



SOUBOR OVĚŘENÝCH POSTUPŮ, ŘEŠENÍ, NÁVRHŮ A DOPORUČENÍ PRO SYSTÉMOVÁ, PROCESNÍ ČI LEGISLATIVNÍ ZLEPŠENÍ NA CENTRÁLNÍ PŘÍP. REGIONÁLNÍ ÚROVNI

1. část

TEXT NEPROŠEL JAZYKOVOU KOREKTUROU



Obsah

Úvod	3
Poptávané poradenské programy	5
Koncepce souborného dokumentu	9
1.1 INTERVENCE U OHROŽENÝCH RODIN S DĚTMI.....	1
1.2 SNÍŽENÍ VÝSKYTU RIZIKOVÉHO CHOVÁNÍ DĚTÍ A MLÁDEŽE	6
1.3 OBNOVA OBECNÍHO BYTOVÉHO FONDU.....	13
1.4 ZAVÁDĚNÍ PREVENCE ZTRÁTY BYDLENÍ S OHLEDEM NA VZNIK DLUHŮ	17
1.5 AKTIVNÍ ZAPOJENÍ OBCE JAKO HYBATELE SYSTÉMOVÉHO ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ A KOORDINÁTORA POTŘEB CÍLOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ PŘEDLUŽENÍM	21
1.6 PODPORA VZNIKU NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST	24
1.7 UPLATŇOVÁNÍ METODY PROSTUPNÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ (PZ)	34
1.8 ZAVÁDĚNÍ TRÉNINKOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST (TPM).....	39
1.9 PRACOVNÍ SKUPINY A KOORDINACE MÍSTNÍCH AKTÉRŮ	43
1.10 KOMUNITNÍ PRÁCE	46
1.11 PARTICIPACE.....	50
Vyhodnocení efektivity realizovaných opatření a identifikaci klíčových bariér a limitů jejich implementace	55
Seznam zkratk	56

ÚVOD

NEJČASTĚJI ŘEŠENÉ OBLASTI STRATEGICKÝCH DOKUMENTŮ. NÁSTROJE A OPATŘENÍ
NAVRHOVANÝCH A REALIZOVANÝCH K JEJICH ŘEŠENÍ. EXPERTNÍM POSOUZENÍ EFEKTIVITY
TĚCHTO NÁSTROJŮ A JEJICH LIMITŮ A BARIÉR VE VYUŽITÍ.

Agentura pro sociální začleňování (dále také ASZ) byla ustanovena roku 2008.¹ V průběhu svého působení se ASZ specializovala na poskytování odborné, analytické a projektové podpory v oblasti sociálního začleňování v lokalitách.

V rámci systémového a koncepčního působení, které zahrnuje připomínkování legislativních norem, předkládání návrhů řešení včetně doporučení, ověřování postupů pro legislativní a jinak systémová zlepšení, tak ASZ reaguje, na vývoj sociální situace v České republice, a to se zohledněním zkušeností nabytých v terénu, v rámci spolupráce a podpory spolupracujících územních celků.

Agentura přitom dlouhodobě upozorňuje na systémové problémy, kterým se snaží vlastním působením v území předcházet a čelit.

Aby tak ASZ mohla konat se skutečným vědomím a znalostí, poskytuje svým regionálním centrům podporu prostřednictvím odborné podpory expertního týmu. Odpovědný expertní tým byl vybrán a je sestaven na základě odborné kvalifikace ve specifických tématech sociálního začleňování. *Viz přehledem níže zde:*

- Bydlení a jeho rozvoj na úrovni obce i prostřednictvím soukromého trhu,
- Dluhy a exekuce
- Komunikace a komunikační strategie
- Komunitní práce s ohledem na rozvoj komunity a za účelem vytváření pocitově bezpečného prostoru pro život
- Participace pro všechny, bez omezení přístupu dílčích cílových skupin a s přesahem k vhodně nastaveným mechanismům participativních rozpočtů pro občany obcí a měst
- Podpora rodiny s prvky preventivně-sociální práce a v kontextu tématu prevence zdraví
- Prevence a preventivní služby s přesahem do oblastí péče o zdraví a sociální exkluzi dětí a mládeže sociálně vyloučených, nebo sociálním vyloučením ohrožených
- Sociální služby
- Vzdělávání a volnočasové aktivity pro děti a mládež

¹ K založení Agentury pro sociální začleňování došlo de iure usnesením vlády č. 85 ze dne 23. ledna 2008.

- Zaměstnanost a cesty k zaměstnanosti pro cílové skupiny bez omezení a limitů
- Zdraví jako prostředek rozvoje a péče o základní potřeby v cyklu perinatologické/ neanatomické péče až po saturaci potřeb seniorů

Pracovníci ASZ v reakci na sdílené podněty vycházejí vstříc potřebám partnerských měst a obcí ve spolupráci s ASZ. Lokální konzultanti a experti poskytují územním celkům (dále ÚC) odborné a projektové poradenství. Experti jsou nositelé odbornosti v daných tematických oblastech a zajišťují jednotnou úroveň a kvalitu podpory v jednotlivých lokalitách. Lokální konzultanti zajišťují komplexnost a kontinuitu podpory v daných lokalitách, disponují znalostí místního prostředí, identifikují potřeby a zajišťují reakci na tyto potřeby vlastní činností a zprostředkováním další odborné podpory. Nedílnou součástí podpory v územním celku je výzkumná činnost, která pomáhá všem zainteresovaným v územním celku reagovat na zjištěné potřeby a umožňuje jim pochopit charakter a rozsah řešených problémů. Průběžné vyhodnocování pak umožňuje reagovat na zjištěné problémy při poskytování podpory a zlepšovat úroveň služeb poskytovaných spolupracujícím územním celkům.

Jednotlivé lokality díky této spolupráci mohou získat zásadní vhled k řešení určitého tématu. Prostřednictvím odborného posouzení předcházejícího vývoje a stanovení výchozího stavu je tento tým schopen poskytnout partnerům v území odbornou podporu v prioritizované (klíčové) oblasti.

Expertní posouzení efektivity těchto nástrojů, jejich limitů a bariér při aplikaci v praxi je pak další oblastí, kterou se odborný tým ASZ dlouhodobě zabývá a načež se nyní již ryze prakticky specializuje formou realizace poradenských programů.

POPTÁVANÉ PORADENSKÉ PROGRAMY

KONTEXT POPTÁVKY A OČEKÁVANÉ ZMĚNY. VÝBĚR ÚČINNÝCH OPATŘENÍCH. LIMITY A BARIÉRY REALIZACE ROZVOJOVÝCH OPATŘENÍ.

Poradenské programy² si nově mohla města a obce, zapojená do spolupráce s ASZ, vybrat z nabídky dílčích témat, která reflektují všechny oblasti sociálního začleňování. *Návodně také zde prostřednictvím zjednodušeného přehledu zde:*

Téma	Tematizovaná oblast	Příklady nástrojů a opatření navrhovaných a realizovaných řešení
Bydlení a jeho rozvoj na úrovni obce	Standard a substandard v bydlení. Různé formy a typy nájemního bydlení. Zabydlování. Bydlení s komplexní podporou. Územní plánování a bytová výstavba. Prevence ztráty bydlení. Krizové bydlení.	Územní plán a jeho změny. Koncepce bydlení. Kontaktní místo pro bydlení a jeho síť. Nastavení transparentních pravidel nájmu a pronájmu. Mapování bytové nouze. Akční aj. plány řešení bytové nouze. Strategie řešení základních problémů bydlení. Komplexní politika bydlení. Dotační příležitosti pro bydlení.
Dluhy a exekuce a možnosti jejich redukce/ eliminace v ČR	Sociální práce s orientací na dluhy a dluhovou problematiku. Dluhové poradenství v praxi. Procesy kontinuální práce v režimech oddlužení/ předlužení. Problematika exekucí od zahájení po ukončení. Tematizovaná oblast dětských dluhů a exekucí.	Systematický monitoring stavu. Dluhové platformy. Analytické materiály a sběr dat. Transparentní pravidla pro vymáhání dluhů. Legislativa a její novelizace. Institut oddlužení. Dluhové prázdniny (př. Milostivé léto). Vyhlášky, metodické pokyny. Status zvláštního příjemce. Dluhové poradny.

² Poradenským programům a jejich realizaci prostřednictvím projektu Rozvoj systémů pro sociální začleňování je věnována samostatná metodika, která je součástí výstupních materiálů tohoto projektu pod názvem Metodika odborné podpory. Vlastní metodika bude nasdílena k inspiraci a využití po uzavření poradenských programů, které jsou až do října 2024 pilotovány

Komunitní práce s ohledem na rozvoj komunity a za účelem vytváření pocitově bezpečného prostoru pro život. Komunikace a komunikační strategie v rámci multikulturního a diverzitního soužití	Veřejný prostor a podíl na jeho zvelebení/ přizpůsobení potřebám komunity. Rozvoj komunitního života a aktivit. Předcházení vzniku a rozvoji sousedských sporů a konfliktů. Komunikačně – rozvojová opatření pro oblast komunikace s širokým spektrem cílových skupin – včetně zohlednění interkulturních prvků v komunikaci.	Komunitní akce. Komunikační kanály. Vytvoření nebo vyčlenění úvazku terénního sociálního pracovníka pro tuto oblast. Pracovní skupiny. Průzkumy. Dotazníky.
Participace pro všechny, bez omezení přístupu dílčích cílových skupin a s přesahem k vhodně nastaveným mechanismům	Vytvoření vhodných podmínek a mechanismů pro snazší zapojování všech skupin obyvatel do dění na obci.	Pracovní skupiny. Průzkumy. Dotazníky. Sousedská setkání. Participativní akce. Komunikační strategie, Mediace sporů. Vytvoření nebo vyčlenění úvazku ambulantního sociálního pracovníka pro tuto oblast. Participativní rozpočet.
Prevence a preventivní služby s přesahem do oblastí péče o zdraví a sociální exkluzi dětí a mládeže sociálních vyloučených, nebo sociálním vyloučením ohrožených	Zdravý životní styl se zohledněním preventivních opatření s ohledem na různé vývojové fáze života. Sociální klima s provazbou k zvyšování pocitu bezpečí v daném místě nebo lokalitě.	Organizace aktivit podporujících prevenci rizikového chování zaměřené na specifické cílové skupiny. APK/ DP. Strategie prevence kriminality. Dotační/ podpůrné programy na realizaci aktivit prevence rizikového chování, zajištění prostředků k podpoře aktérů v lokalitě, při realizaci aktivit směřujících k prevenci rizikového chování. Osvětové kampaně. Soubory setkání a přednášky. Ambulantní sociální pracovník.
Podpora rodiny s prvky preventivně-sociální práce a v kontextu tématu prevence zdraví. Sociální služby.	Komplexní přístup k podpoře rodiny jako celku. Zohlednění preventivně sociálního působení s fokusem na jednotlivé životní fáze cyklu rodiny a s přesahem k její	Analytické, strategické a koncepční materiály. Finanční, materiální či metodická podpora aktérů v lokalitě. Meziřesortní a multioborová spolupráce v oblasti systému péče o

	podpoře a stabilizaci v systému sítě podpůrných, či záchranných mechanismů ČR.	ohrožené děti. Kazuistiky a příklady dobrých praxí. Místní sociální síť. Koncepce rodinné politiky. SAS. OSPOD. UMPOD. Systém financování služeb.
Vzdělávání a volnočasové aktivity pro děti a mládež	Rozvoj individualizovaného přístupu při práci s dětmi a mládeží s orientací na specifické nejen vzdělávací potřeby. Inkluze ve škole a ve společnosti. Provazba volnočasových aktivit na činnost do vzdělávání zapojených a na vzdělání participujících organizací a institucí.	Poradenské a tematicky vzdělávací aktivity. Preventivní aktivity zaměřené na prevenci a sanaci rodiny. Participace rodin na aktivitách. Rodinná politika obce. Lokální síť. Případová spolupráce. Kazuistiky. Standardizace metodických postupů pro praxi. Nízkoprahové služby (NNO). Speciálně pedagogická centra (SPC). Pedagogicko psychologické poradny (PPP). Školská pedagogická centra (ŠPC).
Zaměstnanost a cesty k zaměstnanosti pro cílové skupiny bez omezení a limitů	Aktivní politika zaměstnatelnosti různých cílových skupin s ohledem na potřeby jedinců a dotčených institucí. Podpora v procesu zaměstnávání a zaměstnání. Inovativní prvky a přístupy při zvyšování prostupnosti na trhu práce.	Síť zaměstnanosti. Lokální partnerství. Zkrácené/ sdílené pracovní úvazky. Tréninková, adaptační aj. místa pro zvýšení zaměstnatelnosti. Pravidla pro výběr vhodných osob na zřizovaná místa pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, nebo jinak znevýhodněné. Sociální podnik. Institut dobrovolnictví na obci. Stáže na zkoušku. Analytické a strategické a koncepční materiály. Mentoring. Peer program.

Každá z partnerských lokalit měla možnost získat hlubší vhled do zvoleného tématu skrze analytické služby experta, výzkumníků a evaluátorů a rozvíjet téma při specializované práci v rozsahu vymezených kroků, které mají být podniknuty při překonávání překážek sociálního vyloučení.

Vhodně zvolená strategie partnerské spolupráce na úrovni multidisciplinárního týmu (sestaveného pro každou obec za ASZ z lokálního konzultanta, metodika, experta a výzkumníka/evaluátora), jehož garantem je právě expert a zapojenými jsou zástupci měst jako aktivní řešitelé vlastní zakázky, pak vedla k identifikaci nástrojů a jejich využití v reálné praxi.

Forma poskytování odborné podpory prostřednictvím poradenských programů byla zvolena pro vytvoření standardizované, jasně definované nabídky odborné podpory, která zároveň umožňuje specifikovat poptávku spolupracujících územních celků, sjednat postup spolupráce a shodnout se s územním celkem na výsledcích spolupráce, jejichž naplňování je pak věnováno společné úsilí.

Takto definované dílčí oblasti odborné podpory po sestavení všech jejich součástí vytváří komplexní systém umožňující koordinovaný přístup k sociálnímu vyloučení a volbu vhodné kombinace podpory pro konkrétní potřeby územního celku.

V reakci a k doplnění činnosti Agentury byl položen základ pro systematizaci jejího expertního know-how v rámci kategorizace jednotlivých oblastí problematiky sociálního vyloučení. Hmatatelný výstup se přitom odrazil ve vytvoření poradenských programů.

Poradenské programy (PP) jsou společně s nástrojem Kritéria kvality sociálního začleňování (dále KQSZ)³ aktuálně v režimu pilotního testování. Tento nástroj (KQSZ) celým procesem provádí a zohledňuje skutečný dopad skrze vyhodnocení posunu (zvýšení) kompetencí obce v rámci stanovené zakázky.

V rámci realizace PP nelze naplňovat dlouhodobé cíle spolupráce ani dosahovat finálních cílů. V mnoha z realizovaných více než 40 poradenských programů ASZ stihne podpořit určité etapy, kroky či naplnit milníky, než bude možné s jistotou sdělit, nakolik realizace PP podpořila dosažení determinujících výsledků při zvládání sociálního vyloučení v územním celku.

Vyhodnocení celkové úspěšnosti, výběr účinných opatření, která by byla v rámci PP realizována, včetně jejich limitů a bariér při realizaci rozvojových opatření, budou v rozsahu většího detailu zohledněny prostřednictvím 2. části tohoto dokumentu, resp. po ukončení pilotní realizace poradenských programů v roce 2024⁴.

³ Kritéria kvality sociálního začleňování jsou nástrojem při realizaci poradenských programů. Jejich prostřednictvím je vyhodnocen výchozí stav s ohledem na stanovení konkrétního poradenského programu na míru, a to v dotčené oblasti dle konsensu zapojených partnerů, zpravidla pracovníků ASZ a zástupců partnerských měst a obcí v ČR. KQSZ je věnován samostatný text, je součástí výstupních materiálů projektu RSSZ, a to pod názvem Metodika ke kritériím sociálního začleňování.

⁴ Souborný dokument bude v provazbě doplněn také o konkrétní příklady realizace poradenských programů, ta bude sdílena v dokumentu s názvem Metodika odborné podpory. Oba dokumenty budou publikovány na konci projektu Rozvoj systémů sociálního začleňování (dále také RSSZ) nejpozději v 12/ 24.

KONCEPCE SOUBORNÉHO DOKUMENTU

Tento materiál slouží jako inspirace k nastavení souboru doporučení pro systémová, procesní, či legislativní zlepšení. Daných zlepšení lze i jeho prostřednictvím dosáhnout skrze rozšíření příkladů dobrých praxí, přičemž samy příklady zohledňují centrální i regionální úroveň jejich využití včetně potenciálního dopadu pro praxi.

Příslušný text byl koncipován jako sdílená inspirace pro realizátory aktivit z řad partnerů měst a obcí a ve spolupráci se zástupci sociální oblasti včetně Agentury pro sociální začleňování.

Stěžejní část tohoto textu je sestavena z vlastních příkladů dobré praxe dle tematizovaných oblastí práce se sociálním vyloučením a s přesahem k uplatňování prvků sociálního začleňování.

Souborný dokument přináší ověřené postupy z vybraných oblastí sociální začleňování. Součástí jednotlivých příspěvků je vlastní popis opatření, který je doplněn doporučeními a ověřenými postupy a také konkrétními příklady implementace v praxi.

Každý z příspěvků obsahuje popis problému včetně potenciálních odkazů na možné další pro téma relevantní souvislosti a zdroje. Každý z příspěvků si přitom klade za cíl zohlednit i další činitele a hrozby – včetně dopadů neřešení popsaného problému.

Doporučené a ověřené postupy jsou pro přehlednost v textu ohraničeny rámečkem v modrém poli, konkrétní příklady dobrých praxí společně s dalšími odkazy na otevřeně přiznanou dobrou praxi jsou sdíleny obdobnou formou, text je vložen ve žlutém poli. Uvozující a popisně orientační část je čtenářům předložena jako běžný text.

Doporučené a ověřené postupy

Příklady praktické implementace v území

1.1 INTERVENCE U OHROŽENÝCH RODIN S DĚTMI

Strategické plány sociálního začleňování v oblasti podpory rodin žijících v sociálně vyloučených lokalitách často poukazovaly na témata spojená se selháváním funkcí rodiny, snížením či problematickým naplňováním rodičovských kompetencí. Zároveň však strategické dokumenty tyto pojmy nijak nespecifikovaly ani nevysvětlovaly jejich obsah. To se týká zejména pojmu „rodičovské kompetence“, který je v oblasti ochrany ohrožených dětí často používán, až nadužíván, přičemž ve strategických dokumentech jeho vymezení zcela absentuje.

