představu o době potřebné k jejímu vyřešení

„No jako jsem dál, já díky tomu už jsem si splatila dva nebo tři dluhy. Přesnou částku vám neřeknu. Sto tisíc určitě.“

PO ČETĚ – JASNÁ PŘEDSTAVA O BUDOUCÍM ŽIVOTĚ

- **Po ukončení svého působení v čtetě kontinuálně zaměstnána** (Amazon, Geomine)
- **Vidina dalšího zlepšení do budoucna:** bezdlužnost, stabilizovaná rodina, kvalitní bydlení
- Vidina řešení bytové situace: rozjednaný městský byt v Příbrami
- Vidina řešení exekuce: pokračuje ve splácení, usiluje o urychlený návrat do Amazonu, kde jí výše platu umožní rychlejší splacení exekuce; také bude moci díky větší samostatnosti dětí brát noční i denní směny, díky čemuž se jí zvýší příjem a celý proces splácení se urychlí

„Nakoplo mě to vpřed!“

Honzovi četa poskytla náplň dne

„Hlavně sem byl furt zaměstnaněj, že jo.“

Honza, 39 let, rozvedený, dvě děti, drogově závislý, exekuce, časté stěhování, práce na černo. V četě dohromady déle než rok – 2013 a 2016. Po četě kontinuálně zaměstnán, abstinuje, v procesu insolvence.

PROBLÉMY PŘED ČETOU

- Exekuce
- Drogová závislost
- Nevyhovující bytová situace – časté stěhování, kvůli exekucím se bál k někomu nastěhovat
- Emoční labilita – problémy s exekucí mu bránily v navazování vztahů; měl pocit, že musí řešit neúnosně mnoho problémů najednou (vztahy, bydlení, práci, závislost, exekuce, alimony)
- Absence zázemí, osamělost, neukotvenost

„Když má člověk nějaký ty exekuce, tak vlastně nemůže vůbec nic. Vůbec. To se člověk bojí k někomu nastěhovat nebo něco, aby neměl problémy ještě ten dotyčnej, že jo, fakt prostě nemůže člověk vůbec nic.“

ZKUŠENOST S ČETOU – OBDOBÍ STABILITY

- Pravidelná práce mu dala pocit jistoty a smysluplnou náplň dne
- Získal vhodné podmínky pro vyřešení své závislosti a motivaci k řešení exekuce, zajištění bydlení a následně získání stálé práce
- Absolvoval rekvalifikační kurz na motorovou pilu a křovinořez, získal praxi v oboru
- Finanční stabilizace, ale nemožnost řešit staré dluhy

Dobrý kolektiv jako zdroj emočního zázemí a stability

„Prostě se mi tam s těma lidma dělalo dobře. Člověk se tam těšil prostě, do tý práce někdy a na ty lidi a tak dále, takže vono je to asi, si myslím, to nejdůležitější, když se člověk těší do tý práce.“

Získání uznání starostů

- Zpočátku cítil skepsi ze strany starostů, pro které měl spolu s kolegy vykonávat práci, ale brzy došlo k obratu ve vnímání jimi odvedené práce, díky čemuž se začal cítit a užitečný.

„Každá obec má jako svý zaměstnance, že jo, na tom výboru, který se tam vo to staraj, že jo. Tak si myslím, že to každému přišlo takový ze začátku jakoby zbytečný nebo to, že to asi zvládnou sami, ale pak, když viděli, že to vopravdu funguje...“

Stabilita a podpora jako cesta k řešení závislosti

- › Individuální psychosociální poradenství mu pomohlo vyřešit drogovou závislost
- › Stabilní práce mu poskytla smysluplnou náplň dne, což podpořilo drogovou abstinenci

„Do té doby to prostě bylo strašně složitý vždycky to někde začít a zkusit jakoby začít znova, že jo. Celkově jako prostě, jak najít práci, tak bydlení, vztah nebo... Pak, když je to všechno najednou, tak je to pak vždycky tak akorát na sesypání, jo?“

Minimální mzda neumožňuje řešení dluhů

- › Mzda mu neumožňovala zároveň splácet exekuce, platit alimony na dvě děti a hradit bydlení, takže navzdory snaze finančního poradce nebylo možné v tehdejší době exekuci vyřešit (splátky nestačily ani na uhrazení úroků)

„To já jsem v tu dobu nebo něk se snažil i jako žádat vo to voddlužení, že jo, a to prostě mi řekli, že to neexistuje, že na to nedošáhnou s tou vejplatou, že jo, no takže jako bez šance.“

PO ČETĚ – NOVÝ ZAČÁTEK

- Po ukončení svého působení v četě kontinuálně zaměstnán v oboru údržbář/zahradník
- **Certifikáty na motorovou pilu a křovinořez aktivně využívá a pravidelně obnovuje jejich platnost, pomohly mu získat zaměstnání**
- Služební byt
- **Změna zákona umožnila Honzovi konečně vyřešit exekuci, od října 2019 je v insolenci**
- Drogová abstinence
- Dobrý vztah s dcerou, pravidelný kontakt
- Cíle: do tří až pěti let oddlužení, setrvalá drogová abstinence, zajištění bydlení nezávislého na zaměstnání, navázání trvalého partnerského vztahu

„No hlavně se zbavit tedko těch dluhů, to je tedko moje největší priorita, že jo, a pak sehnat si nějaký normální bydlení, ne vázaný prací, že jo a tak dále.“

Pro Alenu byla četa odrazovým můstkem



„Domov, rodina, děti a pořádná práce.“

Alena, 40 let, samoživitelka, 4 děti, oběť domácího násilí, zázpis v trestním rejstříku, exekuce, odebrání dětí a jejich následné umístění do dětského domova (DD). V četi méně než rok – říjen 2014 až červenec 2015. Po četi zaměstnána, v únoru 2020 splacení exekuce, kontakt s dětmi, čistý trestní rejstřík, s partnerem plánuje koupi domu.

PROBLÉMY PŘED ČETOU

- 4 děti nízkého věku, nedostupnost hlídání – nemožnost sehnat práci
- Exekuce
- Absence bydlení – nulové zázemí, nucené vystěhování
- Oběť domácího násilí
- Záznam v trestním rejstříku
- Odebrání dětí a jejich umístění do DD – Alena byla nucena přestěhovat se z místa, kde dlouhodobě žila, měla přátele, znala okolí, prostředí a jeho možnosti, do blízkosti DD, aby zůstala v kontaktu s dětmi. Příchod do nového prostředí, kde nikoho neznala – vykořenění, ztráta kontaktu s rodinou
- Vstup do čety jako krok k navracení dětí a obnově rodiny

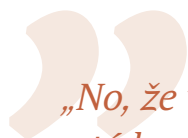
ZKUŠENOST S ČETOU – CESTA K DĚTEM

- Pro navracení dětí do vlastní péče nutnost zajištění vhodného zázemí – bytová situace, práce, finance; nástupem do čety se Aleně nastartovalo řešení celé situace
- Získala bydlení v ubytovně a navázala pravidelný kontakt s dětmi
- **Pravidelný plat** jí umožnil splácet exekuci, další dluhy nedělala
- **Zázemí** a odstup jí umožnily klidnější plánování vlastního života, cítila **pochopení** ze strany kolektivu v četi i vedoucích pracovníků

PO ČETĚ – RODINA, ZÁZEMÍ

- Alena odešla z čety předčasně, protože dostala nabídku dobře placené práce
- Díky vyššímu platu splnila podmínky insolvence a nastoupila cestu k oddlužení
- S partnerem získala obecní byt v Hudčicích
- Vyřešení bytové a finanční situace vedlo k užšímu kontaktu s dětmi
- Děti, které byly z počátku největší překážkou v získání zaměstnání, se pro Alenu po jejich odebrání staly hnacím motorem k hledání kvalitní práce, která by jí umožnila vytvořit zázemí pro obnovení rodiny. Partner jí pak poskytl podporu při zajišťování bytu, financí i hlídání dětí tak, aby byla Alena schopná věnovat se práci. Dva platy jim umožňují kvalitní život i spoření na budoucí investici do vlastního bydlení.
- 2015 zahájení insolvence, 2017 čistý trestní rejstřík

Kateřině četa zlepřila komunikační schopnosti



„No, že vlastně už sem si pak začala víc věřit v tý komunikaci s těma lidma.“

Kateřina, 31 let, bezdětná, problémy s komunikací komplikující získání/udržení zaměstnání, zdravotní problémy. V četě déle než rok – leden 2014 až únor 2015. Po četě zaměstnána.