Pokud byl ve strategických plánech problém související s kompetencemi rodin popisován, nejčastěji byly akcentovány:

- ekonomické funkce rodiny a s tím související zajišťování příjmů ze zaměstnání,
- výchovné funkce rodiny a s nimi spojené předávání nevhodných vzorců chování.

Rodičovskými kompetencemi se rozumí soubor vlastností, dovedností, schopností a znalostí, které rodič uplatňuje při výchově a ovlivňování dítěte a jeho vývoje a které umožňují dítěti se vyvíjet přiměřeně jeho potřebám ve všech oblastech života. Znamená to, že rodiče sami nebo s podporou dokáží uspokojovat potřeby dítěte v kontextu jeho věku, duševního, mentálního i tělesného vývoje a umožňují/podporují tím optimální rozvoj jeho potenciálu. „Základní potřeby dítěte jsou adekvátní strava, odpovídající oblečení, bezpečný a chránící domov, adekvátní zdravotní péče, vzdělávání, adekvátní dohled, ochrana před nebezpečím z okolního prostředí, pozitivní přijetí a podpora dítěte.“ (Dubowitz, DePanfilis 2000)⁵.

„Základní rodičovskou kompetencí je dítě milovat a chránit ho před nebezpečím. Základní znaky rodičovských kompetencí jsou: bezpečí, jistota, vřelost, vstřícnost, akceptace (přijetí), respekt, důstojnost, individuální přístup a používání nenásilných výchovných prostředků.“⁶ V této souvislosti byly velmi často snížené či nedostatečné rodičovské kompetence spojovány se schopností rodičů zajistit bezpečí v podobě stabilního bydlení, podmínek pro vzdělávání dětí a plnění povinností rodičů (zákonných zástupců) v oblasti vzdělávání.

Intervence u ohrožených rodin se tak orientovaly zejména do oblasti zajištění příjmů, bezpečného a stabilního bydlení, vzdělávání dětí. Další oblasti byly opatřeními řešeny minimálně, v zásadě absentovala opatření, jež by se jednoznačně opírala o potřeby dětí. Z hlediska zacílení opatření se jeví, že je naplňování potřeb dětí chápáno odvozeně, tj. pokud je rodina saturována v pojmenovaných oblastech, budou naplňovány potřeby dětí. Označení

⁵ HOWARD, Dubowitz a DePanfilis DIANE, ed. Handbook for Child Protection Practice. Thousand Oaks: Sage Publications, 2000. ISBN 9780761913719.

⁶ Posilování rodičovských kompetencí [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/121789340-Posilovani-rodicovskych-kompetenci.html>

„nespecifická intervence“ pro tento typ opatření je zvolena zejména z toho důvodu, že její zacílení není odvozeno od identifikovaných potřeb dětí.

Žádoucí je, aby **intervence zaměřené na rodiny s ohroženými dětmi** byly primárně vedeny perspektivou potřeb dětí. Níže uvedená opatření cílí na rodiny s ohroženým dítětem, rodiny s dětmi žijící v sociálně vyloučených lokalitách a rodiny s potřebou posílit v oblasti rodičovských kompetencí.

Smyslem všech nástrojů popsaných níže, je preventivně působit na rodiny s dětmi. V praxi je hlavní rozdíl mezi všemi typy popsaných služeb v jejich ukotvení a v jejich kvalitě. Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a odborné sociální poradenství jsou vymezeny zákonem o sociálních službách, poskytují se rodinám s dítětem, kde je ohrožen jeho vývoj v důsledku dlouhodobé krizové sociální situace rodiny. Danou situaci nedokážou rodiče sami bez pomoci překonat a u dítěte existují další rizika ohrožení jeho vývoje.

Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi jsou službami sociální prevence, které spolupracují s rodinami na řešení jejich problematické životní situace, pomáhají zabránit dalšímu zhoršování podmínek, které by mohlo vést až k odebrání dítěte. Příklady preventivních služeb a jejich aktivit mají méně formální charakter a nejsou ukotveny právní předpisem. Mohou poskytnout více příležitosti pro neformální předávání zkušeností a dovedností mezi rodiči. Pro rodiny využívající tyto neformální aktivity mohou být informace a zkušenosti lépe (přirozeně) přijímány než v případech, kdy je spolupráce formalizovaná.

U ohrožených rodin s dětmi lze následně k intervenci volit tato opatření prostřednictvím těchto služeb:

Intervenční služby	Vlastní popis intervenční služby
Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi	Sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi je sociální službou, jejíž poslání a náplň vymezuje § 65 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (ZSS). Zaměřuje se na podporu rodinám s dítětem, jehož vývoj je ohrožen v důsledku dopadů dlouhodobě krizové sociální situace, kterou rodiče nedokážou sami bez pomoci překonat, a u kterého existují další rizika ohrožení jeho vývoje. Obvykle se jedná o rodiny, jež se nacházejí v různých typech nepříznivých sociálních situací, jako je ztráta bydlení či riziko ztráty bydlení, zadluženost, výchovné problémy dětí, vztahové problémy, rozpad rodiny, násilí v rodině, výskyt závislosti (látkové či nelátkové), nedostatečné příjmy, chudoba a nemožnost zajistit základní životní potřeby, nepříznivý zdravotní stav apod. Podpora rodinám je prostřednictvím této služby poskytována především terénní formou, kdy sociálně aktivizační pracovníci dojíždějí za rodinami domů, pohybují se v jejich přirozeném sociálním prostředí.

	Sociálně aktivizační služby pomáhají rodinám s dětmi, které žijí ve vyloučených lokalitách, trpí sociálním vyloučením nebo jsou jím ohroženy. Pracovníci se svou činností snaží sociálnímu vyloučení rodin předcházet nebo snižovat jeho míru. Další cílovou skupinou jsou rodiny, u kterých je třeba posílit výchovné kompetence rodičů a u kterých existují další rizika ohrožení vývoje dítěte. Sociální pracovníci motivují rodiny k pozitivní změně v jejich nepříznivé životní situaci, přičemž ponechávají zodpovědnost za její řešení na straně rodiny. Základní činnosti sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi vymezuje ZSS. Rodinám je poskytováno sociální poradenství, podpora a nácvik rodičovského chování včetně vedení hospodaření a udržování domácnosti, podpora a nácvik sociálních kompetencí v jednání na úřadech, školách, školských zařízeních, nácvik a upevňování motorických, psychických a sociálních schopností a dovedností dítěte, podpora pro přiměřené vzdělávání dětí, doprovázení dětí do školy, školského zařízení, k lékaři, na zájmové aktivity apod. Hlavním cílem služby je posílit rodinu dítěte natolik, aby byla zmírněna nebo odstraněna rizika, která ohrožují jeho vývoj nebo zdraví a mohou vést k umístění dítěte mimo rodinu. Pokud k němu již došlo, podporuje služba rodinu ve zmírnění či odstranění rizik, která k umístění dítěte mimo rodinu vedla, a zavádění opatření k udržitelné změně, jež umožní návrat dítěte domů.
Odborné sociální poradenství	Odborné sociální poradenství je sociální službou dle § 37 ZSS. V oblasti podpory rodin je nejčastěji realizováno jako manželské a rodinné poradenství⁷. Odborné sociální poradenství nenabízí takový rozsah aktivizačních a nácvikových činností, jako je tomu v případě sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi. V podpoře rodin se odborné sociální poradenství orientuje na aplikaci psychologických postupů při práci s problémy v mezilidských vztazích, zejména pak s problémy rodinnými, manželskými a partnerskými. Poskytuje psychologické, psychosociální a sociálněprávní poradenství jednotlivcům, partnerským párům, manželům a rodinám, které se nacházejí v náročném životním období.

⁷ ŠANCE DĚTEM. Slovník pojmů: Poradenství [online]. [cit. 2023-12-01]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/slovník/poradenství>

	Součástí práce je např. mediace ⁸ dohod, a to především o výchově dětí a uspořádání vzájemných vztahů ⁹ , například v rozvodové či rozchodové situaci ¹⁰ .
Preventivní aktivity	Do této skupiny lze zařadit nástroje (služby, aktivity) orientované na rodiny, u nichž není riziko ohrožení bezprostředně přítomno, ale mohou být potenciálně ohroženy patologickými jevy. Řada těchto služeb má pověření k výkonu sociálně právní ochrany dětí, nicméně toto není nezbytnou podmínkou jejich fungování. Preventivní aktivity podporující rodiny se zaměřují na zvýšení kompetencí v péči o děti, finanční gramotnost a právní povědomí osob (např. v lokalitě Vítkov-Budišov), vzdělávací aktivity pro rodiče v době rodičovské dovolené pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce (Jeseník), psychosociální aktivity pro rodiče, otevřené skupiny pro rodiny, skupiny se zaměřením na zdravý životní styl (Ostrava) apod.

Klíčovou roli přitom ve výše zohledněných druzích sociálních služeb hraje personální zajištění. Personální zajištění upravuje ZSS a je zabezpečeno prostřednictvím služeb sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách a také manželskými a rodinnými poradci.

- K činnostem **sociálního pracovníka v sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi** náleží zejména vyhodnocování potřeb dítěte a rodiny, zjišťování využitelných zdrojů v síti široké rodiny, aplikace poradenských metod v oblastech fungování rodiny, včetně výchovy dětí, mediačních a facilitativních postupů. Sociální pracovník plánuje s rodinou postupy práce, obhájí zájmy rodiny při jednání s jinými subjekty.
- V oblasti odborného sociálního poradenství sociální pracovník pomáhá rodinám/rodičům s orientací v jejich sociální situaci, hledá možné způsoby řešení, podporuje rozvoj samostatnosti, posiluje jeho sociální začleňování. V případě, že klient potřebuje psychologické poradenství, koordinuje podporu s rodinným poradcem.
- K činnostem **pracovníka v sociálních službách ve službě sociálně aktivizační službě** náleží především aktivity spojené s dílčími sociálními depistážemi pod vedením sociálního pracovníka, psychická aktivizace klientů, plánování průběhu poskytování

⁸ VRABCOVÁ, Dana. Rodinná mediace: cesta k řešení sporů mezi rozvádějícími se rodiči. In: ŠANCE DĚTEM [online]. [cit. 2024-12-01]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/rodinna-mediace-cesta-k-reseni-sporu-mezi-rozvadejicimi-se-rodici>

⁹ HOFFMANNOVÁ, Hana, Jeroným KLIMEŠ a Ilona ŠPAŇHELOVÁ. Rozvádíme se. Je pro nás střídavá výchova dítěte ideálním řešením? In: ŠANCE DĚTEM [online]. [cit. 2023-12-01]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/rozvadime-se-je-pro-nas-stridava-vychova-ditete-idealnim-resenim>

¹⁰ SMRŽ, Josef. Válka o dítě: zájem potomka až na posledním místě. In: ŠANCE DĚTEM [online]. 2023 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/valka-o-dite-zajem-potomka-az-na-poslednim-miste>

sociální služby včetně jejího hodnocení podle osobních cílů, potřeb a schopností osob, zajišťování doprovodů apod.

- **Mimo manželských a rodinných poradců** (primárně ve službách odborného sociálního poradenství) a dalších odborných pracovníků, kteří přímo poskytují sociální služby, je v obou druzích služeb vhodné zapojení i další **odborných pracovníků, např. pro potřeby právního či psychologického poradenství.**

V případě služeb, jež nejsou upraveny legislativou, je personální zajištění zpravidla vázáno na zaměření aktivity. S výjimkou činností podle zákona o sociálních službách (dále také ZSS) a činností vykonávaných na základě pověření k výkonu sociálně právní ochrany dětí¹¹ nejsou stanoveny žádné kvalifikační předpoklady osob, které se na jejich zajištění podílejí.

Žádoucí nicméně je, aby tito pracovníci měli zkušenosti a příslušnou odbornost a aby informace a podpora, kterou dostávají, přispívala k posílení jejich dovedností. Jako přínosné se jeví, pokud navíc aktivity vedou osoby, které mimo uvedené kompetence mají i osobní zkušenost s problémem a jeho řešením, a mohou tak představovat pro rodiny pozitivní vzor či inspiraci.

Financování sociálních služeb je vícezdrojové. Výše uvedené služby jsou poskytovány bezplatně, dominantně se na jejich financování podílí dotace územně samosprávných celků.

Hlavní zdroj financování představuje dotace MPSV, která je krajům poskytována na zajištění dostupnosti sociálních služeb. Podmínkou však je, že daná služba je zařazena do tzv. „sítě sociálních služeb“ příslušného kraje. Dalším, zpravidla doplňkovým zdrojem financování, jsou rozpočty obcí. Mimo zdroje územních samosprávných celků mohou k financování sociálních služeb sloužit prostředky ESF. V případě aktivit, které nejsou ukotveny právními předpisy je financování zajištěno z různých dotačního zdrojů, ESF, případně mohou být aktivit podporovány z rozpočtů obcí.

Předpokladem pro poskytování sociálních služeb je plnění nároků ZSS, který upravuje jednak podmínky pro získání oprávnění k poskytování sociálních služeb, jednak kvalifikační předpoklady pracovníků, kteří sociální službu přímo poskytují. Rovněž ukládá poskytovatelům povinnosti, které musejí při poskytování sociálních služeb dodržovat. K těmto povinnostem, mimo jiné, náleží i dodržování standardů kvality, jejichž výčet obsahuje vyhláška 505/2006 Sb. Kontrola dodržování standardů kvality je v kompetenci MPSV ČR. Naplňování podmínek oprávnění k poskytování sociálních služeb podléhá kontrolám krajských úřadů. Uvedené kontrolní nástroje slouží k zajištění kvality poskytovaných služeb.

K úspěšné aplikaci nástrojů v podobě sociálních služeb přispívá zkušenost organizace, která služby poskytuje, zejména pokud se jedná o organizace otevřené inovacím v poskytování

¹¹ Viz Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v platném znění.

služeb, v jejichž praxi je patrná významná orientace na potřeby osob a schopnost služby přizpůsobovat způsob poskytování měnícím se potřebám osob.

V případě aktivit, které právní předpisy neupravují, je žádoucí minimální odborná garance ze strany osob, které poskytují poradenské služby. Odborné znalosti osob by měly odpovídat zaměření poradenství, tak aby nedošlo k poskytování nesprávných informací, které by mohly v důsledku vést ke zhoršení situace osob (rodiny). Rovněž je žádoucí, aby osoby garantující aktivity byly zapojovány do komunikačních platforem, které jsou v území vytvářeny např. z důvodu komunitního plánování. Informace o podpoře, která je v území dostupná, jim umožní rychle a správně nasměrovat na odbornou pomoc rodiny, u kterých identifikují nějakou problematickou situaci.

Úskalím může být, pokud sociální služba nedostatečně akcentuje potřeby dětí a podporu výrazně zaměřuje na sekundární problémy, např. získání zaměstnání. Další úskalí mohou vznikat v případě, kdy služba podporuje rodinu dlouhodobě, nemá jasně nastaven rámec a hranice spolupráce vedoucí k uschopnění či zmocnění osob. V tomto případě hrozí vznik či rozvoj závislosti klientů na poskytované službě, kdy klient rezignuje na změnu situace a pracovníci služby přebírají některé kompetence nebo odpovědnost za vývoj životní situace rodin či dětí.

V případě aktivit mimo rámec sociálních služeb jsou úskalí zejména v garanci účelnosti a odbornosti aktivit.

Společným úskalím je pak finanční udržitelnost uvedených nástrojů, které jsou dominantně závislé na dotačních prostředcích.

Úspěšná realizace závisí primárně na schopnostech a dovednostech realizátora. Opatření na podporu rodin byla realizována v řadě lokalit, konkrétně sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, rozvoj jejich dostupnosti byly jedním z nejčastěji využívaných nástrojů. Vzhledem k tomu, že strategie v území nekladly primární akcent na potřeby dětí, ale na sekundární problémy (zaměstnanost, dluhy, bydlení) nebyly dopady a úspěšnost aktivit poměřovány změnou a stabilizací rodin, snížením ohrožení dětí. Nutné je rovněž podotknout, že pro vyhodnocení úspěšnosti opatření by bylo nutné dlouhodobější kontinuální sledování změn a jejich udržitelnosti. V tomto kontextu tedy není možno uvést konkrétní lokalitu, v níž bylo možno jednoznačné a průkazné konstatování úspěšnosti nastavených opatření.

1.2 SNÍŽENÍ VÝSKYTU RIZIKOVÉHO CHOVÁNÍ DĚTÍ A MLÁDEŽE

Témata a opatření v strategiích sociálního začleňování, která se dotýkala oblasti rizikového chování dětí a mládeže, byla často spojována s potřebou „kvalitního“ trávení volného času či řešením projevů „problémového“ chování (např. požívání alkoholu, projevy agresivity apod.), nebo zajištění „dostatečných kapacit“ služeb nízkoprahového zařízení pro děti a mládež.

Chování, které se vyznačuje negativním vybočováním z norem a porušováním zavedených společenských a jiných pravidel lze zejména v průběhu dospívání v určité míře považovat za normální projev související se složitostí tohoto období pro vývoj každého člověka.

„Rizikovým chováním jsou rozuměny takové vzorce chování, v jejichž důsledku dochází k prokazatelnému nárůstu zdravotních, sociálních, výchovných a dalších rizik pro jedince i pro společnost“. (Miovský, M., Skácelová, L., Zapletalová, J., Novák, P. (Eds.), 2010).¹²

Rizikové chování se může projevit v těchto oblastech:

- zneužívání návykových látek (nikotin, alkohol, ilegální drogy).
- reprodukční zdraví (předčasný sexuální život a s ním spojené střídání partnerů, riziko vzniku pohlavních nemocí, nechtěná časná těhotenství).
- psychosociální (poruchy chování, zanedbávání školní docházky agresivita vedoucí až ke kriminalitě).

Z hlediska snah snížit výskyt rizikového chování je nezbytné reflektovat multifaktoriální podstatu příčin. Vždy je nutno věnovat pozornost vlivům, které mohou při vzniku rizikového chování působit. Na jedné straně jsou to faktory vnitřní – biologické, psychologické a fyziologické, na druhé faktory vnější – sociální prostředí, životní podmínky. Svou roli rovněž sehrává nedostatek životních zkušeností, neschopnost mladého člověka rychle a správně reagovat na některé situace a podněty.

K předcházení, rozvoji či prohlubování různých forem rizikového chování lze používat široké spektrum preventivních aktivit. Při jejich realizaci je důležité nezaměřovat se pouze na dítě, ale na celou rodinu, jejíž funkční a stabilní prostředí pomáhá dítěti k vytvoření hodnotového systému, který je shodný s většinovou společností. V případě narušení emocionálních vazeb v rodině často dochází k deprivaci dítěte, která může následně vést k rizikovému chování.

Šířka aktérů, možných nástrojů a typů intervencí v této oblasti je značná (zdravotní, sociální, výchovné a jiné).

Následující popis se zaměřuje na ty, v nichž dominuje realizace sociální práce. Popsané nástroje jsou vztaheny k cílové skupině dětí a mládež, jak je však uvedeno výše, rizikové chování má multifaktoriální dimenzi, a je nezbytné, aby opatření nereagovala pouze na jeho projevy, ale identifikovala jeho příčiny a na ně svými intervencemi cílila. **Mezi nejčastěji používané nástroje sekundární a terciální prevence patří:**

Terénní program – je nízkoprahovou sociální službou¹³ určenou osobám, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy. Služba je určena problémovým skupinám osob, uživatelům návykových látek nebo omamných psychotropních látek, osobám

¹² MIOVSKÝ, Michal, Lenka SKÁCELOVÁ, Jana ZAPLETALOVÁ a Petr NOVÁK, ed. Primární prevence rizikového chování ve školství [online]. Praha: TOGGA spol., 2010 [cit. 2023-12-01]. ISBN 9788087258477. Dostupné z: <https://www.adiktologie.cz/file/327/pprchs-high.pdf>

¹³ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

bez přístřeší, osobám žijícím v sociálně vyloučených komunitách a dalším sociálně ohroženým skupinám. Cílem služby je tyto osoby vyhledávat a minimalizovat rizika jejich způsobu života.

V případě dětí a mládeže je obvykle orientována na jednotlivce i skupiny trávící svůj volný čas na ulicích (tzv. neorganizovaně), děti a mládež, která se projevuje určitými typy rizikového chování (agresivita, konzumace alkoholu, páchání drobné trestné činnosti apod.) a na skryté skupiny (nejčastěji uživatelé návykových látek, mládež provozující prostituci či žijící bez přístřeší). Nízkoprahovost služby je spojena s anonymitou, bezplatným poskytováním a neformálností (služba s osobami nemusí uzavírat písemnou smlouvu). Charakteristikou terénního programu je jeho poskytování výlučně v přirozeném prostředí – tj. tam, kde se lidé, na které se služba zaměřuje, vyskytují, kde žijí. Ke kontaktu se sociální pracovníkem tedy může dojít ještě před zhoršením stávající situace osob. Rolí pracovníků terénního programu je nabídnout či zprostředkovat pomoc nejrozličnějších služeb (organizací), vždy podle potřeb osob, a těm, kteří se nechtějí stát klienty žádné instituce, nabídnout alternativní pomoc ve stejné míře. Smyslem je motivovat k postupné změně v chování a tím i k eliminaci nežádoucího rizikového chování.

K navázání kontaktů se službou a motivaci ke spolupráce mohou přispívat inovativní přístupy služeb začleňující do podpory osoby se zkušeností.

Peer pracovník/ Indigenní terénní pracovník – jedná se o osobu s osobní zkušeností s rizikovým chováním a s jeho změnou. Výhodou takového pracovníka může být jeho pochopení problémů spojených např. s užíváním drog a také jednodušší přístup ke skrytým skupinám.

Kontaktní centra – jsou sociální službou zaměřenou na cílovou skupinu osob ohrožených závislostí na návykových látkách. Tuto službu lze vnímat jako další stupeň podpory osob, s cílem snižování zdravotních a sociálních rizik spojených s užíváním návykové látky. Přístupem, který je uplatňován je Harm – Reduction. Smyslem služby je motivovat k postupné změně v chování a tím i k eliminaci nežádoucího rizikového chování, případně motivovat k léčbě závislosti. Služba má terénní i ambulantní formu a je obdobně jako terénní program nízkoprahová. V případě, že je poskytována ambulantní formou, mají lidé (mládež) možnost využívat širší spektrum činností poskytovaných v prostorách této služby. Ambulantní podpora také může vést k intenzivnější formě spolupráce.

Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež (dále NZDM) – jedná o sociální službu určenou dětem a mládeži ve věku od 6 do 26 let ohroženým společensky nežádoucími jevy. Služba NZDM může být (obdobně jako terénním program) poskytována terénní formou. V tomto případě má řadu prvků s terénním programem společných, byť v jejím případě není zákonem kladen takový akcent na vyhledávání osob. Cílem služby je zlepšit kvalitu života dětí a mládeže předcházením nebo snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících se způsobem jejich života, umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky k řešení jejich

nepříznivé sociální situace. V případě terénní formy dochází k jejímu poskytování v přirozeném prostředí, v němž služba (nad rámec činností, které realizuje terénní program) může realizovat výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti.

Ambulantní forma služby představuje její poskytování v zázemí, určených prostorách služby. Je žádoucí, aby tyto prostory byly přizpůsobeny skupině dětí, mládeže, byly z hlediska umístění pro ně dostupné a působily neformálně, aby bylo možno navázat dostatečnou vzájemnou důvěru. Provozní doba by měla odpovídat potřebám dětí a mládeže (primárně v odpolední a podvečerní doba). Motivací k využívání této služby dětmi a mládeží může být neformálnost prostředí a nabídka činností, které jsou pro CS atraktivní. Je nezbytné mít na paměti, že NZDM je sociální službou a atraktivní spektrum nabídky činností ve službě není jejím cílem, nýbrž prostředkem k podpoře a odborné pomoci dětem a mládeži v jejich obtížné životní situaci a v případě výskytu rizikového chování k postupné motivaci vedoucí k snižování jeho projevů.

Obdobně „terénním programům“ může v motivaci realizovat změnu v postojích a chování přispívat zapojení osob se zkušeností.

Sociálně – právní ochrana (SPO) – Listina základních práv a svobod ČR v článku 32 zaručuje zvláštní ochranu dětí a mladistvých. Jedním z nástrojů realizace tohoto práva je i sociálně právní ochrana dětí, jejíž úprava je obsažena v zákoně 359/1999 Sb. Předním hlediskem sociálně-právní ochrany je zájem a blaho dítěte, ochrana rodičovství a rodiny a vzájemné právo rodičů a dětí na rodičovskou výchovu a péči. K výkonu sociálně právní ochrany dětí jsou určeny orgán sociálně právní ochrany dětí (dále OSPOD). Výkon sociálně právní ochrany dětí je realizován v nejširším rozsahu obecními úřady obcí s rozšířenou působností, jedná se o přenesený výkon státní správy.

SPOD je tedy primárně nástroj státu, jehož účinnost však úzce souvisí s dostupností další podpůrných nástrojů v území.

Sociálně právní ochrana se zaměřuje zejména na děti (nezletilé osoby¹⁴), které se nacházejí v zákonem definované situaci, a to za předpokladu, že daná situace trvá po takovou dobu nebo je takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.

Rizikové chování dětí, pro které může být dítě z hlediska sociálně právní ochrany dětí považováno za ohrožené, je vymezeno zákonem SPO následně:

Dítě, které vede zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbává školní docházku, dítě nepracuje, i když nemá dostatečný zdroj obživy, požívá alkohol nebo návykové látky, je ohroženo závislostí, živí se prostitucí, spáchalo trestný čin nebo, jde-li o dítě mladší než patnáct let, spáchalo čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchá

¹⁴ V zákonem vymezených důvodech se ochrana týká i nezaopatřených osob – do 26 let

přestupky podle zákona upravujícího přestupky nebo jinak ohrožuje občanské soužití, opakovaně se dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte.

V případě tohoto rizikového chování OSPOD zabezpečuje výkon sociální kurately. Role a činnost sociálního kurátora upravuje zákon o SPOD, podrobný popis obsahuje Metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež vydaná MPSV¹⁵. Jednou z klíčových rolí kurátora pro mládež je koordinace při řešení situace dítěte a jeho navazování na další podpůrné služby při řešení jeho situace.

Preventivní aktivity sociální práce – neupravené legislativou

Programy sekundární prevence – jejich spektrum a zaměření může být velmi široké. Většinou zahrnují systematickou práci s dětmi a mládeží např. prostřednictvím výchovně vzdělávacích programů s cílem dosáhnout změny v postojích a chování v oblasti rizikového chování, zahrnující i podporu rodičů dětí a mládeže, kteří jsou vedeni k zvládání náročných situací při výchově. Významným prvkem může být terapeutická práce např. formou reflektivních a motivačních rozhovorů.

Dalšími podpůrnými nástroji při práci s cílovou skupinou jsou případová a rodinné konference. **Případová konference** je nástroj sociální práce pro řešení konkrétních situací ohrožených dětí a jejich rodin. **Rodinné konference** vychází z principu ponechání odpovědnosti za vlastní situaci na rodině jako takové. Tento model sociální práce podporuje a zplnomocňuje rodinu v tom, aby si v úvodní fázi řešení své situace uměla pomoci sama a využila k tomu to nej přirozenější – sílu, možnosti a zdroje celé rodiny a širšího okolí. Tzn, že využívá přirozených vazeb komunity – čím více lidí se zapojí, tím více pohledů, porozumění, příležitostí přijít s nápadem vznikne.

Případové a rodinné konference jsou doplněny o systém včasné intervence. **Systém včasné intervence je způsob** práce a komunikace v oblasti sociálně-právní ochrany dětí a mládeže a prevence kriminality. Jedná se o koordinovanou spolupráci sociálních, zdravotních, justičních a školských orgánů, Policie ČR, městské policie a nestátních organizací ve spolupráci s dalšími partnery s cílem vyhledat a účelně pracovat s kriminálně rizikovými dětmi a jejich rodinami a jinak ohroženými dětmi. Jeho smyslem je umožnit rychlé předávání informací mezi jednotlivými subjekty péče.

Součástí tohoto systému je *Tým pro mládež* – tvořený zástupci OSPOD, policie, justičních orgánů (Probační a mediační služba, státní zastupitelství, soudy pro mládež), a dále pak

¹⁵ Metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež [online]. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2016 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <http://www.vyzkum-mladez.cz/zprava/1525117926.pdf>

zástupci školských a zdravotnických zařízení, neziskových organizací a další. Tým mapuje situaci v lokalitě, koordinuje řešení konkrétních případů, vytváří strategie práce s rizikovými a ohroženými dětmi v lokalitě apod. V současné době využívá tento podpůrný nástroj OSPOD v Českých Budějovicích.

Opatření a zejména volba a realizace nástrojů má perspektivu efektivitu za předpokladu, že jsou volena s respektem a porozuměním celkové situaci dítěte, nejsou aplikována plošně, ale s cílem přizpůsobit se individuálním potřebám, preferencím a možnostem dětí a mládeže a jsou postavena na principu participace osob (dětí, mládeže, rodiny) při řešení situace a s tím souvisejícího zplnomocňování.

Klíčové pro jejich efektivitu je provázanost a dostupnost takového spektra služeb, které odpovídá zjištěným potřebám. Pokud jsou nástroje aplikovány izolovaně, je potenciál jejich efektivitu (tj. příspěvek ke snížení projevy rizikového chování dětí a mládeže a udržení změny) omezen.

Personální zajištění je vázáno na typ zvoleného nástroje. V případě sociálních služeb je personální zajištění upraveno zákon o sociálních službách. Obdobně je tomu v případě výkonu SPOD. Klíčovou pozici zaujímají v těchto službách sociální pracovníci, nezastupitelnou roli mají další odborní pracovníci, kteří by měli být zastoupeni s ohledem na řešená témata např. adiktologové, psychologové.

Obecným předpokladem pro poskytování sociálních služeb je plnění podmínek stanovených zákonem 108/2006 Sb., který upravuje jednak podmínky pro získání oprávnění k poskytování sociálních služeb a kvalifikační předpoklady pracovníků, kteří sociální službu přímo poskytují. Zákon 108/2006 Sb. ukládá poskytovatelům povinnosti, které musejí při poskytování sociálních služeb dodržovat. K těmto povinnostem, mimo jiné, náleží i dodržování standardů kvality, jejich výčet obsahuje vyhláška 505/2006 Sb.

Dodržování standardů kvality je v kompetenci MPSV ČR. Naplňování podmínek oprávnění k poskytování sociálních služeb podléhá kontrolám krajských úřadů. Uvedená kontrolní nástroje slouží k zajištění kvality poskytovaných služeb.

K úspěšné aplikaci nástrojů v podobě sociálních služeb přispívá zkušenost organizace, která služby poskytuje, zejména pokud se jedná o organizace, které jsou otevřeny k inovacím v poskytování služeb a v jejich praxi je patrná významná orientace na potřeby osob a schopnost služby přizpůsobovat měnícím se potřebám osob. **Společnými předpoklady pro úspěšnost všech výše uvedených nástrojů je:**

Znalost potřeb dětí a příčin problémů

Individuální přístup k potřebám dítěte a volba vhodného nástroje, případně komplexu nástrojů

Zapojení klíčových osob do podpory

Schopnost motivace a participace
Odpovídající kvalifikace a odbornost pracovníků
Empatický přístup a skutečný zájem o řešení situace osob

Hlavní úskalí, podrobněji popsaná výše, lze shrnout takto:

- Orientace na eliminaci projevů chování, nikoliv jejich příčin
- Nereálné očekávání od účinnosti izolovaných nástrojů
- Nízký nebo nulový akcent na potřeby a očekávání dětí a mládeže
- Rezignace na práci s celou rodinou
- Udržitelnost a kontinuita poskytování služeb
- Umísťování aktivit do prostředí/podmínek které mají ve svém důsledku stigmatizující či vyčleňující charakter

Financování sociálních služeb je vícezdrojové. V případě uvedených sociálních služeb jsou tyto poskytovány bezplatně.

Na jejich financování se dominantně podílí dotace územně samosprávných celků. Hlavní zdroj financování představuje dotace MPSV, která je krajům poskytována na zajištění dostupnosti sociálních služeb. Podmínkou však je, že daná služba je zařazena do tzv. „sítě sociálních služeb“ příslušného kraje. Dalším, zpravidla doplňkovým zdrojem financování, jsou rozpočty obcí.

Mimo zdroje územních samosprávných celků mohou k financování sociálních služeb sloužit prostředky ESF.

Činnosti výkonu sociálně právní ochrany dětí – konkrétně výkon SPOD obecních úřadů a krajských úřadů pokrývají účelové dotace poskytované MPSV.

V případě aktivit, které nejsou ukotveny právními předpisy je financování zajištěno z různých dotačního zdrojů, ESF, případně mohou být aktivit podporovány z rozpočtů obcí.

V řadě obcí jsou používány jednotlivé nástroje. Bohužel se často jedná o nástroje izolované, od nichž je primárně očekávána eliminace jevů, jež jsou veřejností vnímány jako nevhodné, či nežádoucí. I přes uvedený problém izolovanosti, je možno tento vyvážit přístupem služeb, které cílí na příčiny problémů osob, a snaží se s nimi aktivně pracovat. Je však třeba vnímat potřebu systematické a dlouhodobé podpory poskytované jednotlivým dětem/ mládeži včetně jejich rodin, jež často za úspěchem zvoleného nástroje stojí.

1.3 OBNOVA OBEČNÍHO BYTOVÉHO FONDU

Počet obyvatel ČR dlouhodobě stagnuje a v krajích, na které se Agentura zejména soustředí, dokonce setrvale klesá.¹⁶ Přesto je nedostatek finančně dostupných standardních bytů největší překážkou řešení bytové nouze. Důvodem je stárnoucí, privatizovaný bytový fond.

Trh se soukromým bydlením nabízí sociálně slabým domácnostem ty nejhorší byty. Pokud je navíc plný bytů na hraně životnosti nebo dokonce už technicky nevyhovujících, končí sociálně slabé domácnosti právě v nich. Příčinou nejsou finanční možnosti domácností, k jejichž vylepšení slouží sociální dávkový systém, ale fakt, že na okrajích trhu s bydlením¹⁷ nastávají situace se znaky monopolu, kde si tyto domácnosti nemohou bydlení vybírat bez ohledu na své možnosti zaplatit ho.

Obec se může tento fenomén snažit překonávat spoluprací s pronajímateli a nájemníky. Zejména je ale sama jedním z pronajímatelů. Schopnost zajistit bydlení domácnostem, které na trhu s bydlením nenachází standardní, stabilní a dostupné bydlení, nakonec nejvíce závisí na rozsahu obecních bytových fondů.

Jejich obnova (ve smyslu rekonstrukce dožívajících bytů, ale i navýšení jejich počtu) je proto klíčovou součástí kvalitních plánů sociálního začleňování. Obnovu bytového fondu si proto může dovolit téměř každá obec a může se do ní pustit rychle.

Mezi veškerou obcí zřizovanou vybaveností a infrastrukturou je totiž bydlení zvláštní tím, že nemusí být dotované z daňových příjmů. Bydlení v obecním bytě je pro nájemníky obvykle výhodné i tehdy, kdy jim obec na nájem nijak nepřispívá. Na rozdíl od profesionálního investora obec nemusí v nájemném kromě nákladů zohledňovat i požadovaný zisk. Oproti typickému majiteli několika málo nájemních bytů má zas obec výrazně nižší náklady.

Pro realizaci opatření nejsou potřeba žádné zvláštní předpoklady, robustní politiku bydlení si může dovolit jak bohatá rakouská metropole, tak východoněmecké maloměsto: Například třicetitisícový Neuruppin vlastní prostřednictvím městské firmy 4 000 bytů. Už z principu své velikosti nastavuje zvyklosti místního trhu s bydlením. Zakládací listina společnosti navíc ukládá, aby vždy třetina bytů byla určena sociálnímu bydlení. Výnos fondu i přes tuto podmínku stačí na vlastní obnovu a přiměřené rozšiřování, a dokonce za běžných okolností tvoří drobný příjem obecního rozpočtu.

Z velikosti obce a bytového fondu však vyplývá výrazná úspora z rozsahu. Čím více bytů obec vlastní, čím větší jsou projekty a čím více činností dokáže obec zajistit interně, tím nižší jsou jednotkové náklady. V případě malých obcí proto může být vhodné dohodnout se s ostatními v regionu a realizovat opatření společně.