PROBLÉMY PŘED ČETOU

- Nízké sebevědomí, tichá, plachá
- Nízké komunikační schopnosti
- Uplatnění SŠ vzdělání limitované pomalým tempem zaučování
- Strach ze zodpovědnosti
- Bydlení závislé na partnerovi
- Partnerovy problémy s alkoholem
- Tlak rodiny, aby si hledala náročnější práci odpovídající jejímu vzdělání v rozporu s jejími vlastními pocity

ZKUŠENOST S ČETOU – ŠKOLA KOMUNIKACE

- Dobrý kolektiv i vstřícné vedení pomohly Kateřině získat sebevědomí
- Poradenství individuální i skupinové nastartovalo rozvoj jejích komunikačních schopností
- Psychologický posudek jí umožnil **ujasnit si vlastní schopnosti a dovednosti** a soustředit úsilí na hledání toho správného zaměstnání
- Finanční poradenství jí naučilo pracovat s platem a určovat priority plateb

PO ČETĚ – HLEDÁNÍ VLASTNÍ CESTY

- Nalezla **zaměstnání** v oblasti, kterou jí doporučil psycholog
- V zaměstnání je spokojená a vedení jí po letech dobře odváděné práce nabídlo možnost absolvovat dva kurzy, a tím si zvýšit profesní úroveň i plat – sanitářka, zdravotní sestra
- Kateřina bojuje se svým strachem z vyšší zodpovědnosti a do budoucna uvažuje o kurzu sanitářky
- Uvažuje o žádosti o městský byt, aby se stala nezávislou na svém partnerovi
- V komunikaci s okolím si více věří a cítí **větší sebevědomí**, je si vědoma svých kvalit
- Vyřeřila své zdravotní problémy

Příloha B

KOMPONENTY – POPIS KLÍČOVÝCH PRINCIPŮ PROJEKTU

Tréninkové zaměstnání v kombinaci se souběžnou podporou ze strany odborníků přináší většině účastníků projektu stabilizaci, uklidnění, motivaci a sebedůvěru a obnovuje u nich víru nejen v sebe sama, ale také v druhé. Dodává jim vizi lepší budoucnosti a pocit vlastní důležitosti.

U účastníků projektu tak jde v samotném důsledku spíše než o obnovení nebo osvojení pracovních návyků především o změnu jejich psychického nastavení. O umožnění vystoupení ze začarovaného kruhu beznaděje a frustrace. Zvyknout si na fyzicky náročnou práci bylo pro účastníky podstatně snazší než se poprat se svými „vnitřními démony“. Jedním z hlavních cílů projektu by tak mělo být nastavit podpůrné prostředí takovým způsobem, aby u účastníků projektu vzbudilo osobní zájem o změnu jejich životů k lepšímu a přimělo je uvědomit si, že mít stálé zaměstnání k tomu značně přispívá.

Následující část textu shrnuje klíčové principy a nástroje, které byly v četě v rámci podpory jejich členů využívány. Jde jednak o principy organizace práce, tedy nástroje cílené na zlepšení pracovních kompetencí, a jednak o komplexní podpůrné aktivity, které s nimi byly úzce provázané. Poslední část je věnována krátké reflexi o podpoře po ukončení zaměstnání. I když jsou jednotlivé principy, nástroje a aktivity popisovány odděleně, je klíčové, aby byly provázány a aktéři, kteří podporou poskytují, vzájemně spolupracovali.

„Nesoudili nebo tohle, jak říkám, my byli malá rodina. Každý tam byl s nějakým problémem. Tam nepřišli: ‚Ty jsi taková, ty jsi taková, seber se a di.‘ My se tam neodstrkovali, právě naopak jsme se ještě drželi a pomáhali jsme si. Já si myslím, že tak to má bejt.“



Památná alej v Nechalově – odstranění náletových dřevin, zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.

I. Principy organizace práce při tréninkovém zaměstnání

„Tak když budu sama, tak s kým si pokecám nebo tohle? Pokecáme, zasmějem se, líp to utíká.“

Aby bylo možné efektivně podporovat účastníky projektu, je nezbytné nastavit vhodné podmínky pro výkon práce. Není sice zaručeno, že jim obdobné podmínky nabídne také pracovní trh po skončení projektu, ale pro nastartování účastníků, zvýšení jejich pracovních kompetencí a navození jejich zájmu se ukázalo jako žádoucí vytvořit v rámci tréninkového zaměstnání prostředí, které je podpůrné.

- **PRAVIDLA:** Je důležité mít od začátku jasně nastavená pravidla. Pro projekt byla vytvořena pravidla, která jeho účastníci museli dodržovat (**střízlivost, pravidelná docházka, odvedení stanovené práce** apod.). Účastníci projektu si byli po celou dobu vědomi toho, že mohou o práci přijít, nebudou-li tato pravidla dodržovat.

Efekt „**tato práce není samozřejmost, mohu o ni přijít**“ hrál v komunikaci s účastníky projektu významnou roli a stal se nezanedbatelným motivačním prvkem.

- **DŮRAZ NA KOMUNIKACI A SAMOSTATNOST:** V rámci tréninkového zaměstnání si účastníci osvojují a obnovují nejen pracovní návyky (pracovník musí přijít včas, odpracovat svůj díl, být střízlivý, pečovat o vybavení, které mu bylo zapůjčeno, dodržovat bezpečnost práce apod.), ale také **komunikační kompetence** při jednání se svými kolegy a nadřízenými (spoluúčast na tvorbě dobrého pracovního prostředí) a **postupy nezbytné pro prevenci vzniku nedorozumění** (absence na pracovišti se musí předem nahlásit, zdůvodnit, doložit lékařským potvrzením, lze ji nahradit tak a tak, sdělit, že pracovník nepochopil zadání úkolu a požádat o dovysvětlení apod.).
- **KOLEKTIV:** S výše popsaným souvisí důraz na vytváření dobrého kolektivu, jehož základem je práce na dobrých vztazích mezi pracovníky, často s velmi různorodými a složitými životními zkušenostmi, kteří se v čestě sešli.

Obzvláště důležitý je pocit férovosti v přístupu, zkušenost vzájemné podpory a uznání, ale i odvaha vystoupit s vlastním názorem a schopnost vyjádřit i přijmout kritiku.