¹⁶ Vývoj obyvatelstva České republiky - 2022 [online]. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2023 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-obyvatelstva-ceske-republiky-2022>

¹⁷ Tzv. „sekundární trh“ podle: MIKESZOVÁ, Martina, Martin LUX, Petr SUNEKA, Irena BOUMOVÁ, David TICHÝ a Michal KOHOUT. Metodika identifikace tržního selhání v oblasti bydlení [online]. Praha: SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, 2017 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://seb.soc.cas.cz/attachments/article/102/MetodikaTSB.pdf>.

V následujícím popisu byly ponechány stranou rekonstrukce stávajících obecních bytů, které jsou běžnou součástí péče řádného hospodáře a které lze pokládat za samozřejmost.¹⁸ Kromě rekonstrukcí existujících bytů má obnova bytového fondu principiálně dvě podoby: **výkup soukromých nemovitostí¹⁹ a novou výstavbu na obecních pozemcích**. Pro každou obec je typicky vhodná buď jedna, nebo druhá metoda – přičemž dobrým vodítkem pro rozhodování je technický stav existujícího soukromého bytového fondu:

Pokud soukromé byty chátrají a zejména pokud nedochází k jejich rekonstrukcím po změně majitele, lze z toho vyvozovat, že kupní síla obyvatelstva není tak vysoká, aby uživila nájemní bydlení coby standardní podnikatelský záměr.

V takovém případě je dokonce nezbytné, aby obec chátrající byty vykupovala, nemají-li se stát prostředkem obchodu s chudobou.

Odlišná situace je v obcích, kde soukromníci do nájemního bydlení investují sami od sebe a poptávka po vlastnictví standardních bytů zvyšuje jejich cenu.

V takové situaci může být hospodárnější stavět nové byty na obecních pozemcích než přepřáčet soukromé investory. Obec také může vykupovat pozemky, jejichž využitelnost lze posléze zvýšit změnou územního plánu. Pouze ve zvláštních případech (např. pokud by obec žádné vhodné pozemky nemohla získat nebo pokud by byl odpor obyvatel proti nové výstavbě nepřekonatelný) je vhodné uvažovat o výkupu existujících bytů.

Úspěšné modely sociálního bydlení od těch neúspěšných odlišuje míra územní segregace. Učebnice architektury jsou plné projektů sociálního bydlení ze 60. let. Tyto krásné stavby ale vesměs prosluly spíše nechvalně a obvykle se už dočkaly buď demolice, nebo gentrifikace.

Významnou výjimkou je Vídeň, jejíž věhlasný model sociálního bydlení se udržel dodnes – především kvůli skladbě nájemníků v městských bytových domech.

Obecní bytový fond funguje ideálně tehdy, kdy se paralelně zaměřuje na tři cílové skupiny:

- **Domácnosti s potřebou podpory sociální práce:** Podmínky výzev dotujících podporu bydlení definují poměrně úzkou cílovou skupinu domácností v bytové nouzi, sociálně vyloučených anebo s velmi nízkými příjmy, o níž uvažujeme jako o cílové skupině sociálního bydlení. Obecní byt je v takovém případě ideálním místem pro zabydlení nejen kvůli potenciálně nižšímu nájemnému a snadnější spolupráci mezi pronajímatelem a sociálním

¹⁸ Teoreticky existují i situace, kdy je vhodnější obecní bytový dům zdemolovat než opravit, jedná se ale o poměrně speciální případy. Podrobněji např.: Projekt Územní management smršťování měst. In: TA ČR. STARFOS [online]. [cit. 2024-11-30]. Dostupné z: <https://starfos.tacr.cz/cs/projekty/TL02000308#project-main>

¹⁹ Viz Výkup bytů v Chomutově v: Příručka dobré praxe: Bydlení [online]. Praha: MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, Odbor pro sociální začleňování, 2021 [cit. 2024-11-30]. Dostupné z: <https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/bydleni/>

pracovníkem, ale zejména kvůli dlouhodobé stabilitě bydlení a záruce nediskriminačního přístupu.

- **Domácnosti zatížené vysokými náklady na bydlení:**²⁰ Stabilita dlouhodobého nájmu v obecním bytě je naprosto klíčová i pro další domácnosti, pro které představuje stěhování (např. kvůli omezeným finančním rezervám) riziko, případně mají důvod se kvůli nákladům na bydlení vyhýbat důležitým životním změnám (změně zaměstnání nebo kvalifikace, založení rodiny, odchodu do důchodu aj.).
- **Domácnosti bez vlastního bydlení:** V neposlední řadě je výhodné nabídnout obecní nájemní bydlení i lidem, kteří by si mohli dovolit pořídit vlastní bydlení na hypotéku. Důvod zahrnutí této CS je zejména preventivní – snižuje se tím celkové zadlužení populace a riziko přehřívání trhu s bydlením se všemi negativními důsledky.

Široký záběr je vhodný z hlediska destigmatizace obecního bydlení a začleňování nájemníků bydlících s podporou.²¹ V neposlední řadě je takto zaměřený bytový fond udržitelnější hospodářsky, neboť většina nájemníků nepotřebuje přímo finanční podporu a může naopak drobně přispívat na rozvoj bytového fondu.

Výhody existence rozsáhlého obecního bytového fondu jsou zjevné a tolikrát zmiňovaná Vídeň je jejich nejlepší reklamou. Většina evropských a světových metropolí dnes intenzivně řeší krizi dostupnosti bydlení. Vídeň, která čtvrtinu bytů ve městě přímo vlastní a v další čtvrtině určuje podmínky jejich pronajímání, tento jev téměř nezná. Ve srovnání s Prahou vlastníci 5 % bytů ve městě Vídeň vykazuje poloviční procento domácností zatížených vysokými náklady na bydlení i nižší počty osob v bytové nouzi, přestože tyto osoby oproti Praze vyhledává důkladněji.

Jednorázové výdaje a dlouhý plánovací horizont

Výše uvedený koncept dlouhodobě budovaného, rozsáhlého bytového fondu sloužícího širokému spektru cílových skupin je doporučován vzhledem k nutnosti překonávat následující překážky:

Interval mezi nákladnými rekonstrukcemi bytových domů tvoří několik dekad, nájem se ale platí průběžně. Přestože tedy nájemníci dokážou zaplatit plnou výši nákladů na pořízení a údržbu bytu, je třeba najít zdroj financování pro okamžik investice. V ideálním případě je bytový fond dost velký na to, aby veškeré vybrané nájemné dokázalo průběžně pokrývat aktuálně nutné investice, popřípadě dokáže obec bytovému fondu „půjčit“ sama z dalších kapitol rozpočtu.

²⁰ Tj. domácnosti vynakládající za bydlení více, než 40 % svých čistých příjmů.

²¹ Nájemníci v režimu sociálního bydlení by ideálně měli tvořit do 10 % nájemníků jednotlivých domů a 30 % nájemníků všech městských bytů.

V současné situaci českých obcí to ale obvykle znamená nutnost uvažovat o úvěru. Nejvýhodnější jsou podmínky úvěrů od veřejných institucí, např. Národní rozvojové banky²². Státní fond podpory investic vyhlašuje výzvy specificky na podporu nájemního bydlení, které lze částečně kombinovat i s dotací. V neposlední řadě jsou k dispozici i úvěry Evropské investiční banky, které mají ale minimální objem 25 milionů euro.²³

V mezidobí mezi rekonstrukcemi může naopak krátkozraký správce využívat bytový fond jako čistý zdroj příjmů, aby byli jeho nástupci následně zaskočeni rozpočty generálních oprav. Je proto vhodné stanovit pravidla správy bytového fondu a zacházení s příjmem z nájemného tak, aby uvnitř fondu nerostl nepozorovaný vnitřní dluh. Může být vhodné pevně oddělit finance bytového fondu od zbytku obecního rozpočtu, případně bytovému fondu zřídit samostatnou právní subjektivitu.

Fixní status sociálního bytu a stigmatizace obecních bytů

Segregace a stigmatizace sociálního bydlení byla jedním z důvodů, proč v ČR i v zahraničí obecní bytové fondy upadly v nemilost veřejnosti i vlastních obyvatel. Opakování této chyby je třeba předcházet několika způsoby zároveň, přičemž ideálním vzorovým příkladem je opět tzv. vídeňský model:

- Byty určené pro sociální bydlení nesmí být „byty nižší kategorie“, jejich standard musí být na úrovni zbytku bytového fondu a musí mít stejný přístup ke sdílené a veřejné vybavenosti.
- Pro pronájem v režimu sociálního bydlení by neměly být určeny konkrétní byty, status sociálního bydlení by měl být bytům přidělován a odebírán podle aktuální potřeby – zejm. potřeby nájemníka, který by neměl být nucen se stěhovat. V případě dotovaných bytů je třeba dodržet dobu udržitelnosti, po jejím uplynutí je ale vhodné tento princip aplikovat.

V rámci České republiky je výjimečným počinem realizace [179 bytů určených mimo jiné i sociálnímu bydlení v Plzni](#). Tento projekt je jedinečný rozsahem, pestrou skladbou bytů a přiměřeným standardem výstavby. Plzeň tuto výstavbu sice financovala výnosem z prodeje jiných městských bytů, i to ovšem může být v určitých situacích vhodné řešení a celkově je třeba ocenit, že město takovou investici bez jakýchkoliv dotací uskutečnilo.

Mezi drobnými projekty výhradně sociálního bydlení blížící se vlastnostmi ideálu stojí za vyzdvížení [výstavba šesti sociálních bytů v Bílovicích nad Svitavou](#). Formálně se sice jedná o tzv. sociální dům, jednotlivé byty ale mají samostatné vchody jak do ulice, tak do

²² Sociální infrastruktura: Podpora výstavby nových budov a rekonstrukce stávajících budov včetně související infrastruktury. [online]. In: NÁRODNÍ ROZVOJOVÁ BANKA. [cit. 2024-11-30]. Dostupné z:

<https://www.nrb.cz/verejny-sektor/financovani/zlepseni-zivotnich-podminek-ve-mestech-a-obcich/>

²³ Loans for the public sector [online]. In: EUROPEAN INVESTMENT BANK. 2023 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.eib.org/en/products/loans/public-sector/index.htm>

polosoukromé zahrady a působí jako řadová zástavba rodinných domů na ulici tvořené jinak samostatnými rodinnými domy. Sociální byty jsou tak sice rozpoznatelné a koncentrované na jednom místě, mají ale podobný charakter jako ostatní rodinné domy, s nimiž sdílí zklidněnou lokální uličku.

1.4 ZAVÁDĚNÍ PREVENCE ZTRÁTY BYDLENÍ S OHLEDEM NA VZNIK DLUHŮ

Prevencí ztráty bydlení rozumíme soubor nástrojů, jejichž cílem je udržet domácnosti ve standardním bydlení a snižovat jejich ohrožení ztrátou bydlení. Lze ji chápat jako komplexní soubor opatření, která se realizují souběžně a koordinovaně, zároveň je ale možné vybrat si z něj jen dílčí kroky nebo procesy, jež k udržení bydlení domácností přispívají a snižují alespoň částečně ohrožení domácnosti ztrátou bydlení. Opatření umožňuje zmírnit dopady bytové nouze pomocí existujících nástrojů veřejné správy a nastavit potřebnou míru podpory ohroženým domácnostem, zároveň plní preventivní roli tím, že předchází krizi domácnosti.

Dostupnost bydlení je velkým problémem, obce mnohdy nedisponují bytovým fondem pro ohrožené domácnosti, považujeme tak za prioritu udržet domácnosti ve standardním bydlení, mnohdy v praxi bohužel v jakékoliv formě bydlení. Udržení domácnosti v bydlení je klíčovým předpokladem stability nejen v rodině, ale i k uplatnění se na trhu práce, zajištění zdravotní péče, stability v rodinných vztazích, stanovení rodinného rozpočtu, pravidelné školní docházky dětí. Hlavními principy prevence ztráty bydlení je včasná identifikace rizika a zapojení potřebných aktérů v situaci, kdy lze ještě domácnost ve standardním bydlení za podpory sociální práce, nebo jiných potřebných opatření udržet a na situaci ohrožení včas, adekvátně a efektivně reagovat (podpora z krizového fondu, mediace konfliktů v bydlení, napojení na specializované služby, case management domácnosti atd.).

Opatření cílí na domácnosti ohrožené ztrátou bydlení, domácnosti v nájemním bydlení v obecním i soukromém bytovém fondu, veřejná správa, vzdělávání sociálních pracovníků

Mezi dílčí aktivity, které obce v rámci prevence ztráty bydlení byly realizovány, patří např.:

- nastavení procesů prevence ztráty bydlení do koncepce bydlení;
- vymezení podmínek vypořádání dluhů vůči městu při pronájmu městských bytů (mj. tolerance určité výše dluhu vůči městu apod.);
- sestavení splátkových kalendářů včetně tvorby tzv. osobních kalkulaček s osobami, které mají problémy s placením nájemného, dluhů aj.;
- personální posílení obecního úřadu o pracovníky, kteří mají na starosti prevenci ztráty bydlení;
- zvýšení spolupráce sociálního a bytového odboru v rámci prevence ztráty bydlení (včasná identifikace dlužníků, zajištění splátkových kalendářů);
- pilotní ověření fungování garančního fondu;

- vytvoření pozice mentora, který pracuje s lidmi ohroženými ztrátou bydlení na její prevenci;
- posílení sociální práce se zaměřením na prevenci ztráty bydlení.

Z výše uvedených opatření, ke kterým přistoupily obce spolupracující s Agenturou pro sociální začleňování, vyplývá, že mnohdy se podaří posílit vybraný segment prevence, např. koordinaci mezi jednotlivými pracovišti obecního úřadu, koordinaci s partnerskými organizacemi, reporting dluhů, vznik pracovní pozice pro zajišťování prevence. Zatímco každý takový krok snižující rizika je vítán, do budoucna je důležité rozvíjet komplexní systém prevence zahrnující snižování rizik již při přidělení bytu (vhodný sociální mix v bytovém domě), včetně sousedského soužití v domě.

V praxi se ukazuje, že komunikace s úřady obvykle pro dlužníky nájmu představuje velkou bariéru. Přestože chtějí začít splácet své dluhy, mají strach obrátit se na bytové odbory nebo správy nemovitostí, stydí se za vzniklou situaci, nerozumějí formulacím používaným v úředním prostředí, neorientují se v dokumentech souvisejících se soudním řízením apod. Sociální pracovník či pracovnice přebírá hlavně poradenskou funkci, případně působí jako prostředník mezi úřady a nájemníky. Významným přínosem terénní práce je i forma komunikace a řešení problémů v přirozeném prostředí nájemníků, především v jejich domácnostech. Terénní pracovníci nájemníkům vysvětlí jejich možnosti, jak dluh za bydlení splácet, a pomohou jim sepsat a také dojednat splátkové kalendáře.

Ze projektu Druhá šance, který v Brně realizoval IQ Roma servis, vyplývá význam role pracovníků při sestavování rodinných rozpočtů dlužníků, stejně jako jimi zajišťovaný pravidelný monitoring sociální situace v rodinách (Zkušenosti projektu Druhá šance v Brně, IQ Roma servis).

Vhodně nastavená terénní práce je použitelná ve všech obcích, které se rozhodnou účinně řešit dluhy nájemníků svého bytového fondu. Za hlavní výhodu při identifikaci domácností pracovníci projektu považují adresné oslovování nájemníků, osobní kontakt s nimi a jejich aktivizaci při řešení jejich životní situace. Řádné placení nájmu a splácení dluhu je tak jedním z přímých výsledků spolupráce mezi obcí, neziskovými organizacemi a nájemníky. V konečném důsledku má implementace programu příznivý dopad na vzájemné vztahy mezi obcí a jejími obyvateli.

Jak vyplývá z příkladů uvedených výše, jednotlivé obce uplatňovaly v rámci prevence ztráty bydlení širokou škálu aktivit. Jejich společným rysem je, že jsou z povahy věci realizovány obcemi, které je zaváděly s pomocí finančních prostředků z dotačních výzev. Následně je ale třeba zajistit jejich udržitelnost vlastními silami, resp. silami zaměstnanců obecních úřadů. Míra jejich zapojení je individuální a záleží na velikosti obce, velikosti obecního bytového

fondy, vzniklém dluhu na nájemném a samotné organizaci správy obecního majetku a dalších skutečnostech.

Optimální řešení bytové problematiky v obcích vyžaduje zavedení **specializovaného pracovníka pro prevenci ztráty bydlení**. Jeho hlavní rolí by bylo spravovat informace o občanech v kritické situaci, potenciálně ohrožených ztrátou bydlení, a koordinovat následné kroky, včetně zajištění potřebných služeb. Efektivní řešení je podpořeno tím, pokud tento specialista úzce spolupracuje s odborem spravujícím obecní byty, který monitoruje platební disciplínu nájemníků. Jakmile tento odbor zaznamená jakýkoliv problém s nájmem, měl by bez prodlení informovat pracovníka prevence.

Není to však pouze úloha odboru spravujícího obecní byty. Další klíčové informace mohou pocházet od terénních sociálních pracovníků, pracovníků OSPOD či jiných místních specialistů. Informační síť by mohla být rozšířena o neziskové organizace, místní lékaře, nemocniční sociální pracovníky a další profese, jako jsou domovníci, psychologové či dokonce hospodští. Důležité je, aby byli tito aktéři informováni o existenci pracovníka prevence a mohli tak nájemníky směřovat k němu v případě potřeby. Při sdílení informací je nezbytné dbát na dodržování legislativních požadavků v oblasti GDPR (MPSV, 2021).

Z analýzy PSZ spolupracujících obcí s OSZ vyplývá, že obce prevenci ztráty bydlení považují za prioritu a neopominutelnou část řešení oblasti bydlení sociálně vyloučených obyvatel. Do budoucna lze předpokládat, že nástroje prevence budou více etablovat do místních systémů a zajistí tyto procesy prostřednictvím vlastního rozpočtu.

Velmi vhodnou pomůckou pro nastavování prevence ztráty bydlení je metodika [„Prevence ztráty bydlení“²⁴](#) vydaná MPSV již v roce 2016 (aktualizována v roce 2021), která představuje metodický proces zavádění prevence ztráty bydlení, ale také předpoklady pro realizaci různých forem implementace do praxe.

Rizika identifikovaná v obcích, jež se prevenci ztráty bydlení věnují, zahrnovala mj.

- nedostatečnou koordinaci všech zapojených aktérů;
- chybějící personální kapacity, fluktuaci pracovníků;
- chybějící zdroje v případě krize – např. chybějící krizová lůžka;
- omezené možnosti působnosti na soukromém trhu s byty;
- nedostatečná informovanost domácností;
- chybějící specializované odborné služby (adiktologie, psychoterapie, mediace)
- diskurz, že za bydlení je každý odpovědný sám.