V rámci projektu tedy kouč a odborní poradci neusilují jen o to, aby jeho účastníci odváděli **kvalitní práci, ale především o to, aby dosáhli samostatnosti v pracovním procesu a v komunikaci, aby si uvědomovali své slabé i silné stránky** a uměli je využít a aby byli pokud možno sami sobě kouči. Vedle výše popsaných obecných principů bylo toto podpořeno následujícími prvky.

PRACOVNÍ DOBA A DOJÍŽDĚNÍ

„Dvě malé děti a jako nikdo mě na směny nezaměstná – takže ta pracovní doba, délka pracovní doby, vám umožňovala bez problémů ho vyzvednout, takže tam taky byla spokojenost.“

Zaměstnankyně

Častými překážkami při získání a udržení zaměstnání jsou především nutnost dojíždění a nemožnost skloubit péči o děti s pracovní dobou.

V rámci projektu proto byla nastavena **zkrácená pracovní doba** v rozsahu 0,8 úvazku, který účastníky projektu motivoval splnit úkol v zadaném čase, podporoval vytvoření pracovních návyků a umožňoval skloubit péči o děti s tréninkovým zaměstnáním. Pracovní doba umožňovala bez problému umístit děti do škol a školek a po pracovní době je opět včas vyzvednout. V rámci projektu se rovněž osvědčilo poskytování možnosti hlídání dětí.

Problematika dojíždění byla vyřešena **organizovaným svozem** účastníků projektu na místo výkonu práce. V rámci tréninkového zaměstnání byl také nastaven systém omluv pro případ nutnosti navštívit lékaře nebo vzniku jiných situací, v jejichž důsledku účastníci nemohli přijít do práce, který simuloval podmínky běžného zaměstnání.

KOUC PŘÍTOMNÝ NA PRACOVIŠTI

„A úplně nejvíc mě bavilo, jako že právě tadyten šéf tý čety, tak jako... Já mám ráda, když mě někdo chválí (...) On mi prostě kolikrát řekl: ‚Prostě na tebe se můžu spolehnout a vím to.‘ A dal mi to najevo a prostě dal mi důvěru a to, to mě bavilo.“

Zaměstnankyně

Klíčovou roli při organizaci práce účastníků projektu, komunikaci s obcemi a souběžné podpoře účastníků projektu hraje kouč.

Kouč je **svědkem a zároveň aktivním účastníkem pracovního vývoje** jednotlivých účastníků. Komunikuje nejen s nimi, ale také s odborníky poskytujícími souběžnou cílenou odbornou podporu a podílí se na vytipování následného vhodného zaměření účastníků na trhu práce. Účastníkům projektu poskytuje nejen odborný dohled nad jejich prací, ale po dobu jejich účasti v projektu se pro ně stává jakýmsi arbitrem, poradcem a důvěrníkem.

Má možnost **pozorovat jejich osobnosti v jejich celistvosti** a hodnotit, co dělá účastníkům projektu v průběhu pracovního procesu největší potíže i co je pro ně naopak snadné. Má možnost definovat jejich silné a slabé stránky, **motivovat je k využívání jejich silných stránek a pomoci jim uvědomit si vlastní schopnosti**, což mnohdy vede ke zvýšení jejich sebevědomí. Práce kouče tedy nezačíná ani nekončí zadáním práce na daném stanovišti a už vůbec ne definicí jeho povinností v projektové dokumentaci.

V průběhu projektu se objevil rovněž názor, že by bylo vhodné mít k dispozici dva kouče, což by umožnilo „různý způsoby komunikace, různá pozornost, různý vedení, zastupitelnost, nemusí mi sedět současný kouč, přestože je milej, protože mám nějakou životní zkušenost, tak si to zkusím s někým jiným“. Případně by to i usnadnilo práci: „(...) že by mohla být i zdvojená ta role těch lídrů jako v tý pracovní skupině. Jo? Že by mohl mít ještě asistenta, aby tam na to vlastně nebyl sám.“

Klíčové schopnosti kouče

Žádoucí schopnosti kouče zahrnují jak **organizační schopnosti** (plánování prací, zajištění pomůcek, svozu, rozdělení prací a jejich následná kontrola a zhodnocení), tak i **komunikační schopnosti** pro jednání s účastníky projektu, odbornými poradci i zástupci obcí. Specificky jde pak o tyto schopnosti:

- **Vystupovat jako vzor** – kouč díky každodennímu kontaktu motivuje a zapojuje ostatní tým, že jde příkladem svou vlastní prací:

Kouč: „Když jako viděj váš případ, že prostě jdete do práce a prostě vopravdu makáte a jste v půl devátý zpocenej, tak pak jim je třeba blbý nedělat. Já vám říkám, jít příkladem, nesmíte jim radit, musíte prostě dělat a případně ukázat, no.“

Kouč: „Že to nebylo jako ‚měl bys‘, ‚mohl bys‘, ale že je fakt vzal a že ta cesta k té nezávislosti a osamostatňování vede ne nahráváním těch všech potřebných dovedností nějakým jako, nějakou simulací nebo seminářema nebo i individuálními konzultacemi, ale opravdu tím, že vzhledem k tomu, že už vyrostli a nejsou to děti, že je vezmu a: ‚Ukažte, co umíte.‘ (...) Že vlastně ten efekt důvěry v tomhle je dobrej.“

- **Umět motivovat** – pochvala, kladné zhodnocení odvedené práce, schopnost definovat silné stránky a schopnosti účastníka projektu apod. Kouč by měl být schopen vést účastníky projektu k co nejlepšímu pracovnímu výkonu a měl by mít schopnost vycítit, kdy je účastník projektu schopen převzít vyšší odpovědnost – podpora sebekontroly a samostatnosti při výkonu práce:

Kouč: „Otevřenost v tom sdílení a umět ocenit i zdánlivě neocenitelné. To znamená, že pochválit i tam, kde předpokládám, že to je automatický, ale tady ne...“

Kouč: „Vlastně jim (účastníkům projektu) byla svěřena velká důvěra, a to je ten silnej prožitek, že vám někdo dá vlastně velkou důvěru (...) Měli obrovskou radost, když jim bylo něco svěřenýho, že jo, protože kouč potřeboval někdy odjíždět, to znamená, že on pověřoval ty lidi. To, že byli bez kouče, to, že vlastně jim bylo svěřený to nařadí, to, že měli opravdu ukázaný, odkud kam to mají udělat, že byly zakázky, který byly třeba sobotní, myslím, tak tyhle všechny prvky... Potom se na těch skupinách o tom mluvilo a on je chválil.“

- **Schopnost navazovat vztahy s účastníky projektu** – tak, aby si získal jejich důvěru a zároveň si zachoval profesionální odstup. Do této oblasti spadají rovněž schopnost korektně sdělit nespokojenost se špatně odvedenou prací a schopnost najít vhodné individuální řešení:

Kouč: „Myslím, že velká trpělivost, velká důvěra, rozhodnost, schopnost ovládnání svejch vlastních emocí... To znamená, je to spojený s trpělivostí ty situace ošetřit hned jenom z hlediska nějakýho bezpečí, což je potřeba na tom pracovišti. Ale to, co je tam materiál k rozvoji těch lidí, tak nechat na skupiny poradenský nebo jiný.“

Kouč: „Ale schytáte si to od nich. Většinou to, co se jim stalo, si od nich schytáte. Anebo tam třeba máte ženu, o který víte, že už má třetí dítě v Korkyni v dětským domově. a když jsem si říkal, jak může jako mít děti tři roky doma, brát na ně peníze, nebo čtyři roky a pak ho dát do dětskýho domova? A když mi pak jeden člověk, kterej jí zná, říkal: ‚Kdybys ji viděl, co s ní dělal její táta, tak vopravdu...‘ Nesoudit, jo, fakt dostáváme vopravdu lidi, který dostali zabrat.“

Kouč: „S každým si tykám, ať je vo 20 let mladší nebo vo 20 let starší, prostě s každým si tykat a prostě vopravdu nelhat.“

- **Schopnost stmelit kolektiv a vytvořit příjemné pracovní prostředí.**

Účastník: „Prostě se mi s těma lidma dělalo dobře, člověk se tam těšil do práce a na ty lidi a to je, si myslím, to nejdůležitější, když se člověk těší do práce, když by tam měl vstávat s odporem, tak... nevím... (...) Tak hlavně je důležitěj ten kolektiv, protože kdyby byl špatnej, tak tam člověk prostě nevydrží. A jinak práce... mně to vlastně je jedno, jaká je to práce. (...) I: Můžu říct, že během chvíle z nás byla dobrá parta, že jsme si navzájem pomáhali.“

Účastnice: „Nesoudili nebo tohle, jak říkám, my byli malá rodina, každej tam byl s nějakým problémem. Tam nepřišli: ‚Ty jsi taková, ty jsi taková, seber se a di.‘ My se tam neodstrkovali, právě naopak jsme se ještě drželi a pomáhali jsme si. Já si myslím, že tak to má bejt (...) (Četa) byla taková, jak bych to řekla... rodinná.“

- **Schopnost spolupracovat s dalšími členy podpůrného týmu** (poradce, supervizor), Schopnost definovat slabé stránky účastníka projektu a pracovat s nimi na jejich zlepšení ve spolupráci s dalšími členy podpůrného týmu:

Průvodce: „A myslím, že to je důležitá role (kouče) a vedle toho ta moje byla opravdu nějaká jako vedlejší podpora a že by to... že by se to mohlo rozpadat na mnoha místech díky necitlivému přístupu toho kouče.“

Průvodce: „Tím, že byla ta práce vlastně moje jako externího odborníka navázaná na tu práci s tím týmem a vlastně dělená na individuální a týmovou podporu nebo podporu tý četě, v tom myslím, že ten projekt byl vlastně unikátní, jo? V tom...“

Jako vedlejší efekt jeho činnosti definované projektem se v průběhu času stráveného s účastníky zvyšuje osobní zaujetí a nasazení kouče. Tento přístup není samozřejmostí a je významnou nadstavbou cílené podpory. Jeho citlivý přístup, „předpochopení“ problémů, se kterými se účastníci potýkají, a individuální nastavení komunikace, snaha „vyjít vstříc“, pomoci, porozumět, vytváří podpůrné prostředí vzájemné důvěry, které u účastníků vyvolává a udržuje pozitivní přístup k cílené podpoře a zvyšuje její účinnost.

> Více k roli kouče, vedoucího na tréninkových pracovních místech viz také analýza Podpora bez podpory

PESTROST MÍST VÝKONU PRÁCE, SMYSLUPLNOST VYKONÁVANÝCH ČINNOSTÍ

„Když někde zasadíte stromy, když se pak otočíte, jdete a vidíte, že jsou zasazené stromy v lese... Třeba toho třeba neuděláme tolik, ale uděláme to poctivě. Jo, je to důležitý to těm lidem (říct), aby si tý práce vážili. A ta zeleň je skvělá, protože ta zeleň... To rychle přibývá, je to každý den vidět výsledek tý práce.“

Kouč

Pracovní četa působí v obcích regionu Brdy-Vltava. Důležitými a úzce provázanými faktory tréninkového zaměstnání se ukázaly být **různorodost míst výkonu práce**, **pestrost vykonávaných prací** a viditelný výsledek, „pocit, že něco za sebou vidím“. Všechny tři faktory spolu úzce souvisejí a účastníkům projektu pomáhají nabýt sebedůvěry a pocitu důležitosti.

ZPĚTNÁ VAZBA NA VYKONANOU PRÁCI

„Prostě my jsme opravdu někam přijeli, do nějaký vsi třeba znova, a oni nás hrozně rádi viděli. Že jsme byli vítaný.“

Zaměstnankyně

Vzhledem k jejich předchozím zkušenostem bylo pro řadu účastníků velmi důležité ocenění kvality a prospěšnosti jejich práce. V rámci projektu byla vykonaná práce hodnocena zevnitř i zvnějšku – účastníci vnímali, že je chváli nejen jejich **vedoucí a poradci**, kteří mohou být z jejich pohledu osobně zaangażovaní a tedy ne zcela objektivní, ale také lidé, kteří do projektu zapojení nejsou, a kterým tudíž na účastnících osobně nezáleží. **Zpětná vazba od lidí, kteří se projektu neúčastní** (těch, pro něž je práce vykonávána), má zásadní význam pro pocit užitečnosti, zvýšení sebedůvěry a motivaci dále se zlepšovat. Zvlášť významnou roli v tomto ohledu hraje **ocenění od starostů**.



Čištění koryta potoka v Županovicích, zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.

II. Komplexní podpůrné aktivity

Aby mohlo zaměstnání v čtě lidem, kteří v ní pracovali, přinést změnu životní situace, bylo důležité, aby byla práce propojená s dalšími, podpůrnými aktivitami. Významnou složkou komplexní podpory je spolupráce průvodce, kouče a supervizora (v projektu šlo původně o pozici adiktologa).

Účastníci projektu hodnotili četu převážně jako „rodinné prostředí“, „dobrou partu“, oceňovali a uvědomovali si osobní nasazení vedoucích a poradců – „nesoudili mě“, „vždycky mi pomohli“, „vyšli vstříc“, „měli snahu mi pomoci“ (zažívali přístup „bavím se s člověkem“ a vnímali „podpůrné prostředí“). Takto nastavené podmínky vytvářejí **pocit zázemí a bezpečí** a pomáhají účastníkům „vstoupit do okna“, ve kterém se oprostují od své dosavadní životní zkušenosti (často charakterizované mnoha zvraty a změnami a pocity neřešitelnosti, frustrace a zoufalství), **získají odstup** a začnou se soustředit na **konkrétní reálné kroky** vedoucí k řešení problémů, které jim brání v získání dlouhodobého zaměstnání. Toto „okno“, v rámci kterého se často podaří započít s řešením problémů, účastníkům zároveň poskytuje čas k nabytí sebevědomí, motivace a chuti hledat ty nejlepší pracovní možnosti a dává jim naději na změnu k lepšímu.

Pro vedoucí pracovníky může být velmi náročné mít s klienty dobrý vztah a zároveň si udržet profesionální odstup – vedoucím (koučům) a poradenským pracovníkům by tak měla být rovněž poskytována **supervize**.

PRŮVODCE/PACOVNÍ PORADCE

Průvodce doslova provází účastníky projektu **od počátku až dokonce jejich účasti v projektu** a je jim k dispozici i **po skončení jejich pracovní smlouvy**.

Poskytuje jim podporu během motivačních aktivit, requalifikace, asistuje jim při snaze o opětovné umístění na trhu práce a poskytuje jim následnou péči. Musí tedy s účastníky projektu navázat vztah oboustranné důvěry a zároveň si zachovat profesionální odstup, což může být značně náročné. Je jim oporou i důvěrníkem. Pořádá s účastníky projektu **pravidelná individuální sezení**, kde společně hodnotí pokroky, problémy a jejich možná řešení.