²⁴ Metodika prevence ztráty bydlení [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/metodika-prevence-ztraty-bydleni>

Velkým limitem této sady nástrojů je omezená působnost. Chybí **systém prevence ztráty bydlení jako poradenská a podpůrná služba pro nájemníky žijící u soukromých majitelů bydlení** (podpora klientům a majitelům v existujícím nájemním vztahu), následně po intervenci v území chybí také bezplatné právní a realitní poradenství. Procesy prevence ztráty bydlení tak málokdy zasahují domácnosti žijící u soukromníků. O možnostech podpory pro domácnosti, které řeší výpadky placení nájemného, málokterý pronajímatel ví, mnohdy to nepovažuje za svou starost. V ideálním případě je role pronajímatele alespoň koordinační. Zprostředkuje informace o nastalé situaci pracovníkům prevence ztráty bydlení a ti již poskytnou adekvátní podporu.

Vhodnou motivací pro soukromé pronajímatele bytů jsou **obecní garance ve formě garancí v bydlení**. Obec (či nezisková organizace) tak dokáže rychle reagovat na krizovou situaci domácnosti, uhradí za ni na přechodnou dobu nájemné, které domácnost po malých částkách do fondu pomocí splátkového kalendáře vrací. V praxi nemusí fond obsahovat statisíce korun, ale několik desítek tisíc, které pomohou překonat krizovou situaci domácnosti a předejdou tak nutnému stěhování do jiného, mnohdy substandardního bydlení.

Zřízení krizového fondu může pomoci řešit situace, které v určité chvíli domácnost vyřešit nedokáže. Mezi takové situace může patřit například neschopnost platit nájem z důvodu náhlého výpadku příjmu (nečekaná ztráta zaměstnání, zvýšené výdaje spojené se zdravotní péčí atd.). Mezi žadateli o podporu se můžou ocitnout i lidé, kteří dlouhodobě řádně platí nájemné. Krizový fond může postihnout řadu situací, které lze jen špatně předpovídat. Efektivní krizový fond musí být nastaven tak, aby jeho prostředky byly k dispozici co nejdříve. V ideálním případě by tak o potřebě měl rozhodovat vedoucí sociálního odboru nebo jiný orgán, kterému však nebude schvalování a výplata prostředků trvat déle než 1 týden.

Jednou z obcí, které se daří monitorovat situaci v území pomocí terénních sociálních pracovníků, je **Liberec**. Koordinovanou prevenci ztráty bydlení realizuje od roku 2020 nově vzniklé Centrum bydlení Liberec (CBL). **Kapacity pro zajištění prevence ztráty bydlení** jsou pod záštitou Centra bydlení zejména v městských bytech. V praxi to znamená, že se tým pracovníků snaží zamezit ztrátě bydlení u domácností, které by o něj mohly přijít z důvodu neplacení nájmu nebo jiného porušování nájemní smlouvy. „Nezaplacený nájem je pro nás varovným signálem, následně tedy přichází pracovník či pracovnice, která s domácností řeší důvod neplacení a nabízí pomocnou ruku při udržení si bydlení,“ říká Martin Chochola, vedoucí CBL. Prevence ztráty bydlení je nastavena u všech obecních bytů, přibližně u 40 % domácností potřeba prokazatelně vzniká.

Na prevenci ztráty bydlení v podobě zavedení sociální práce do bytů pro znevýhodněné domácnosti též dlouhodobě pracují v Brně. Průběžné výsledky monitoringu dopadů sociální práce zaměřující se na bydlení prokazují vysokou úspěšnost. Zvláště cenná je možnost spojení těchto aktivit s dluhovým poradenstvím, což přináší „zisk“ i samosprávě v podobě snižování

dlužných částek či předcházení vzniku dluhu na nájemném. Významným dopadem je skutečnost, že odpadají náklady spojené s ukončováním nájemních smluv, což má příznivý vliv na dotčené domácnosti a projevuje se například ve stabilitě školní docházky, získání a udržení si zaměstnání. Vzhledem k trvalé potřebě hájení práv a zájmů cílové skupiny v oblasti právního poradenství a advokátního zastupování napříč oblastmi se jako vhodné ukazuje do struktury Odboru sociální péče Magistrátu města Brna systematicky začlenit právníky/advokáty, kteří by převzali část agendy sociálních pracovníků, s nimiž by byly v řešení klientského případu v úzkém kontaktu (TAP Brno 2019-2021).

1.5 AKTIVNÍ ZAPOJENÍ OBCE JAKO HYBATELE SYSTÉMOVÉHO ŘEŠENÍ PŘEDLUŽENÍ A KOORDINÁTORA POTŘEB CÍLOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ PŘEDLUŽENÍM

Aktivní postavení obce v roli manažera sociálního začleňování (dále také MSZ) ve spolupráci s aktéry v lokalitě je zásadní a jde o významný nástroj, jak kontinuálně udržet funkční a zejména efektivní síť služeb zaměřených na řešení předlužení obyvatel, udržování stability předlužených obyvatel v případě, že se oddlužit nemohou a zároveň působit v rámci prevence předlužení u obyvatel, kteří s problémem teprve začínají seznamovat.

K tomuto účelu je vhodné zavést pravidelné pracovní skupiny (dále také PS), které se mohou potkávat dle potřeby, avšak minimálně 2x ročně.

Členové těchto skupin by měli být zástupci obce a jednotlivých odborů obce, zejména sociálního či bytového, dále pak zapojené neziskové nestátní organizace (dále NNO) a pomáhající subjekty, případně členové školských zařízení a dalších zainteresovaných subjektů. V ideálním případě by měli být členy skupiny i zástupci cílové skupiny (dále CS) či komunity.

Setkávání pracovních skupin hraje klíčovou roli ve zlepšování situace ohrožených občanů. Tyto skupiny mají nezastupitelný význam při identifikaci problémů, hledání řešení a poskytování nezbytné podpory.

Vytváření otevřeného prostoru pro komunikaci a spolupráci mezi různými organizacemi, institucemi a jednotlivci je z těchto důvodů nezbytné pro zlepšení životních podmínek ohrožených lidí.

Další důležitou složkou setkávání pracovních skupin je schopnost rychle reagovat na měnící se potřeby a výzvy. Situace předlužených občanů se může rychle měnit, a proto je zásadní, aby PS byly schopny okamžitě reagovat na novou situaci, přizpůsobit situaci svou činností, a tak poskytnout co nejefektivnější pomoc.

Pracovní skupiny mohou současně hrát roli preventivní, mohou předcházet situacím, které vedou ke zhoršení situace předlužených osob. Pomocí analýzy příčin a spolupráce při implementaci preventivních opatření mohou pracovní skupiny přispět ke snížení rizika.

Setkávání pracovních skupin a spolupráce mezi jednotlivými aktéry jsou klíčové pro zlepšení situace ohrožených občanů. Tato spolupráce umožňuje efektivní výměnu informací, zkušeností a zdrojů, což vede k ucelenějšímu porozumění problémům a k nalezení udržitelných řešení. Pracovní skupiny hrají klíčovou roli ve vytváření bezpečnějšího a podpůrnějšího prostředí pro všechny občany, zvláště pro ty, kteří se nacházejí v předlužení, tady jsou více zranitelní.

Vlastní efektivita pracovních skupin je podmíněna dalšími faktory, mezi kterými hraje významnou roli způsob, jakým je přistoupeno k využití tohoto nástroje. Pro tuto účinnost je určující:

- **Pravidelné vyhodnocení spolupráce**

Pravidelné vyhodnocování spolupráce pracovních skupin je klíčové pro udržení efektivity a účinnosti jejich řešení aktuálních problémů obce a komunit. Lze z ní také průběžně získávat aktuální potřeby CS a propisovat je následně do projektových žádostí či strategických plánů a plánování na různých úrovních.

- **Pravidelné vyhodnocení spolupráce a potřeb v lokalitě**

Průběžné hodnocení pomáhá pracovním skupinám pochopit, jak udržitelné jsou jejich programy a iniciativy s dlouhodobým horizontem. Identifikace dlouhodobě udržitelných opatření může zajistit trvalý pozitivní vliv nejen na předlužené osoby, ale i na občany a komunitu jako celek. Pravidelné vyhodnocování spolupráce pracovních skupin je nezbytné pro výkon a smysluplnost jejich práce. Tento proces umožňuje pružnou reakci na měnící se podmínky, zlepšuje komunikaci a důvěru, posiluje transparentnost a zajišťuje udržitelnost jejich úsilí ve prospěch CS.

- **Zapojení všech aktérů v lokalitě a efektivní tvorba sítě**

Dalším přínosem je získávání aktuálního přehledu potřeb v lokalitě a tím i vyhodnocování kapacit služeb v rámci místní sítě a jejich další efektivní plánování.

- **Zapojení ostatních témat a spolupráce napříč tématem bydlení a práce**

Dlouhodobě se ukazuje, že téma dluhové problematiky nelze řešit samostatně, proto je více než vhodné propojit výše zmíněné aktivity s problematikou práce, tedy snahy o maximalizaci zvýšení finančních prostředků pro zadlužené, tak aby skutečně měli šanci svou situaci řešit a zároveň cílit na zajištění vhodného stabilního bydlení pro jednotlivce a rodiny tak, aby své bydlení byli schopni hradit z neexekovatelných částek a nebyli v době splácení dluhů, ať už ve vymáhání či v insolvenční ohrožení ztrátou bydlení.

- **Dluhové platformy**

V rámci předešlých navrhovaných opatření byly uváděny stále relevantní dluhové platformy. Cílem opatření je zvyšovat kvalitu poskytovaného dluhového poradenství v nejširším možném významu (na všech úrovních, všude, kde se setkávají s předluženými obyvateli a je to pro jejich práci relevantní).

Práce s předluženými obyvateli klade na pracovníky vysoké odborné nároky. Právní úprava, v které se pracovníci při své práci musí orientovat, se často mění, je rozsáhlá a pro kvalitní práci je potřeba znát nejen platnou legislativu, ale i předchozí. Ani znalost legislativy ale sama o sobě nestačí, je nutné se orientovat v široké problematice možných souvisejících oblastí (sociální podpora, pomoc, důchodové pojištění atd.) a také všechny znalosti dokázat vhodně aplikovat. Ucelený systém vzdělávání pro práci s předluženými obyvateli však neexistuje, pracovníci v oblasti dluhů často pracují osamoceně (pokud nejsou součástí dluhové poradny, často se na dluhy zaměřuje jen jeden pracovník sociální služby) a těmto pracovníkům tak chybí možnost ověřit své pracovní postupy, sdílet své zkušenosti či úspěchy. I proto je vhodné realizovat podpůrnou síť/platformu pro pracovníky v dluhové oblasti.

Sdílení zkušeností na tzv. dluhových platformách, které organizuje odbor pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj ČR, navíc umožňuje identifikovat systémové problémy, s nimiž se pracovníci v dluhové oblasti setkávají, a poté usilovat jejich řešení. Agentura se aktivně účastní činnosti Výboru pro práva lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením Rady vlády pro lidská práva a jako jeho stálý člen je ve spojení s řadou spolupracujících ministerstev a jejich pracovních skupin (MPSV, MSp, MF), systémové podněty kolegů, kteří se věnují přímé práci, může zpracovat formou návrhů legislativních změn, pokud to povaha podnětů vyžaduje.

Z naší zkušenosti vyplývá, že je vhodné realizovat setkání dluhových platform pravidelně, nejlépe 3 - 4x ročně. Možná jsou osobní setkání i online forma.

V případě prezenční formy je vhodné omezení na min 10 a max 30 počet účastníků s určitou tolerancí. V případě menší obce je možné spojit více lokalit, v případě většího města omezit počet účastníků na organizaci. Osobní setkání jsou jednoznačně vhodnější než online setkání, která lze využít spíše doplňkově.

Setkání probíhá ve větších městech jako je Brno, Ostrava, kde je počet účastníků cca 30. V menších lokalitách s menším počtem účastníků přistoupila ASZ ke slučování blízkých lokalit, např. Krnov, Bruntál, Vítkov, Budišov nad Budišovkou. Program byl stanovován zprvu plošně (byl stanoven jednotný program a postupně se aplikoval ve všech lokalitách) postupně však do nosného programu byla přidávána lokální témata, dle potřeb lokalit a účastníků (např. seminář Srážky ze mzdy, Opatrovník a dluhy atd.).

Lokálně tyto platformy fungují např. na Českobudějovicku, kde je úspěšně organizuje NNO Theia.

Kromě těchto výše uvedených nástrojů a aktivit je možné cílit na konkrétní místa a možnosti obce v rámci podpory ohrožených CS jednotlivými menšími opatřeními. Několik z těchto menších opatření zahrnuje: **zajištění transparentní přístup k informacím a procesům na obci, využití moderních technologií skrze internetové nástroje obce a zapojení dalších médií.**

1.6 PODPORA VZNIKU NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST

Výzvou v řadě územních celků je strukturální nezaměstnanost. Je to forma nezaměstnanosti, která je důsledkem nesouladu mezi poptávkou na lokálním či regionálním trhu práce a dovednostmi pracovníků hledajících zde zaměstnání. I když počet volných pracovních míst může být stejný nebo i vyšší než počet nezaměstnaných, diskvalifikuje nezaměstnané nedostatek dovedností potřebných pro práci nebo to, že žijí mimo území, kde jsou pracovní místa k dispozici.

Vhodným systémovým opatřením, které se stále častěji objevuje v plánech sociálního začleňování (PSZ), je **podpora vzniku nových pracovních míst.**

Zaměstnavatelům v této snaze mohou pomoci úřady práce v podobě různých finančních příspěvků, jak to umožňuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jejich výše je ovlivněna průměrnou mzdou v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, která je vyhlášována Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pro rok 2022 je to částka 37 047 Kč²⁵.

Do aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných a nízkokvalifikovaných osob se aktivně zapojují kromě komerčních firem a neziskových organizací rovněž obce. Ze zákona musí každá obec vykonávat různé mandatorní činnosti²⁶. Obvykle také obec provozuje služby pro své občany v oblasti sociální, kulturní a v rámci vzdělávání, součinně může vykonávat také podnikatelské aktivity, které jí mohou generovat příjem. Ve všech těchto oblastech je možné vytvářet pracovní příležitosti pro lidi, kteří obtížně nacházejí zaměstnání, a to několika způsoby:

- mapováním existujících pracovních míst a vyhrazením určité části pro CS se specifickými potřebami,
- vytvářením míst nových, anebo
- podporou zaměstnávání skrze veřejné zakázky.

²⁵ viz Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí z 13. 12. 2021 č. 495/2021 Sb.

²⁶ Např. údržbu majetku a veřejných prostranství.

Poradenství v této oblasti může obcím mimo jiné poskytnout **Institut odpovědného veřejného zadávání**. Z obrázku *“Programové prohlášení vlády²⁷”* – viz níže – je patrné, na co se zaměří MMR v blízké budoucnosti:



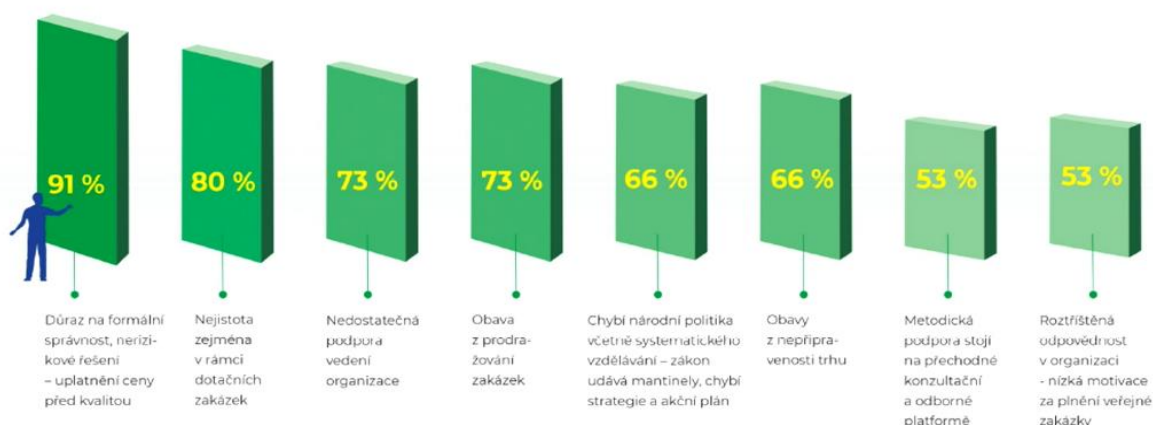
- Zpracujeme **národní strategii** veřejného zadávání v ČR.
- Do roku 2024 nastavíme funkční model **centrálních** nákupů komodit.
- **Zjednodušíme** veřejné zadávání.
- Posílíme **odbornost** při zadávání strategických zakázek.
- Zlepšíme přípravu, kontrolu a zrychlíme postup při **přezkumu** výběrových řízení a veřejných zakázek.
- Ve veřejném **stravování** podpoříme lokální, sezónní, bio a nutričně bohaté potraviny.
- Zlepšíme schopnost ucházet se o prostředky z centrálně řízených programů EU a podpoříme efektivní využívání **evropských finančních prostředků** v ČR.

Zmíněné opatření cílí zejména na dlouhodobě nezaměstnané, kteří čelí násobným znevýhodněním na trhu práce. Může jít o kumulaci zdravotních problémů, nízkou kvalifikaci, odlišnou etnicitu (Romové, cizinci), doléčování problémů se závislostním chováním nebo ztrátu pracovních návyků, násilné chování v rodinách, péče o osobu blízkou atd.

Lidé z těchto cílových skupin často nemají šanci bez intenzivnější sociální podpory uspět na běžném trhu práce, jak je zřejmé níže, který ilustruje, na jaké nejčastější bariéry zatím obce narážejí:

²⁷ Zdroj: Odpovědné zadávání veřejných zakázek. Národní strategie veřejného zadávání a praktické rady pro města: Jak zadávat veřejné zakázky v souladu s udržitelným rozvojem, ekonomicky výhodně, sociálně i environmentálně? MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2023.

Klíčové bariéry



Obec v reakci na tento stav zavádí podpůrná opatření pro své nejpotřebnější občany. V praxi se osvědčuje i podpora sociálního podnikání provázána právě se zadáváním zakázek pro potřebné.