Má tak neustále přehled o celkovém vývoji účastníků projektu, komunikuje se všemi složkami projektu a při snaze o porozumění příčinám problémů i při **společném hledání řešení** je v kontaktu nejen se samotným zaměstnancem, ale také s koučem a adiktologem.

Kromě toho je v kontaktu i se subjekty neúčastníci se projektu – **komunikuje s potenciálními zaměstnavateli** (což často vyžaduje doslova „boření mýtů“ spjatých s účastníky projektu a neustálé „uvádění věcí na pravou míru“) a proaktivně vyhledává pracovní příležitosti pro účastníky projektu tak, aby co nejlépe odpovídaly jejich schopnostem. Účastníkům projektu dále poskytuje **asistenci při navazování kontaktů se zaměstnavateli**, poskytuje oporu během pracovních pohovorů a pomáhá vytvořit pozitivní „první dojem“ z uchazeče o pracovní pozici,

Klíčové schopnosti průvodce

Pro pozici průvodce/poradce je tedy v oblasti komunikace klíčové, aby dokázal situačně používat vhodné komunikační kódy (pro jednání se zaměstnavatelem, úřadem, pracovníkem atp.). Další důležitou součástí výbavy průvodce je stejně jako u kouče schopnost navazovat vztahy s účastníky projektu tak, aby si získal jejich důvěru a zároveň si zachoval profesionální odstup

- **Umět motivovat** – pochvala, kladné zhodnocení odvedené práce, schopnost definovat silné stránky a schopnosti účastníka projektu apod. Průvodce by měl být schopen vést účastníky projektu k co nejlepšímu pracovnímu výkonu a směřovat je k zájmu o získání odpovídajícího následného zaměstnání:

Průvodce: „Aby je to naučilo, jo: ‚Mám na to. Proč vlastně nepracovat, když můžu? Ostatní tady byli na tom podobně, já to vidím a půjdu dál, protože můžu.‘ A naučej se. Myslím, že tím úkolem nebo velikou výzvou je pracovat s tím jejich sebehodnocením, který je strašně často pohnutý, oni si nevěří a přitom se shodovali v hodně případech, že na to maj.“

Průvodce: „Co je nejdůležitější? Neodsuzovat. (...) Neodsuzovat no, určitě. Nějakej kontakt vstřícněj, že jo, protože oni se setkávají často s odmítáním. Asi respektující (přístup) určitě. Asi kamarádský ne, kamarádský jsem to měla na začátku, to se mi neosvědčilo. A tykačky se mi neosvědčily.“

- **Schopnost porozumět slabým stránkám účastníků a pracovat s nimi na jejich zlepšení** – důležitá je zde i schopnost ko-rektně sdělit nespokojenost s negativním přístupem účastníka projektu a najít vhodné individuální řešení:

Průvodce: „No, ukázat, co jim to může dát, že návrat k tomu životu před četou třeba, nechci říct blbě, není žádoucí. Že tady se posunuli tak, že by byla škoda, aby to zas nedopadlo. Že cejtím ten potenciál, už vím, že to tam je (...) Mapovaly se dovednosti, mapovalo se to, co by uměli, a hledalo se.“

Účastník: „My jsme věděli, co to je, ale on to dokázal nazvat. (smích)“

- **Schopnost volit individuální přístup a aktivně naslouchat** – průvodce musí být vnímavý k potřebám a schopnostem účastníků projektu. Toto je nezbytné pro společné navrhování dalšího rozvoje a vyhledání vhodného pracovního místa:

Průvodce: „No, to je hodně obecně, motivační aktivity toho v sobě můžou hodně obsahovat. Takže tam jsem napasovala, co jsem cejtila jako potřebu, co vyplynulo nebo co oni sami mi řekli s tím aktuálním, s tím za mnou choděj, že aktuálně potřebujou pomoct. A já neřeknu (v projektu): ‚Budu vás teďka motivovat, budem psát motivační dopis.‘ To ne, to není nějak striktně daný. To je motivační aktivita a pak už na základě potřeby a požadavků, poptávky toho klienta. Já pak tady k tomu jsem a s nima to řeším.“

Průvodce: „Ono je potřeba, aby ten pracovník k tomu tak přistoupil, že je vlastně přijímající. V tý škále toho, že tam je nějaká šéfka, někdo rozhoduje o prachách, někdo velí na tom place a někdo teda je ten odborník, který mu říká, co má dělat, že tam je někdo, kdo fakt je přijímá. A vlastně jde o ten přístup.“

- **Schopnost vyvolat v účastnících projektu samostatnost** – poskytnout know-how a naučit je s ním samostatně pracovat („pouze provázet, nedělat za ně“):

Průvodce: „Všechno to tady směřuje k tomu, aby toho byli schopný, aby to uměli sami (...) I se do toho snažím zavádět nějaký (podněty), aby měli reálný očekávání, jakej plat, aby si uměli říct a aby si řekli víc, protože oni, když jsem s nima dělala takovej krátkej dotazník, tak si řekli strašně málo. Ale říkám: ‚Máte na víc.‘ A to oni: ‚Jako fakt?‘“

SUPERVIZOR/TERAPEUT (ADIKTOLOG)

„Já jsem si vlastně seskládala určitý věci. (...) Postupem času, jak jsem přemýšlela o svém životě a to, tak jsem se zvedla. Dát si dohromady, jo, určitý věci. Prostě posbírat se z toho... Já vlastně dneska i úplně jinak přemýšlím.“

Zaměstnankyně

V projektu původně působil jako poradce, který jeho účastníkům poskytoval specifickou individuální odbornou pomoc při řešení problémů souvisejících s jejich závislostmi, které jsou u této skupiny časté, posléze začal nabízet i psychologické poradenství.

Sezení se supervizorem jsou povinná, protože účastníci projektu zpravidla nemají důvěru k podobnému typu podpory a nechtějí si říct o pomoc. Povinná úvodní setkání pomáhají toto překonat.

Adiktolog: „Můj cíl je zlepšit komunikační dovednost a posílit sebehodnotu toho člověka. (...) Hodně bud' to jsou oběti sami sebe nebo společnosti nebo systému, a třeba pokud už ten člověk, když vezmu hypoteticky, tak dlouhodobým cílem by bylo přijmout zodpovědnost za to, jak se mám. A pak, když vlastně by měli přijmout to, že jsou za to zodpovědný, tak je tam velký podceňování.“

Supervizor/terapeut zároveň spoluorganizuje i skupinové motivační aktivity (viz dále). Ve sledované době navíc ve vztahu k ostatním členům realizačního týmu působil jako supervizor (kombinace terapeutické činnosti a supervize vyplynula z profesního zaměření zapojeného adiktologa).

Kouč: „Já to potřebuju taky si s ním promluvit, takže nejdřív si sedneme spolu, my si tykáme, takže si promluvíme, co a jak je, a pak jsem tam ještě s tou skupinou, kdyby někdo něco chtěl řešit, tak to můžeme řešit společně, anebo beze mě, to je jedno. Já to samozřejmě taky potřebuju, protože to je vobčas náročný.“

SKUPINOVÉ MOTIVAČNÍ AKTIVITY

„My jsme se někdy na těch skupinkách pohádali s kolegama a někdy jsme se chválili a někdy jsme si doporučovali, co dál, kdo a jak a co. Někdy to bylo nepříjemný, že se ptal (poradce) a někdy to bylo takový, jako že jsme úplně v pohodě si o tom povídali.“

Zaměstnanec

Skupinové aktivity mají za cíl přispívat k vytváření a udržení příjemného pracovního prostředí s důrazem na kvalitní vztahy na pracovišti („čištění vzduchu mezi kolegy“) a mají **předcházet konfliktům, případně pomoci s jejich řešením**.

Podílí se na nich zpravidla kouč, adiktolog i průvodce a účastníkům projektu pomáhají zvyšovat **jejich komunikační kompetence** (schopnost formulovat svůj názor a vyjádřit ho před ostatními, schopnost komunikovat s kolegy i nadřízenými). Zároveň je tyto aktivity učí, že jejich názor je důležitý a má smysl ho prezentovat.

Skupinu vedl adiktolog a v případě potřeby byla provázaná s individuálními setkáními.

K čemu slouží skupinová setkání?

- **Prostor pro nastavování pravidel**, hodnocení jejich fungování:

Průvodce: „A vlastně nastavení pravidel s tím šéfem (koučem) dohromady. A to byla ta skupinová práce, to znamená – nějak se to nastavilo, pak jsme se viděli jednou za měsíc, aby se to reflektovalo.“

- **Prostor pro sdílení zážitků** z běžného dne, práce, problémů a zkušeností:

Průvodce: „Tam najednou někdo vypráví, jak tam prostě kosej něco, a teď se u toho smějou. (...)...ale možná to osvobození, že můžu jako přiznat i věci, který se nepřiznávají.“

Zaměstnankyně: „Vlastně dozvíte se, jaký maj oni problémy, jaký já mám problémy. A vlastně nějak se to tam pak řeší, že jo, že ty problémy nemám jenom já, ale že je maj i lidi okolo. Právě ty sezení, tam jsem se rozmluvila.“

- **Možnost vrátit se ke konfliktům** a zpracovat je, případně s nimi dál pracovat v rámci individuálního poradenství.

Adiktolog: „Ta setkání sloužej k tomu, je tady i šéf party, takže takový ty věci, aby se vykomunikovaly, který jim nejdou na pracovišti. To znamená třeba komunikace s ním, jak se daří, nedaří, konflikty v týmu, naturalismy v týmu, ale ne tím supervizním (způsobem), ale spíš takovým tím trošku, že to víc vedu. Zároveň tam můžou být následně i některý individuální rozhovory.“

Průvodce: „Mě může seřvat šéf, já se můžu rozplakat. ‚Okej, seš tady dál, stalo se.‘ Tak tyhlety jako momenty, který se odehrávají a odehrávají se ale i před ostatníma, který tím povyrostopou, že jo, vědí, že to nevadí. Tak to byly pozitivní zážitky, že v práci to nemusí být jenom opruz, že mě někdo ponižuje, protože mám prostě blbou práci nekvalifikovanou. Že mě může někdo seřvat, ale zároveň pokračujeme dál. Takový to, že pohádání se není konec světa, není narušený vztah, že to je v pořádku, nic se neděje. Prostě ta práce s tím hněvem a s tím, že ty věci jsou napravitelný, s chybou.“

- **Prostor pro získání zkušenosti s vyjádřením vlastního názoru, osvojení schopnosti vyjádřit nespokojenost:**

Adiktolog: „Aby to bylo bezpečný, komunikovat to bezpečně, přihlásit se k individuálu, ale zároveň i ty skupinový věci. Říct, že se mi něco v práci nelíbí, i na šéfa. (...) Jsem tu nověj, že se mi nelíbí kolega, nebo že naopak se mi něco líbí, tak i na to musí být vytvořený nějaký bezpečí a zároveň nějaká sebehodnota, takže na začátku vždycky nějaký otvírání, může být nějaká technika, která je pro všechny stejná, ale zároveň tam už může zaznít něco, kdyby byl vyzvaný ke kritice nebo k pochvale, což neumí.“

Zaměstnanec: „Takle, pokavád si člověk nebojí to říct na rovinu mezi sebou, tak si myslím, že to zas tak potřeba není. Potom vyloženě na tom sezení to on (poradce) dokáže těma otázkama tak navodit, že to z člověka vytáhne.“

- **Prostor pro řešení praktických témat, která se dotýkají celé skupiny**

Průvodce: „Tam jsem takovej aktuální řešič. Připravím si třeba nějaký téma dopředu, co je potřeba, aby slyšeli všichni, třeba rekvalifikace nebo jak proběhla rekvalifikace nebo dál, co se bude dělat. Něco na podepisování, abych to nemusela (řešit) individuálně, když je toho víc, tak já jim to pošlu. A protože pak je tady i kouč a adiktolog nebo ten druhý psychoterapeut, tak tady sedím a co je potřeba, tak k tomu se vyjádřím, nebo když se na mě obrátě, tak na to reaguju. Nemám tady žádnou roli.“

DLUHOVÉ PORADENSTVÍ

„U někoho ukázala až praxe, že to (s těmi penězi) moc nejde nebo si o to oni sami řekli. Takže se polehoučku jako vlastně i v tomhleto vlastně učí ta autonomie a odpovědnost, že si nemůžu vzít celou výplatu najednou.“

Průvodkyně

Dluhové poradenství účastníkům projektu poskytuje odbornou pomoc s osvojením základní finanční gramotnosti v souladu s jejich individuálními potřebami a zároveň jim pomáhá zorientovat se v jejich finanční situaci, případně nastavit další podporu.

Průvodce: „Tam jsou obrovský rozdílly. Můžete mít čtyřicetiletou Romku, která by mohla učit jak hospodařit půlku managementu v ČEZu, na to, jak je schopná uživit čtyři krky z mála a z mouky. Na druhou stranu máte lidi, poslat je do obchodu s jakoukoliv částkou znamená ji utratit bez ohledu na to, že potřebuju mít na nájem. A je to potom na těch lidech okolo, kteří jim to dávkujou, u mnoha z nich fungovalo i výplatnictví (pravidelné menší zálohy).“

Finanční poradenství účastníkům pomáhá s uspořádáním dokumentů k exekucím a dluhům, naplánováním kroků pro splácení dluhů, a pokud to je možné, i se zahájením procesu oddlužení. Jedním z podstatných přínosů finančního poradenství

je, že účastníkům umožní **uvědomit si, že jejich situace je zvládnutelná** a poskytne jim představu o době potřebné k jejímu vyřešení. Navíc také „naučí účastníky projektu pracovat s penězi“.

Zaměstnankyně: „Já jsem se strašně, strašně změnila v tý četě, jako že... že jsem přestala být jako... Jak bych to řekla? Já jsem byla vždycky taková, která nepřizná, že má nějaký problém, a jakoby frajerka. Ale neutrácela jsem, jo? Jako že bych třeba nezaplatila nájem a šla si koupit kabelku. To ne. Ale byla jsem taková prostě ‚no problem‘. Jo? A v tý četě jsem si uvědomila takový to... Naučila jsem se říkat ne. Prostě jako: ‚Ahoj, půjčíš mi pět set?‘ ‚Ne.‘ Prostě naučila jsem se nepůjčovat si peníze, naučila jsem se díky těm lidem, co byli kolem mě, abych každému nevěřila... (...) Vůbec prostě, abych se dvakrát přesvědčila, jestli to je pravda. A taky jsem se tam naučila, že se i dokonce můžu na někoho spolehnout.“

Dluhové poradenství je realizováno průvodcem, případně externími subjekty (Poradna při finanční tísni, o.p.s.).