Obec samozřejmě může vznik nových pracovních míst podpořit také řadou různých aktivit, mezi kterými dominuje:

1. Mapování existujících pracovních míst vhodných pro CS

Základním předpokladem pro využití existujících pracovních míst na podporu zaměstnanosti obtížně uplatnitelných osob je:

- zpracování přehledu existujících činností obce a jejích příspěvkových organizací a
- zmapování poptávky po zaměstnancích na straně místních zaměstnavatelů včetně menších firem.

V Plánu sociálního začleňování jsou tato opatření identifikována jako součást pro vytvoření a zpracování analýzy lokálního trhu práce. Cílem je identifikovat taková pracovní místa, na kterých mohou pracovat lidé s nízkou kvalifikací nebo specifickými potřebami²⁸.

Zároveň je vhodné zvažovat i možnosti zkrácených úvazků²⁹, sdílených pracovních míst nebo upravené pracovní doby, přičemž je vhodné říci, že tuto variabilitu ocení zejména osoby se zdravotními problémy či s duševní nemocí.

²⁸ Příkladem vhodných míst jsou místa pomocných pracovníků v místních školách, jídelnách, knihovnách apod.

²⁹ Od začátku února 2023 může zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistném za zkrácené úvazky ve výši 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců. Sleva je určena pro osoby, jejichž životní situace jim neumožňuje pracovat na plný úvazek. Vztahuje se na starší padesát pět let, studenty, pracovníky do dvacet jedna let, čerstvě rekvalifikované, zdravotně postižené a rodiče pečující o dítě do desíti let. Slevu od února uplatnilo již 23 704 jedinečných zaměstnavatelů na 98 899 zaměstnanců.

Po zmapování potenciálu obce a míst v příspěvkových organizacích je důležité do přípravy umístění nových pracovníků zapojit nižší a střední management, a to zejména při plánování podoby a nastavení podpory pro zaměstnance se znevýhodněním, sjednáním systému mentoringu, supervize na pracoviště zaměstnavatele aj.

Trendem v současnosti je vzhledem k nižšímu objemu financí na aktivní politiku zaměstnanosti podpora sociálně znevýhodněných lidí co nejvíce v přirozeném prostředí na pracovišti. Jako vhodná metoda podpory odzkoušená v českém prostředí je Individual Placement and Support, v překladu individuální umístění a podpora, dále jen ([IPS](#)). Přestože je implementováno primárně pro cílovou skupinu lidí s duševním onemocněním, lze ji úspěšně využít i pro jiné cílové skupiny.

2. Tvorba nových pracovních míst

V rámci tvorby nových pracovních míst je pro obec důležitá spolupráce s místními zaměstnavateli a sledování jejich strategických cílů.

Firmy mohou nárazově nabírat nové zaměstnance i na projektové zakázky. Obec může být nápomocná při doporučování a vytipování osvědčených lidí, kteří se již osvědčili na veřejně prospěšných pracích nebo pracovali jako dobrovolníci.

Taková praxe funguje v Hanušovicích na Jesenicku. Zde obec disponuje seznamem vytipovaných a již prověřených adeptů na stálou práci. Starosta Hanušovic si také intenzivně vyměňuje informace s Úřadem práce.

a) Převedení externích zakázek pod obec

Obec má možnost vytvářet pracovní místa v obci rovněž tak, že nahradí externí dodavatele zakázek přímým zaměstnáváním svých občanů.

Přijatá opatření může díky tomu vést k:

- nárůstu zaměstnanosti,
- snížení finančních nákladů a
- zvýšení flexibility při zadávání a organizování požadovaných prací.

Východiskem pro převzetí externích činností obcí je nutná analýza finančních toků se zaměřením na objem a cenu prací, které obec poptává u externích subjektů. Typickými příklady jsou úklid veřejných prostranství nebo údržba zeleně, rekonstrukce nemovitého majetku.

b) Vlastní podnikání obce

Obec může vytvářet vlastní podnikatelské aktivity³⁰, které budou vycházet z potřeb obce a jejích občanů, zároveň ale zohlední i sociální princip tím, že poskytnou zaměstnání obtížně

³⁰ Např. v oblasti údržby veřejných prostor, správy bytového fondu, svozu odpadu nebo provozování nábytkové banky

uplatnitelným lidem z dané lokality³¹. V tomto případě je důležité provést nejdříve analýzu rozvojového potenciálu obce včetně stanovení rozvojových cílů, popisu materiálních a personálních zdrojů pro jejich zajištění. Vyplatí se analyzovat dostupnost externích zdrojů jako jsou dotační programy a síť sociálních služeb. V uvedených příkladech je klíčové, aby vytvářená pracovní místa pro znevýhodněné osoby byla provázána se sítí podpůrných služeb a podporou managementu.

Pro přímé poskytování služeb a zejména pro období zaučení zaměstnanců lze využít **existující dotace na tvorbu pracovních míst**, např. výzva OPZ+ pro Úřady práce, a to příspěvek na zapracování³² nebo práci na zkoušku³³.

Tyto příspěvky lze považovat za opatření, kdy je poskytnuta podpora na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence ÚP ČR maximálně na poloviční úvazek a maximálně na dobu tří měsíců.

³¹ Znevýhodnění zaměstnanců: Hlavní příčiny obtížného uplatnění na trhu práce. In: ZAMĚSTNÁVÁM.CZ [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://zamestnavam.pracevobci.cz/znevychodneni-zamestnancu/>

³² Žádost o příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/zadost-o-prispevek-na-zapracovani-uchazece-o-zamestnani>

³³ Žádost o příspěvek na zajištění aktivity Práce na zkoušku v rámci nástroje společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-prispevek-na-zajisteni-aktivity-prace-na-zkousku-v-ramci-nastroje-spolecensky-ucelne-pracovni-misto-vyhrazene-pro-uchazece-o-zamestnani>

Vhodným prostředím pro tvorbu nových pracovních míst prostřednictvím podnikatelských aktivit jsou sociální podniky. Zatímco doposud obce využívaly zejména veřejné prospěšné práce (dále také VPP), společensky účelná pracovní místa (dále také SÚPM), lze očekávat i vznik nových sociálních podniků založených obcemi.

Pokud bude schválen **zákon o sociálním podniku**, půjde o další možnost tvorby pracovních míst.

Příklady dobré praxe naleznete například v Jirkově³⁴. Akciová společnost ONZA byla zakoupena jako *ready made* společnost pro účely nastartování sociálního podniku v Jirkově. V roce 2010 jí zakoupil Libor Duchoň, který v té době vedl jednání se zástupci organizací Člověk v tísni, o.p.s. a Občané Nových Ervenic (ONE), o. s. o zavedení principů sociální ekonomiky do místní praxe. Podnikání se zřetelnými prvky sociálních principů Libor Duchoň dlouhodobě aplikuje při zaměstnávání obyvatel sociálně vyloučené lokality v jirkovských Nových Ervenicích.

V Plzni³⁵ město a Charita podepsaly memorandum, které upravuje spolupráci při zřízení sociální firmy.

V druhé polovině roku 2023 začíná MPSV rovněž „pilotovat“ nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2024 dále, a to tzv. Integrační pracovní místo (IPM). V případě schválení by měl být využíván od roku 2025. IPM kombinuje vytvoření pracovního místa se mzdovým příspěvkem a povinná je podpora integračních aktivit v průběhu výkonu práce – integrační příspěvek. Zaměstnavateli bude dána povinnost zajisti pro zaměstnance integrační aktivity v minimálně stanoveném rozsahu a zaměstnance na tyto aktivity uvolnit. IPM poběží dvanáct měsíců s možností prodloužení o dalších šest měsíců.

IPM bude vytvářeno na základě uzavřené dohody – jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (dále také APZ), budou se tedy na něj vztahovat obecné principy APZ. Toto místo nebude vytvářeno pro konkrétního zaměstnance – bude možné jej tzv. přeobsadit, aniž by pozbyla platnosti uzavřená dohoda. Výše příspěvku bude činit 50 % mzdových nákladů zaměstnavatele (mzda + odvody), maximálně však 26 000 Kč/měsíc.

Zaměstnavatel v rámci integračního pracovního místa pro zaměstnance zajišťuje individuální rozvojové aktivity v rozsahu minimálně šestnáct hodin měsíčně. V případě, že podpora

³⁴ Jirkov: město pro sociální ekonomiku [online]. In: ONZA A.S. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.onzajirkov.cz/jirkov-mesto-pro-socialni-ekonomiku>

³⁵ Město a charita podepsaly memorandum, upravuje spolupráci při zřízení sociální firmy [online]. In: MĚSTO PLZEŇ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://plzen.eu/o-meste/aktuality/aktuality-z-mesta/mesto-a-charita-podepsaly-memorandum-upravuje-spolupraci-pri-zrizeni-socialni-firmy/>

zaměstnanec není zajištěna v minimálním rozsahu, není možné poskytnout zaměstnavateli příspěvek za daný měsíc, příspěvek na integrační aktivity a vlastní mzdový příspěvek.

Integrační příspěvek může využít každý zaměstnavatel, obec, ale vhodný je zejména v prostředí sociálního podniku. Příklady podnikatelských činností naleznou obce v Adresáři sociálních podniků³⁶. Ačkoli legislativní úprava sociálního podnikání se teprve připravuje, mohou tzv. sociální podniky získat finanční podporu z výzvy č.24 OPZ+, která je prodloužená do 3. 4. 2024³⁷.

Založení nebo rozvoj sociálního podniku se objevuje v Plánu sociálního začleňování obcí sice poměrně často, ovšem v obcích je často záměr ve finále nerealizován pro svou náročnost a chybějícího vedoucího podniku. V sociálně vyloučených lokalitách navíc často chybí pro rozvoj podnikatelských aktivit potřebná kupní síla.

Nejvíce sociálních podniků působí dle výzkumu MPSV v Moravskoslezském kraji (18 %), na druhém místě se umístil Středočeský kraj (13 %), následovaný hlavním městem Praha (11 %). Od dubna 2023 MPSV zakládá poradenská centra pro rozvoj sociálního podnikání, tzv. SPointy. Zde získají sociální podnikatelé bezplatné poradenství, konzultace, informace o finančních zdrojích či podporu pro rozvoj podnikatelských záměrů. Vhodná platforma pro sledování sociálního podnikání v Česku je na stránkách České sociální podnikání³⁸.

3. Externí (veřejné) zakázky

Analýza plánů sociálního začleňování ukázala na zvýšený zájem obcí o zadávání veřejných zakázek (podle § 6 odst. 4 z. o zadávání veřejných zakázek³⁹). Lze tak podpořit rozvoj místní zaměstnanosti, nebo jiný společensky či environmentálně přínosný aspekt. Veřejné zakázky lze zadávat s určitými sociálními a/nebo ekologickými podmínkami, jimiž je například povinnost zaměstnat určitý počet nezaměstnaných.

Obecně lze říct, že maximalizace počtu činností, které bude obec schopna realizovat interně, znamená lepší službu pro občany, udržení finančních prostředků v obci a regionu a větší sociální soudržnost místních obyvatel. Při plánování činností obce je vhodné přemýšlet o jejich širším portfoliu, které zajistí možnost flexibilního zaměstnávání vlastních občanů a organizace práce podle aktuálních místních potřeb a vyvážení sezónnosti některých prací. Úvahy o tom,

³⁶ Adresář sociálních podniků [online]. In: ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku>

³⁷ Operační program Zaměstnanost plus: Podpora sociálního podnikání (1) [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2024-01-09]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus/-/asset_publisher/SfUza2tXdZGm/content/podpora-socialniho-podnikani-1-?inheritRedirect=false

³⁸ Sociální podnikání [online]. In: ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani>

³⁹ § 6 odst. 4 ZZVZ: „Zadavatel je při postupu podle tohoto zákona, a to při vytváření zadávacích podmínek, hodnocení nabídek a výběru dodavatele, povinen za předpokladu, že to bude vzhledem k povaze a smyslu zakázky možné, dodržovat zásady sociálně odpovědného zadávání, environmentálně odpovědného zadávání a inovací ve smyslu tohoto zákona. Svůj postup je zadavatel povinen řádně odůvodnit.“

jak velký má být přímý podíl obce na tvorbě pracovních míst a zaměstnávání, by se měly odvíjet od analýzy poptávaných nebo potřebných služeb a zhodnocení přínosu jejich alternativního obstarávání.

V jakých oblastech se chystá MMR podpořit veřejné zadávání v následujících letech, je zřejmé z obrázku níže:



Zdroj: MMR, říjen 2023

Nová pracovní místa může vytvářet nejen obec, ale samozřejmě komerční firmy a vhodným zaměstnavatelem pro znevýhodněné lidi jsou nestátní neziskové organizace (NNO). Vzhledem k tomu, že předpokladem úspěchu ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným je i flexibilita zřizované pozice, nemusí jít jen o místa na hlavní pracovní poměr (HPP), ale užitečné jsou i dohody mimo pracovní poměr, ovšem při akceptaci změn zákoníku⁴⁰ práce ohledně „dohod“. Zaměstnavatel bude nově povinen rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům pracujícím na dohody, a to s nejméně třídním předstihem, pokud se nedomluví na jiné době seznámení.

⁴⁰ Poslanci schválili novelu zákoníku práce. Upravuje pracovní režim home office a zavádí dovolenou pro „dohodáře“ [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_z%C3%A1kon%C3%ADk_pr%C3%A1ce_PSP_13092023.pdf/a43be4d3-adc0-0767-d89e-4b649fea066a

S tím souvisí i právo na veškeré překážky v práci. Jde o transpozici zákona podle Evropské komise, která směřuje k větší ochraně prekarizovaných pracovníků.

Pokud se obec rozhodne vytvářet nová pracovní místa, vyplatí se do přípravy zapojit zprostředkovatele práce na ÚP, pracovníky zaměstnaneckých projektů z OPZ+, sociální pracovníky obce, pracovní poradce, specializované agentury práce se zaměřením na specifickou cílovou skupinou a společensky odpovědné zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou pracovní místa nabídnout, mohou využít například Společensky účelné pracovní místo⁴¹ nebo **práci na zkoušku**. Příspěvek mohou získat od úřadu práce. Je nenárokový a slouží na částečnou úhradu nákladů na mzdu nebo plat zaměstnance, kterého zaměstnavatel přijme z evidence ÚP ČR za podmínky, pokud takového zaměstnance chce přijmout maximálně na poloviční úvazek a maximálně na dobu tří měsíců. Budoucí zaměstnanec musí být na trhu práce obtížně umístitelný a splňovat kritéria ÚP ČR, v jehož evidenci je budoucí zaměstnanec veden. Příspěvek je proplacen zpětně na základě písemné dohody uzavřené s ÚP ČR. Více viz Žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti⁴².

Zaměstnavatelé mohou také čerpat **příspěvek na zapracování**. Příspěvek může ÚP ČR poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává. Více viz Příspěvek na zapracování⁴³.

Vhodnou intervencí mohou být i **dotovaná pracovní místa** v rámci využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Těmi jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek na mobilitu a další. Zaměstnavatel, který zaměstná lidi, které úřad práce nahlíží jako obtížně umístitelné, může od úřadu práce získat příspěvek na mzdu.

⁴¹ Žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-prispevek-na-zrizeni-spolecensky-ucelneho-pracovniho-mista>

⁴² Žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/zadost-o-prispevek-na-zrizeni-spolecensky-ucelneho-pracovniho-mista-uchazecem-o-zamestnani-za-ucelem-vykonu-samostatne-vydelecne-cinnosti>

⁴³ Příspěvek na zapracování [online]. In: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zapracovani>

Pro mnoho uchazečů představuje bariéru pro přijetí a udržení zaměstnání plný pracovní úvazek, který představuje příliš velkou zátěž pro uchazeče o zaměstnání. Zájemce může zápasit s řadou znevýhodnění (např. psychické problémy, ztráta pracovních návyků, zdravotní problémy apod.). V cestě za prací může být překážkou i momentální rodinná situace (péče o děti, další závislé osoby). Řešením může být příspěvek na mzdu zaměstnance s částečným úvazkem.

Služby podpory zaměstnanosti by měly být cíleny nejen na zaměstnance, ale i vytvoření snazších podmínek pro integraci lidí s problémy. V práci s různorodým týmem lidí hrozí vedoucím pracovníkům (zejména šéfům sociálních firem) syndrom vyhoření. Vedení problémovějších a „křehčích“ lidí může pro vedoucího pracovníka představovat vyšší míru zátěže, které se raději vyhne. Proto by se mělo pamatovat i na jeho podporu a pomoc ze strany sociálních pracovníků obce nebo neziskových organizací. V obci se osvědčují i pravidelná setkání lokální skupiny, kde zaměstnavatelé mohou sdílet zkušenosti se sociálním začleňováním lidí z okraje společnosti, kde si mohou říci o radu či podporu u dalších odborníků. Typicky jsou to expertní zkušenosti NNO s konkrétní cílovou skupinou.

Praha 7 přestala od roku 2019 zadávat zakázky na servis spojený se správou, provozem a údržbou domů, bytů i nebytových prostor, které jsou v majetku Městské části Praha 7. Tuto službu nakupuje od Společnosti 7U s. r. o., která zajišťuje komplexní servis prací, na něž zaměstnává potřebné. Snížily se náklady na zajištění prací, město má lepší kontrolu nad cenou odvedených služeb. Může pomoci řešit sociální problémy občanů, kteří se ocitli v situaci sociálního vyloučení.

Dalším příkladem dobré praxe je například Brno, které v městských firmách a příspěvkových organizacích vytvořilo několik vhodných pracovních míst. Úřad práce pro ně vytipovává klienty, kteří dlouhodobě selhávají na trhu práce. Město jim pak v rámci projektu poskytne rekvalifikaci, školení pro pracovní pohovor a další kompetence. Postup je takový, že klient na TPM získá svého mentora z řad stálých zaměstnanců a klientův plat je navíc tři měsíce financován z prostředků EU. I díky tomu se daří motivovat zaměstnavatele k zapojení do projektu. V současnosti vznikla spolupráce s knihovnou Jiřího Mahena, s příspěvkovou organizací Domov pro seniory Holásecká, Fakultní nemocnicí u sv. Anny nebo družstvem invalidů MYJÓMI, firmou SEŽEV facility, s. r. o., QUBA, s. r. o., Albert, ADC Czech Republic, Úrazovou nemocnicí Brno nebo chráněnou dílnou Tradelin, s. r. o. Pokud se klient osvědčí, může získat pracovní smlouvu jako běžný zaměstnanec. Když o jeho služby nebude dále zájem, obdrží certifikát o úspěšném absolvování projektu, který mu může pomoci při získání regulérního zaměstnání.

Dalším příkladem dobré práce v tvorbě nových pracovních míst je **Děčín**. Ten mimo jiné zavedl systém odpovědných veřejných zakázek (kritérium zapojení osob se ztíženým přístupem na

trh práce po celou dobu trvání zakázky) a ve smlouvách o dílo zavedlo podmínku dodržování pracovněprávních předpisů.

1.7 UPLATŇOVÁNÍ METODY PROSTUPNÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ (PZ)

Metoda prostupného zaměstnávání je účinná, pokud je mimo vlastních finančních zdrojů zaměstnavatele také zajištěno financování APZ a dotovaných pracovních míst ze strany státu (nebo subvencí z OPZ+, kraje, nadačních fondů apod.). Na pracovním trhu stále citelně chybí schválený z. o sociálním podnikání. MPSV nyní „pilotně“ ověřuje zařazení nového nástroje do APZ, a to Integrační pracovní místo. Co se týče využívání VPP (nejčastěji využívaný nástroj obcemi), na tento zdroj financování se nemohou obce v blízké budoucnosti (rok 2024) zcela spoléhat. Systém metody prostupného zaměstnávání (PZ) je také podmíněn dostupností sociálních služeb.

Prostupné zaměstnávání řeší problém s obtížnou aktivizací a zaměstnatelností dlouhodobě nezaměstnaných lidí s četnými handicap, které jsou v evidenci ÚP ČR déle než rok nebo jsou zcela mimo trh práce. Podrobná specifikace CS je uvedena například v programu OPZ+, výzvách podporujících osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením. Pokud jde o využívání nástrojů APZ, přednostně jsou do nich zařazováni tyto cílové skupiny uchazečů:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců)
- uchazeči do 25 let věku, zejména absolventi škol bez praxe
- uchazeči starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- rodiče pečující o děti do 10 let
- uchazeči, kteří jsou osobami v hmotné nouzi
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti

Cílem PZ je postupnými kroky a za pomoci **sociálních služeb** připravovat dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání (UoZ) na vstup na volný trh práce a zároveň motivovat zaměstnavatele k vytváření udržitelných pracovních míst. Systém může fungovat jako motivační, nebo zásluhový. Osvědčení UoZ by měli být vždy přednostně umísťováni do dalšího stupně PZ, který by měl být výhodný pro všechny – jak pro podporované zaměstnance, tak pro obec, Úřad práce a zaměstnavatele. Aby bylo opatření PZ účinné, musí být doprovázeno komplexními poradenskými službami, motivačními aktivitami, rekvalifikacemi, pracovní asistencí, podpůrnými službami typu dluhové poradenství apod. Cílem PZ je totiž nejen jen nalezení konkrétního pracovního místa, ale obecně zvýšení zaměstnatelnosti/uplatnitelnosti člověka a jeho vymanění ze sociálního vyloučení či stavu, kdy je jím ohrožen.

Prostupné zaměstnávání probíhá v těchto fázích:

- 1) Přípravná fáze: práce na zkoušku, dobrovolnická služba, sociální rehabilitace, stáže u zaměstnavatele, nekolidující zaměstnání, veřejná služba
- 2) dotované zaměstnání – veřejná služba (VS), veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelné pracovní místo (SÚPM), dotovaná pracovní místa z projektů OPZ+
- 3) dostupný sociální podnik, stabilizační sociální podnik, smíšený sociální podnik
- 4) dostupn na volný trh práce

Personálně PZ zajišťují zprostředkovatelé zaměstnání na Úřadu práce, sociální pracovníci Odboru sociálních věcí v obci, realizační tým zaměstnaneckých projektů OPZ+, pracovní poradci z NNO⁴⁴.

Klíčová je u PZ role mentora, který předává „know-how“ zájemci o **mentoring** (mentee). Rozsah mentoringu je nastaven individuálně podle náročnosti zakázky na mentoring, přizpůsobuje podporu individuálním potřebám tzv. mentee. Mentor vede záznam o spolupráci, účastní se týmových setkání, skupinové intervize a supervize. Kvalifikace mentora je minimálně středoškolské vzdělání, alespoň 1 rok praxe s řízením kolektivu. Mentor může působit na HPP či DPČ/DPP v rozsahu sjednaném dle identifikovaných potřeb smluvené zakázky.

Pokud chce obec podporovat dostupné zaměstnávání, její koordinační role je klíčová. Je tvůrcem a koordinátorem lokálního partnerství. Plánuje programy zaměstnanosti v rámci obce (mikroregionu, svazku obcí atp.), podporuje lokální síť zaměstnanosti, popisuje žádoucí prvky a obsah cílů, a to především v Plánu sociálního začleňování.

Pro obec je zásadní spolupráce s Úřadem práce, který využívá nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Pracovníci úřadu pomáhají uchazeči o zaměstnávání před nástupem do zaměstnání, nabízejí pomoc s vytipováním vhodných adeptů pro pracovní poradenství a podporované zaměstnání, pomáhají s organizací jejich náboru, organizací skupin. Vedou nejrůznější poradenské a motivační aktivity. Disponují nabídkou rekvalifikací, mají data s nabídkou volných pracovních pozic v území a požadavcích zaměstnavatelů. Mnohé úřady od března 2023 pracují s predikcí regionálního vývoje a odvětvové skladby, čemuž přizpůsobují nabídku vzdělávání (rekvalifikační kurzy). Viz projekt Kompas⁴⁵.

Nástroj Podpora dostupného zaměstnávání se neobejde bez dalších koordinátorů, prostředníků, garantů projektu OPZ+, finančních a projektových manažerů, zástupců škol,

⁴⁴ Pro podrobnější popis rolí uvedených pozic: Příloha č. 2 – Pomůcka pro stanovení osobních nákladů [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/18670518/P%C5%99%C3%ADloha+%C4%8D.+2+-+Pom%C5%AFcka+pro+stanoven%C3%AD+osobn%C3%ADch+n%C3%A1klad%C5%AF.pdf/d0debce8-4641-4708-8e6a-384446650f59>

⁴⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. KOMPAS - Predikce trhu práce [online]. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.predikcetrhuprace.cz/>

místních akčních skupin (MAS), profesních asociací a mnoha dalších. Nezastupitelnou roli mají realizátoři zaměstnaneckých programů OPZ+. Na počátku uplatňování nástroje

Podpora prostupného zaměstnávání obec potřebuje být v intenzivním styku se sociálními pracovníky. Obvykle **sociální pracovník** vyhledává, oslovuje a zapojuje CS formou depistáží. Za tím účelem aktivně spolupracuje s dalšími aktéry, poskytovateli služeb. Provádí analýzu celkové životní situace účastníků (zjišťuje kompetence, silné i slabé stránky, zdroje účastníka, jeho potřeby a preference) a příčiny bránící vstupu na trh práce (identifikuje potencionální rizika a hrozby) s využitím self-reportu a dalších metod individuální sociální práce. Za aktivní participace účastníka projektu pomůže definovat klientovi základní zakázku. Poskytuje v případě potřeby také individuální konzultace. Cílem je odstranit primární příčiny a bariéry pro vstup na trh práce. V další fázi podporuje účastníky ve fázi změny, navrhuje jim další odborníky pro řešení jejich problémů. Doprovází je na úřady/institute, je-li to nutné, aktivně spolupracuje s dalšími aktéry, poskytovateli služeb, propojuje je s pomáhajícími partnery. Bohužel návaznost mezi těmito službami v Česku je často velmi slabou stránkou.

Klíčovou postavou, zejména v zaměstnaneckých projektech OPZ, je **pracovní konzultant**. Jeho hlavní činností je poskytovat individuální konzultace klientům tak, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost. Ve spolupráci s daným člověkem vytváří jeho plán osobního rozvoje. Se zapojenými účastníky pracovní konzultant prakticky trénuje situace, které je mohou potkat jak ve fázi hledání zaměstnání, tak v procesu adaptace v novém zaměstnání. Ve spolupráci s ostatními členy realizačního týmu a vedením organizace zajišťuje umístění účastníků na tréninkové, adaptační či integrační pracovní místo. Pracovní konzultant posléze pomáhá řešit problémy vzniklé během výkonu práce na tréninkovém místě. Úzce spolupracuje s mentorem nebo vedoucím konkrétního pracovníka. Časté je doprovázení klienta na pracovní pohovory. Zkušený "průvodce" umí pomoci klientovi zpracovat neúspěch, odmítnutí ze strany zaměstnavatele. Pracovní konzultant vyhodnocuje příčiny neúspěchu u pohovorů, snaží se dalšímu selhání přecházet. Konzultant aktivně komunikuje se zaměstnavateli, ale dbá na ochranu slabší strany, což jsou svěření klienti.

Na tréninkových pracovních místech či adaptačních místech obec či nezisková organizace spolupracuje s **mentorem nebo vedoucím/předákem na pracovišti**. Jeho hlavní činností je poskytovat pracovní mentoring účastníkům projektu (mentee) umístěným na tréninková, adaptační, integrační pracovní místa na volném trhu práce. Mentor ve spolupráci s menteem definuje zakázku v rámci mentoringu. Menteemu předává „know-how“, podporuje ho při zvládnutí adaptačního procesu, ověřuje uplatňování jeho získaných dovedností v rámci jeho zapojení do týmu, poskytuje mu zpětnou vazbu. Přizpůsobuje podporu individuálním potřebám mentee. V případě potřeby nováčkovi pomáhá řešit nově vzniklé problémy. Úzce spolupracuje a komunikuje s přímým nadřízeným menteeho (pokud jde o organizaci, kde je více vedoucích) i ostatními členy realizačního týmu. O prováděném mentoringu se ve firmě

vede záznam, na jehož základě si mentor vyhodnocuje úspěšnost procesu doprovázení nováčka.

Další podpůrnou a aktivizační pozicí v metodě dostupného zaměstnávání je **peer konzultant**. Zajišťuje pro klienty poradenský aktivizační program. Podporuje účastníky projektu v podobně náročných situacích, které sám zažil, při práci využívá své jedinečné životní zkušenosti. Zprostředkovává pozitivní dopady, posiluje aktivní postoje a rozvíjí zdravé sociální vazby v týmu. Sdílí své úspěšné strategie sociálního začlenění, předává to, co zažil na vlastní kůži. Odbornému realizačnímu týmu projektu „překládá“ postoje a chování účastníků a navrhuje cesty k lepší spolupráci.

V podpoře zaměstnatelnosti obec při náročnějších zakázkách využívá i **služby právníka v oblasti pracovně-právního poradenství**.

Opatření lze financovat zejména s podporou výzev OPZ+, protože financování z Aktivní politiky zaměstnanosti je v roce 2023 zásadně kráceno.

Kromě rozhodnutí, že podporovat zaměstnání ohrožených a znevýhodněných obyvatel je pro rozvoj obce a zvýšení sociální koheze obyvatel žádoucí, se rozhodnutí obce realizovat PZ musí opírat o znalost specifik zaměstnanosti v místním kontextu. Pokud obec potřebuje, zpracuje si na začátku analýzu, která přinese aktuální obrázek o problému dlouhodobé nezaměstnanosti.

V každé obci se jeví vhodným zjistit, které nástroje jsou

- adekvátní potřebám a problémům CS,
- okamžitě k dispozici (včetně aktérů, kteří by je mohli využít),
- reálně zjistitelné.

Během realizace je ovšem především klíčový správný výběr zaměstnanců pro PZ.

Je třeba myslet na dostatečnou provázanost služeb zaměstnanosti a sociálních, zdravotních a dalších služeb.

- Je nutné podporu poskytovat tak dlouho, jak ji konkrétní osoba potřebuje (tzn., že nesmí být omezena pouze na období zaměstnání na tréninkovém pracovním místě), a v takové intenzitě a rozsahu, jak ji vyžaduje konkrétní životní situace. Je potřeba akceptovat, že někdo může externí podporu potřebovat i několik let, ale současně je nutné pravidelně vyhodnocovat adekvátnost nastavení, aby nedocházelo k neefektivnímu vynakládání zdrojů a „zneschopnění“ podporované osoby.
- Je třeba „hlídat“ dostupnost, „necyklit“ klienta na jednom stupni podpory (typicky na VPP).
- Ideální je vytvořit funkční lokální síť zaměstnanosti ke sdílení informací, nabídky volných pracovních míst, k prostupu nebo rotaci pracovníků.

Město Hanušovice se nachází u Šumperka, nezaměstnanost v tomto území je 2. nejvyšší v ČR. Jednou z bariér motivace dlouhodobě nezaměstnaných k vstupu do PZ bylo stigma VPP. Proto město svůj model pracovní integrace a PZ pojmenovalo H-POINT.

Město se rozhodlo mezi lety 2014 a 2020 rozšířit počet pracovních míst, která mají charakter tréninkových pracovních míst. Většina z nich byla vytvořena na činnosti, které dříve byly řešeny dodávkou externích služeb/stavebních prací.

Prvním krokem bylo rozbití mýtu, že místní Romové nechtějí a neumí pracovat, berou sociální dávky a nejsou přínosem pro město. Starosta města prováděl individuální náborové rozhovory s rodinami dlouhodobě nezaměstnaných v jejich domácnostech. Město navíc organizovalo za účasti sociálních pracovníků (SP) veřejné prezentace o smysluplnosti nástupu do zaměstnání. Hanušovice si vytvořily motivační systém pro zaměstnance VPP, který pracovníky posouvá z kategorie všeobecné a počáteční „D“ do vyšších úrovní až k nejvyšší kategorii „A“. **Viz zde:**

D – vstupní kategorie „Poznáváme se“: Jedná se o pracovníky na DPP či 1. setkání s VPP.

Výsledky: Do této kategorie vstoupilo 66 lidí za dobu 24 měsíců od 11/2018-11/2020, předčasně ukončilo 14 frekventantů z důvodu hrubých porušení pracovní kázně (práce pod vlivem alkoholu, neomluvená absence apod., ukončení bez postupu do další úrovně. Dalších 35 účastníků skončilo z důvodu nízké motivace či nezajištění financování. Do další úrovně úspěšně postoupilo 17 absolventů.

C – Pracujeme na sobě: Zaměstnanci vstupující do pracovního poměru v rámci projektu města či partnerské organizace, kde je možná delší podpora než z ÚP a je zajištěné financování vzdělávání. Pokud má zaměstnanec dluhy, konzultuje je s dluh. poradnou. Je zjištěn osobní i pracovní potenciál a nabídnuty sociální jistoty kmenových zaměstnanců, tj. vyšší plat, stravenky i bonusové odměňování (vyjma osob s exekucí).

Výsledky: Do této kategorie vstoupilo 17 lidí za dobu 24 měsíců od 11/2018-11/2020, předčasně ukončily 2 osoby z důvodu hrubých porušení pracovní kázně, bez postupu do další úrovně 8 mužů z důvodu nízké motivace či nezajištění financování, úspěšně tento cyklus ukončilo 7 pracovníků.

B – Vytváříme hodnoty: Zaměstnanci jsou schopni plnohodnotně a kvalitně pracovat a řešit své potíže. Nejlepší absolventi zůstávají pracovníky města a jejich služby jsou nabízeny občanům, organizacím a firmám. Stávají se vedoucími skupiny nových pracovníků (VPP). Získávají vyšší finanční ohodnocení, mají zajištěn nástup na vybrané vzdělávací kurzy, nástup na rekvalifikaci. Bonusem je spolupráce při řešení bydlení včetně možnosti přestěhování se do městského bytu přes poradník.

Výsledky: Do tohoto stupně vstoupilo 7 lidí za dobu 24 měsíců od 11/2018-11/2020, předčasně neskončil nikdo. Bez postupu do další úrovně zůstalo 5 stabilních zaměstnanců z důvodu nejistoty a poklesu ekonomiky v průběhu pandemie. Do další úrovně postoupili 2 pracovníci.

A – Jsem příkladem pro ostatní: Zaměstnanci H-Pointu v kategorii A pracovali pro město několik let, došlo k odstranění všech bariér pro udržení na trhu práce. Klienti jsou připraveni se uplatnit na volném trhu práce, jsou plnohodnotnými pracovními silami. Je možné je nabízet do firem jako spolehlivé zaměstnance s pracovními návyky a kompetencemi.

V Česku metodě prostupného zaměstnávání chybí provázanost mezi jednotlivými stupni PZ a větší flexibilita při získávání dostupné pracovní zkušenosti doprovázená sociální podporou. Inspiraci můžeme hledat například v sousedním Rakousku.

V Rakousku došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti na počátku 80. let 20. století. V roce 1983 ministr sociálních věcí Alfred Dallinger poskytl prostor pro inovace v přístupu k zaměstnanosti. Motivací se stalo i hodinové zaměstnání jako dobrý start a nízkoprahový vstup do světa práce.

Všemi možnými způsoby je podporováno zapojení na trh práce i formou denní mzdy jako určité pobídky. Flexibilní organizace rozsahu zaměstnání je samozřejmostí. I krátkodobá práce může totiž potřebným ukázat, že jejich výrobek či služba má hodnotu pro zákazníka, že jsou potřební a jejich práce má pro společnost svou cenu.

Pro další příklady dobré praxe v metodě prostupného zaměstnávání viz např. Příručku dobrých praxí⁴⁶.

1.8 ZAVÁDĚNÍ TRÉNINKOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST (TPM)

Mezi příčiny vysoké nezaměstnanosti obyvatel sociálně vyloučených lokalit (dále také SVL) patří nízké vzdělání, vysoká zadluženost a následné exekuce, demotivující sociální systém, nedostatečné využívání aktivní politiky zaměstnanosti, malá flexibilita v oblasti pracovněprávních vztahů, ale také rozšířená zkušenost s diskriminací na trhu práce. Analýza Plánů sociálního začleňování (PSZ) v územních celcích ukazuje, že jedním z nejefektivnějších nástrojů, který dokáže aktivizovat dlouhodobě nezaměstnané a pomoci jim s postupnou adaptací na nároky volného pracovního trhu, je “zavádění tréninkového pracovního místa”.

Tréninkové zaměstnávání a vytváření tréninkových pracovních míst (TPM) pro lidi, kteří mají kvůli řadě sociálních znevýhodnění ztížený vstup na volný pracovní trh, je osvědčeným způsobem sociální podpory, který dlouhodobě funguje v zahraničí i na řadě míst České republiky.