REKVALIFIKACE

Účelem rekvalifikace je zvýšit šance účastníků projektu na trhu práce, zvýšit jejich kvalifikaci. Vedlejším efektem pak je zvýšení sebedůvěry v důsledku nabytí nových kompetencí a vědomostí. Certifikáty na specializované činnosti, které mohou účastníci projektu získat, jsou pádným argumentem při komunikaci s potenciálními zaměstnavateli a zvyšují jejich šanci na trhu práce. Certifikáty mohou účastníkům projektu rovněž pomoci k zaměření se na hledání konkrétního zaměstnání, v kterém jsou čerstvě proškoleni a cítí se v něm jistí.

Průvodce: „Mluvím o těch, co tu rekvalifikaci mají odbornou. Takže zaměstnavatelům nabízím člověka rekvalifikovaného s utvořenými pracovními návyky a představím to, když jim představím ten projekt, tak zároveň zdůrazňuju to: není se čeho bát.“

Úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu však nepřináší jistotu následného uplatnění v oboru. Při specifikaci kurzů je potřeba dbát na situaci na pracovním trhu a reflektovat jeho potřeby – poptávku – ale zároveň je třeba brát v úvahu schopnosti a případná omezení účastníků projektu, která se mohou v rámci různých skupin v čase měnit.

Průvodce: „Ty rekvalifikace sou nastavený na začátku toho projektu. Teď se teda měnily... (...)...protože ty lidi, co teď přišli z pracáku, jsme shledali, že vzhledem k jejich schopnostem, zdravotnímu stavu, že jsou ty stávající rekvalifikace náročný. (...) Takže jsme to změnili, udělali jsme pro ženský hospodyně a udělali jsme ještě křovinořez a strážného, který nejsou tak náročný.“

PODPORA PŘI HLEDÁNÍ NÁVAZNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

„Ale mělo ambici vlastně jim říkat a dostat je ven. To tam opravdu... Tohleto jsme docela důsledně drželi, a to i za cenu toho, že to vyvolávalo obrovskou úzkost.“

Průvodkyně

Projekt má rovněž za cíl umístit účastníky projektu, poté, co obdrží komplexní podporu, na běžný pracovní trh. Součástí podpůrných aktivit tak je i systematická snaha najít každému účastníkovi návazné zaměstnání na volném trhu práce, do kterého by mohl pokud možno plynule přejít ze zaměstnání tréninkového. S účastníky projektu se tedy **v průběhu celého projektu pracuje tak, aby bylo jasné, že cílem je vrátit se na pracovní trh**. Součástí projektu proto je i podpora při hledání návazného zaměstnání, která je převážně v kompetenci průvodce, nicméně účastníci projektu jsou vedeni k tomu, aby přebírali co nejvyšší míru zodpovědnosti za svou pracovní budoucnost.

Významná je také možnost využít osobní asistenci poradce při rozličných fázích **komunikace s potenciálním zaměstnavatelem**. Poradce tak může svou přítomností či pouze radou **usnadnit účastníkovi projektu často velmi stresující období přechodu** z plně podpůrného prostředí tréninkového zaměstnání do neznámého prostředí nového zaměstnání.

Pokud se stalo, že účastník projektu dostal vhodnou pracovní nabídku v průběhu tréninkového zaměstnání, bylo mu umožněno ji ihned využít. Dokončení účasti v projektu nebylo vynucováno.

Dva druhy podpory při zprostředkování práce:

➤ Technická

- Zapůjčení telefonu
- PC
- Internet
- Předávání know-how v orientaci na pracovním trhu
- Předávání know-how v orientaci na virtuálním trhu práce (např. Indeed, Kurzy, Inwork)

Dnešní doba často klade vyšší nároky na technickou vybavenost zájemců o zaměstnání. Nabídky a poptávky se přesunují z tištěných materiálů do virtuálního světa a už pro samotné vyhledávání potenciálního zaměstnání je potřeba určité technické vybavení – telefon, počítač, internet – které nemá každý k dispozici. Zároveň tato skutečnost vyžaduje orientaci na virtuálním trhu práce. Předávání příslušného know-how a zapůjčení potřebného technického vybavení se tak ukázalo jako velice žádoucí.

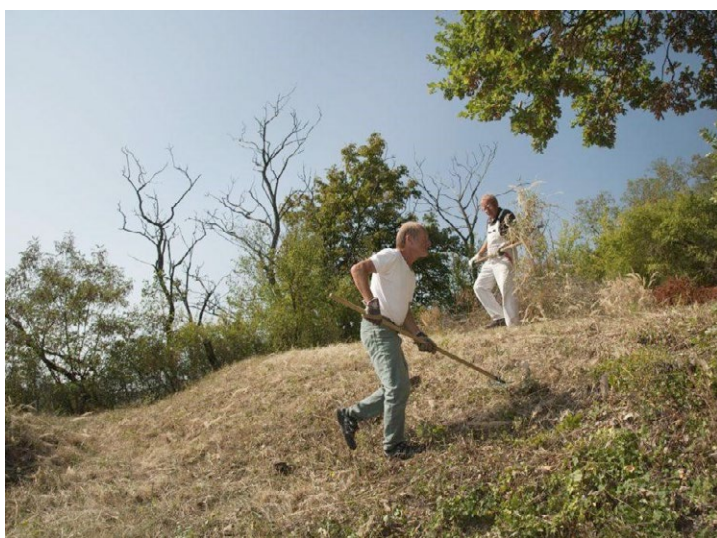
➤ Osobní asistence

- Příprava životopisu
- Příprava na předpokládaný průběh pracovního pohovoru
- Podpora při pracovním pohovoru
- Podpora při tvorbě reálného sebehodnocení a víry v sebe sama
- Mapování vhodných pracovních příležitostí se snahou o propojení s potenciálními zaměstnavateli

Účastník či účastnice projektu spolu s poradcem společně vytipují vhodná zaměstnání, připraví podklady nutné pro přijímací řízení a poté se společně připravují na potenciální průběh pohovoru. Průvodce po celou dobu dohlíží na to, aby účastník projektu sám sebe hodnotil reálně a neztratil víru v sebe sama. Průvodce podporuje účastníkovu snahu o sebekoučink.



Vyžínání cesty v Obořišti, autor Antonín Kapraň, zdroj: MMR ČR



Vyžínání strání v Davli, autor Petr Janík, zdroj: NS MAS ČR

III. Následná podpora

„Já jsem je jako nenáviděla, že jsem musela skončit. Že prostě, že mám práci, že jsem spokojená, že jsem šťastná a oni mě prostě... odšoupli úplně pryč.“

Rozhovory prokázaly, že by bylo mylné předpokládat, že účastníci do projektu vstupují s představou, že jim zajistí trvalé následné umístění na pracovním trhu. K účasti na projektu přistupovali většinou bez jakýchkoliv konkrétních očekávání a obavy měli spíše ze složení kolektivu než z náročnosti práce. Někteří se vstupem do čety ze začátku dokonce cítili stigmatizováni (viz příběh Jolany). Často zmiňovanou motivací k účasti bylo znovunavázání sociálních kontaktů – touha vyjít z osamělosti, jít dělat cokoliv, jen aby účastník nemusel „sedět doma“.

Přesto je odchod z čety pro řadu účastníků projektu velmi problematický. Opouštějí podpurné prostředí a čelí náročnému úkolu **obstát na běžném trhu práce, který není vůči lidem s nízkou kvalitací příliš vstřícný**. Odchod z čety je pevně stanoven ke konkrétnímu datu, jelikož doba zaměstnání je striktně omezená, což je dáno provázáním projektu s podmínkami systému veřejně prospěšných prací. Pro účastníky tento přesně daný moment odchodu vytváří **velmi stresující a náročnou situaci**.

Zaměstnankyně: „Jestli je někdo opravdu jako já, jako že prostě opravdu je v takovýhle krizi a tou četou... díky tý četě se začne dávat nahoru, což jsem se dávala i já, a najednou se to utne, byť to víte měsíc dva, a najednou se to utne, tak jakoby nepomůže nic. (...) Já jsem prostě dva měsíce bojovala nebo, já nevím, plácnu – já jsem nějaký čas bojovala s tím, že ona mě zradila, ale pak jsem se ráno vzbudila a řekla jsem prostě: „Já jí dokážu, že na to mám.““

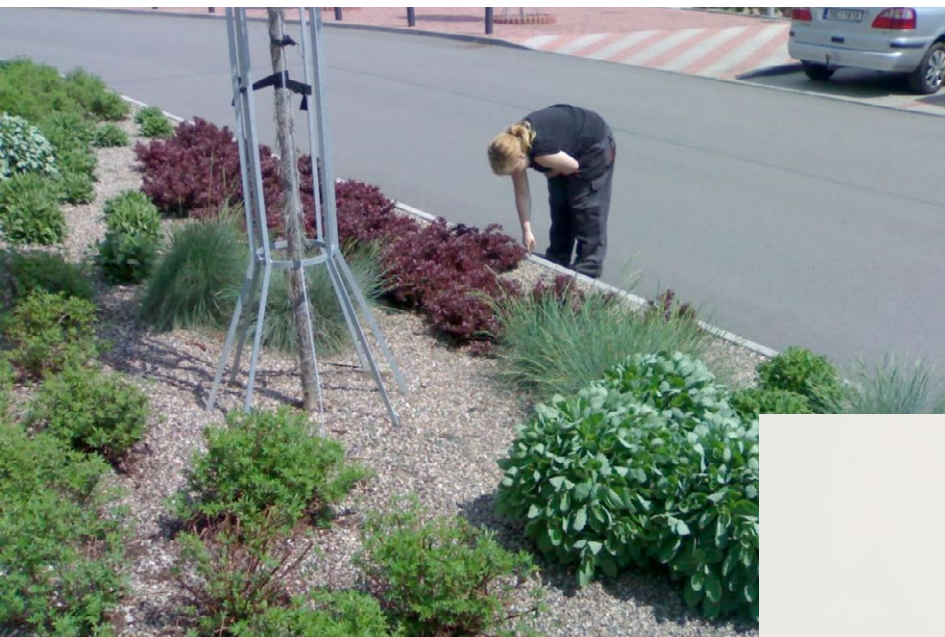
Průvodce: „A to byla, to můžu za sebe říct, jedna z nejtěžších věcí, když jsme tuhle kapitulu otevřeli. Teď se tam zapracovali, zjistili, že i se svejma osmi zubama a prostě blbým přístupem a dětma v děcáku třeba, tak jsou najednou přijatý, někdo jim dává peníze, někdo se k nim chová jako k lidem a teď jsme vlastně do nich začali štvouřit, že vlastně tohle skončí. (...) Vlastně jsme je připravovali na to, že to skončí. Ale ty konce oni nesli dost těžko, to je... Tak proto jsem mluvil o tom odhalení té úzkosti, že jsem u toho narazil takhle tváří v tvář u každého z nich, že se to tam objevilo. I u těch zdánlivě skvěle, perfektně fungujících vlastně najednou, jako kdyby měli odejít z rodiny, (kde je jim dobře).“

Opuštění tréninkového místa, které respektuje a zohledňuje problémy a potřeby jednotlivců, proto bylo často vnímáno jako odchod do nejistého a podstatně méně vstřícného prostředí. V průběhu tréninkového zaměstnání se lidé často stabilizovali, posílili své sebevědomí, rozvinuli své pracovní kompetence i komunikační schopnosti a získali vazby ke kolektivu, s nímž pracovali. Někteří zaměstnanci explicitně zmiňovali, že by upřednostnili setrvat v četě i přes nízkou mzdu. Na druhou stranu byly zaznamenány i případy, kdy účastník projektu sám od sebe cítil potřebu tréninkové pracovní místo opustit a najít si „skutečnou“ práci. Pro většinu účastníků však ukončení zaměstnání představovalo náročnou situaci.

V průběhu projektu se tak ukázalo jako vysoce žádoucí poskytovat jeho účastníkům i následnou podporu. Účastníci projektu mohou i po opuštění čety využívat nabídku skupinových a individuálních sezení a udržovat tak kontakt s odbornými poradci, kteří je nadále motivují k udržení již získaného zaměstnání. Během skupinových sezení mají navíc příležitost setkat se s novými účastníky projektu a ověřit si vlastní pokrok. Úspěch bývalých účastníků projektu může mít zároveň pozitivní vliv na jeho aktuální účastníky a přínos těchto setkání tak může být oboustranný.

Možnost přístupu k podpurným prvkům poskytovaným v rámci projektu i po jeho opuštění se ukázala být velmi důležitou a bývalí účastníci projektu potvrzovali zájem o její využití. Doba setrvání v projektu je definována nastavením projektu. Ukázalo se, že **ideální doba podpory, která by byla stejně vhodná pro všechny, v podstatě neexistuje – naopak, její délka je velmi individuální**.

Autorka projektu: „Každý ten člověk (...) má nějaký cyklus, kterej potřebuje, aby se tam něco dotáhlo. Každý ten člověk potřebuje (...) různě dlouhou dobu, aby potom, až od nás odejde, si pak tu práci mohl udržet nebo dělat dlouhodobě. Já si vždycky říkám, že je to podle toho, co jim nebylo dáno v nějaký fázi, kdy to potřebovali, tak to potom potřebujou doplnit. A u každýho je to jiný, jinak dlouhý, takže i ta fáze toho, kdy se to kompenzuje, je jinak dlouhá. A my máme podmínky z toho ÚP tak, že třeba tu smlouvu dostaneme na půl roku, pak je musíme všechny propustit a najmout si jiný lidi. Chybí možnost nastavit to prostě individuálně podle jejich potřeb, aby ten člověk se ideálně vopravdu někam posunul a měli jsme jistotu, že od nás už teda maximum dostal. (...) Druhej extrém je, že někdo si v tom začne jakoby hovět v tomhle systému, to je pak kontraproduktivní.“



Pletí na návsí ve Staré Huti, zdroj: Brdy-Vltava o.p.s.



Vyžínání cesty v Obořišti, autor Antonín Kapraň, zdroj: MMR ČR

Text vznikl v rámci projektu Dobrá práce v obci: Možnosti pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením na úrovni obce s registračním číslem CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_124/0006493 v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je spolufinancován Evropskou unií. Nositelem projektu je Nová škola, o. p. s., která je také jeho hlavním koordinátorem. Projekt realizuje spolu s Centrem pro společenské otázky – SPOT, z. s. (obsahový garant projektu) a Multikulturním centrem Praha, z. s. (garant veřejných akcí projektu).

© Autoři textu: Tereza Petřek Todorová, Markéta Dvořáková, Lucie Trlifajová. Děkujeme Karlovi A. Novákovi za cenné obsahové a stylistické připomínky, Lukášovi Wichovi za jazykové korektury a Elišce Beránkové za grafické zpracování. Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s., Praha, prosinec 2020.