TPM jsou vytvářena například pro lidi, kteří opouštějí ústavní výchovu nebo věznice a jsou využívána i při podpoře lidí se závislostí nebo lidí s dlouhodobými psychickými nebo jinými zdravotními problémy. Samotné poskytnutí pracovní příležitosti nestačí – netrénování a nepřipravení lidé bez přechodové adaptace na práci selhávají a TPM je často jejich poslední

⁴⁶ Příručka dobré praxe: Zaměstnávání [online]. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, OSZ [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.socialni-zaclenovani.cz/dokument/zamestnanost/>

šancí. Výzkumy ukazují, že na úspěšný návrat na pracovní trh může pomoci již jeden rok klienta v tréninkovém zaměstnání s dostatečnou navazující podporou.⁴⁷

Tréninkové pracovní místo není terminus technicus. V širším významu se jím rozumí celá škála zaměstnání, která splňují kritéria nácviku sociálních dovedností a adaptace na běžný pracovní trh, například i adaptační tréninkové místo v sociálním podniku. Cílem tréninkového zaměstnávání je v podstatě nasimulovat opět pracovní proces v reálném prostředí a dát uživateli čas znovu se přizpůsobit pracovnímu režimu. Žádoucí trénink může poskytnout i kratší, flexibilní úvazek s vyšší mírou podpory ze strany mentora/ předáka či vedoucího týmu. Zpravidla jde o práci na kratší úvazek na DPČ na limitovanou dobu, obvykle 3 měsíce. Nejčastější praxí je zaměstnání klienta s výraznou podporou organizace na DPČ ve výši max. 0,5 úvazku, ve výši minimální mzdy.

Jaký model je pro adepta žádoucí, je závislé na stupni jeho zátěže, kterou si s sebou nese před vstupem na volný trh práce. V užším smyslu se pak TPM rozumí spíše sociální práce s cílovou skupinou, kdy jednou z řešených oblastí je také oblast zvýšení zaměstnatelnosti (uplatnitelnosti) klienta. Tato oblast je doménou NNO, které mají blízko k řešení specifických problémů znevýhodněných skupin ve společnosti.

Pokud se NNO stane zaměstnavatelem klienta na TPM, podporuje jej často nejen při jeho pracovním „restartu“, ale řeší i sociální podporu v dalších oblastech (bydlení, dluhy, zdraví apod.). TPM jsou pak obvykle realizována díky programům zaměstnanosti z evropského Operačního programu Zaměstnanost (OPZ)⁴⁸. Realizátor programu (může jím obec, NNO, další subjekty) získává zálohové financování (*ex ante*), sám realizuje tréninková místa, nebo uzavírá dohodu o partnerství se zaměstnavatelem, který poskytne příležitost k co nejvěrnější simulaci pracovního místa, kde klient v bezpečném prostředí obnovuje své schopnosti pro fungování ve skutečném zaměstnaneckém poměru. Zaměstnavatel za umístění potřebného člověka na TPM získává kompenzaci v podobě plné úhrady nákladů a nákladů na mentora. Pro dobu trvání TPM není žádné metodické doporučení pro dobu podpory na tréninkovém místě. Délka vyplývá z potřeb konkrétního člověka. Přitom platí, že počet kroků a jejich délka záleží na vzdálenosti jedince od běžného trhu práce. Na tréninkovém pracovním místě se zaměstnanec v bezpečném prostředí učí znovu sociálním návykům, komunikaci s vedoucím, zvyšuje svoje kompetence pro práci tak, aby mohl postupně přejít za pomoci určeného průvodce (mentora, pracovního poradce, sociálního pracovníka, kouče, předáka atd.) na volný trh práce nebo pozici s větší zodpovědností a náročností. Na tréninkovém místě je žádoucí pravidelná podpora pověřené osoby, který člověku poskytuje pravidelnou zpětnou vazbu a pomoc při

⁴⁷ Po absolvování tréninkového procesu uspělo na trhu práce 19 z 25 sledovaných zaměstnanců tréninkového zaměstnávání. Analýza Analýza tréninkového zaměstnávání v systému obchodů Restart Shop [online]. MAKAI atelier, 2021 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.restartshop.cz/files/analyza-restart-web.pdf>

⁴⁸ Tréninková pracovní místa jsou např. financována z Výzvy 018 OPZ+: Podpora sociálního začleňování ve vyloučených lokalitách (1) [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-018-opz-plus>

řešení každodenních problémů. Obsah, forma podpory, její rozsah a cíl je pro zaměstnance rozpracován v jeho individuálním plánu.

Podporované náklady na TPM záleží vždy na aktuálně vypsanych podmínkách výzvy z OPZ+. Financovat TPM lze například z OPZ+, aktuálně⁴⁹ výzva 018 z OPZ. Pro další formy podpory lze využít např. výzvu pro aglomerace⁵⁰. Pokud realizátoři vytvářejí TPM v sociálních podnicích, lze využít výzvu z [OPZ⁵¹](#). Některé neziskové organizace hledají i další finanční zdroje i prostřednictvím vlastního fundraisingu u soukromých dárců, nadací, příspěvku od obce, kraje apod.

Co se týče projektů zaměstnanosti z OPZ, je v oblasti podpory lidí s kumulovanými handicapy vždy přítomen **sociální pracovník** (velká část práce s klientem se často týká překonávání bariér při vstupu na trh práce). Sociální pracovník je tím, kdo funguje jako pojítka mezi tréninkovým zaměstnáním a dalšími institucemi zvnějšku. Výrazně se podílí na komunikaci s úřady (úřad práce), spolupracujícími organizacemi a dalšími institucemi. Tato činnost se realizuje např. prostřednictvím komunitních setkání, v jejichž rámci probíhá debata o fungujících (anebo naopak neexistujících) službách pro CS. Sociální pracovník částečně reprezentuje tréninkový program venku a zajišťuje potřebnou výměnu informací s dalšími stranami. Náplní jeho činnosti je např. i komunikace s potenciálními zaměstnavateli lidí se znevýhodněním a jejich oslovování, nalézání vhodných pracovních míst pro klienty.

Významný je i **pracovní poradce/pracovník s cílovou skupinou**. Individuálně podporuje účastníky po celou dobu trvání projektu, identifikuje a pomáhá řešit případné překážky bránící vstupu na volný trh práce. Poradce nežádka i vzdáleně doprovází klienta při adaptaci na pracovním trhu, včetně řešení krizových situací. Často zejména s terénním sociálním pracovníkem obnovuje a upevňuje sociální návyky účastníků spojených s docházkou do práce, posílení základních komunikačních dovedností, práce s časem a vytváření zdravějšího životního režimu umožňujícímu zvládat požadavky zaměstnání.

Zástupce zaměstnaneckého projektu domlouvá spolupráci pro klienta na straně spolupracujících zaměstnavatelů. Přímo na pracovišti na straně zaměstnavatele je klíčovou postavou **mentor**. Ten nového zaměstnance nejen odborně vede (naučí ho danou činnost), ale je mu oporou při adaptaci a získání sociálních návyků na novém pracovním místě. Vysvětluje mu například, co je žádoucí pracovní výkon, požadovaná rychlost a nároky zaměstnavatele na kvalitu odvedené práce. Nacvičuje s ním, jak se chovat v týmu, vede ho k dodržování pravidel (omluvy na pracovišti, hlášení nemoci, indispozice apod). Zároveň mentor informuje o pokrocích či slabých stránkách svého svěřence neziskovou organizaci, která klienta

⁴⁹ Podpora sociálního začleňování ve vyloučených lokalitách (1) [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-018-opz-plus>

⁵⁰ Integrované územní investice – sociální začleňování [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-033-opz-plus>

⁵¹ Podpora sociálního podnikání (1) [online]. In: ESFCR.CZ. [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-024-opz-plus>

„doprovází“. Roli mentora často vykonává vedoucí, který tuto práci dělá nad rámec svých běžných činností, tedy jako činnost doplňkovou, obvykle v rozsahu 0,3-0,5 pracovního úvazku. Vyloučena není ani možnost práce na celý úvazek, pokud to vyžaduje smluvená zakázka s NNO a firma má na takovou podporu personální kapacity.

Vhodné je využít služby **psychosociálního kouče/psychologa**, který podporuje celý realizační tým a klienty, když ztrácejí motivaci. Řada příkladů z praxe ukazuje, že oporu tohoto odborníka potřebuje hlavně mentor na TPM, protože není odborníkem na sociální práci.

V týmu lze využít podpůrnou pozici tzv. **peer konzultanta** (člověk s osobní zkušeností tíživé životní situace, jíž zvládl, který může sloužit jako pozitivní vzor). Kombinace mentora a peera je vhodná, protože peer může s klientem mít méně formální vztah a komunikaci.

Okruh hendikepů (a tedy i potřeb) je u dlouhodobě nezaměstnaných lidí široký (duševní nemoci, závislosti, dluhy, trestní minulost, zdravotní omezení...). Pro obce i úřady práce je zásadní znát činnost místních neziskových organizací a dalších podporovatelů v místě, které jim mohou pomoci svým odborným know-how. Výrazně přispět mohou už s oslovováním a výběrem vhodných kandidátů na TPM, hlavně těch, kteří propadají „sítím“ úřadu práce. V tomto ohledu je nezastupitelná role terénních sociálních pracovníků.

V úvodu spolupráce zaměstnavatele a adepta na TPM přitom se musí nastavit jasné podmínky kontraktu a podmínky spolupráce a vzájemná očekávání. Na přijímací schůzce s novým adeptem se *vymezí cíl tréninku* (co by se měl zaměstnanec na tréninkovém místě naučit, co by se v jeho životě mělo tréninkem změnit), *zkušební doba* (vymezená časem nebo počtem směn), *podmínky přerušení a ukončení tréninku*. Během spolupráce na tréninkových místech je třeba spolupráci spolu s koučem průběžně vyhodnocovat, zaměstnanci poskytovat často zpětnou vazbu, reflexi.

Tréninková pracovní místa se už úspěšně implementují v mnoha organizacích a na řadě míst České republiky. Některé zainteresované organizace, které podporují zaměstnávání lidí s různými druhy znevýhodnění prostřednictvím tréninkových pracovních míst, se v roce 2022 sdružily do Platformy tréninkového zaměstnávání (PLATZ). Jejím cílem je sdílet dobrou praxi i zkušenosti z tréninkového zaměstnávání (v závorkách jsou uvedeny konkrétní projekty/místa tréninkového zaměstnávání):

Praha: Česká asociace streetwork, o.p.s. (Restart shop)

Celorepubliková působnost/ Rubikon Centrum, z. ú. (Pracovní trénink)

Praha / Labre, z. s. (Přestupní stanice)

Praha/ Homelike, o.p.s. (Jídelna Kuchařek bez domova – Jako Doma)

Praha/ Sociální družstvo Střecha (Bistro Střecha)

Poznej Prahu jinak! z. s. (PRAGULIC)

Progressive, o.p.s. (FIXPOINT)

Mníšek pod Brdy/ Magdaléna, o.p.s. (Tréninková místa pro aktivní uživatele návykových látek jako součást komplexního přístupu adiktologických služeb.

Brno/ Tripitaka, z. s. (Restart Shop Brno, Café In The Ghetto)

Pro řadu uchazečů o práci, kteří nemají vyšší formální vzdělání nebo stojí z mnoha příčin delší dobu mimo volný trh práce, může do jisté míry TPM nahradit další vzdělávání dospělých, které je v Česku na nízké úrovni. Pro větší využívání tohoto nástroje v praxi hovoří i teoretická východiska z hlediska andragogiky a pedagogiky. Dospělí lidé totiž raději, než na teoretických výkladech staví na praktickém učení a osobní zkušenosti, kterou využijí přímo ve své práci či osobním životě. TPM ukazují, že jde o nástroj, který může člověku s vícečetnými problémy otevřít dveře na trh práce.

1.9 PRACOVNÍ SKUPINY A KOORDINACE MÍSTNÍCH AKTÉRŮ

Koordinační platformy bezpečnostních témat v obcích se SVL, jakými jsou například pracovní skupiny či komise, nabízejí prostor k reflexi aktuálních bezpečnostních témat a umožňují nastavit efektivní spolupráci mezi aktéry v této oblasti, omezit bezpečnostní rizika a zlepšit komunikaci mezi zapojenými členy.

Pracovní skupina pro bezpečnost a prevenci kriminality i proto může být nástrojem rychlého a přímého ovlivňování bezpečnostní situace na území obce.

V praxi se osvědčuje multidisciplinární složení pracovní skupiny, v níž jsou zastoupeny tyto subjekty:

- samospráva – vedení obce, vedoucí odborů – odbor sociálních věcí, OSPOD, manažer prevence kriminality, koordinátor pro záležitosti národnostních menšin a cizinců,
- bezpečnostní složky – obecní policie, Policie ČR,
- Probační a mediační služba,
- NNO působící na území obce (realizující např. K – centrum, terénní programy, programy primární prevence, poradny – Bílý kruh bezpečí apod.),
- relevantní sociální služby, např. NZDM,
- středisko výchovné péče, pedagogicko-psychologická poradna,
- Úřad práce,
- zástupci organizací a subjektů působících na území obce pracujících na úseku prevence, pomoci obětem trestných činů, práce s ohroženými skupinami obyvatel a dal.,
- ředitelé škol na území obce
- a další.

Práce tohoto týmu reaguje na bezpečnostní rizika a omezuje jejich výskyt v území. Odpovědné osoby se setkávají v určeném čase, informují se, vyhodnocují stávající situaci, reagují, aktivně

se podílejí na řešení konkrétních problémů. Každý člen skupiny má odpovědnost za svou oblast a její řízení, všichni členové ovlivňují řešení a přijímají odpovědnost za výsledek. Předvídání, plánování a realizace konkrétních aktivit, pravidelnost a účast odpovědných osob zaručuje efektivitu práce skupiny. Podpora veřejnosti při této činnosti je nezbytná.

Zástupci jednotlivých subjektů jsou honorováni v rámci svých výkonů pracovních činností. Nároky jsou pouze na jednací místnost, kancelářské potřeby a technické vybavení. Ty lze vykryt z rozpočtu obce.

Další možností, jak koordinovat prostřednictvím pracovní skupiny činnosti v území, je vznik komise. Tu může dle potřeby zřídit (či zrušit) rada obce jako iniciativní a poradní orgán na odborná témata i k řešení problémů⁵².

Komise rady města nejen připravuje podklady a doporučení pro rozhodnutí radních, ale může iniciativně přicházet s vlastními návrhy. Přípravu, obsah jednání, způsob usnášení a náležitosti rozhodování komise, formy kontroly plnění usnesení a zajišťování úkolů, upravuje řád komise.

Komise pro prevenci kriminality a bezpečnost fungují např. v obcích zapojených do Programu prevence kriminality na místní úrovni MV ČR, které ve svých zásadách pro poskytování dotací ze státního rozpočtu na výdaje realizované v rámci tohoto programu stanovuje právě podmínku vytvořit odborný, multioborový orgán, jehož členem je manažer prevence kriminality.

Komise zabývající se bezpečností a prevencí kriminality v obci zejména koordinují preventivní aktivity, připravují podklady pro tvorbu strategií, shromažďují informace a podklady pro vyhodnocení faktorů, které ovlivňují bezpečnost v obci a jsou poradním a iniciativním orgánem rady města. Zpracovávají pro radu města stanoviska a doporučení v oblasti bezpečnosti, prevence kriminality a sociálně patologických jevů, spolupracují s dalšími subjekty v oblasti prevence kriminality nebo projednávají vyhodnocení realizovaných projektů v oblasti prevence kriminality.

Obce zapojené do koordinovaného přístupu, které pracovní skupiny či komise zřízeny mají, jsou např. Děčín – Komise prevence kriminality a bezpečnosti, Chomutov – Bezpečnostní komise Rady statutárního města Chomutova, Žatec – Komise prevence kriminality, Aš – Komise prevence kriminality a sociálně patologických jevů, Jihlava – Komise pro bezpečnost a prevenci kriminality, Jablonec nad Nisou – Komise prevence kriminality, Ostrava – Komise pro bezpečnost a integrovaný záchranný systém.

⁵² Viz zákon č. 128 /2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ust. § 102, písm. h).

Zásadním předpokladem existence a efektivního fungování pracovní skupiny pro bezpečnost a prevenci kriminality je rozhodnutí a podpora vedení města, dále pak zázemí pro jednání a techniku pro záznamy, prezentaci apod.

Pracovní skupina pod přímým vedením starosty obce jedná operativně, sdílené informace jsou zpracovávány efektivně a úkoly rozděleny se zodpovědností za jejich plnění, zatímco jednání komise obvykle takovou míru pružnosti neumožňují. Stejně jako jiné platformy i zde záleží na osobním přístupu jednotlivých zástupců. Je zásadní, aby k činnosti platformy přistupovali otevřeně a s ochotou dělit se o informace a spolupracovat, bez nichž poslání platformy zůstane nenaplněno.

Zřízením pracovní skupiny a správným složením pracovní skupiny lze dosáhnout dobrých výsledků v územích, zvláště pak s koordinovaným přístupem a dobrou komunikací. Příkladem toho je město Kolín. V rámci projektu Bezpečné město vznikla ve městě pracovní skupina, která zasedá pravidelně na městském úřadě pod vedením starosty případně místostarosty. Při její činnosti dochází ke koordinaci místních aktérů působících v oblasti bezpečnosti a prevence kriminality a k přípravě preventivních aktivit. Komise umožňuje sdílet informace mezi starostou a místostarostou města, ředitelem územního odboru Policie ČR, ředitelem Městské policie Kolín, vedoucím obvodního oddělení Policie ČR, vedoucí odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městský úřad Kolín, zástupcem Probační a mediační služby v Kolíně, vedoucí oddělení sociálně-právní ochrany dětí Městský úřad Kolín, vedoucí odboru obrany a krizového řízení Městského úřadu Kolín a koordinátorem prevence kriminality Městského úřadu Kolín. Pravidelnými hosty jsou ředitel Úřadu práce v Kolíně, ředitel Hasičského záchranného sboru Kolín a zástupci dalších složek integrovaného záchranného systému. Forma spolupráce vychází mimo jiné i z tzv. Koordinační dohody mezi Policií ČR a vedením samosprávy na místní úrovni, jež popisuje cíle, metody a formy spolupráce a pravidla sdílení informací.

V rámci činnosti pracovní skupiny Bezpečný Kolín byly stanoveny základní parametry spolupráce, především mezi městskou a státní policií. Společné hlídky, denní výměna informací, společné pravidelné akce, sledování přestupkového chování, kontrola ubytoven. To jsou všechno aktivity, které spolu s projekty sociální prevence zásadním způsobem snížili kriminalitu ve městě. (zdroj: Strategický plán sociálního začleňování města Kolína II. pro období 2018–2020.

Při tvorbě místního strategického dokumentu, kterým je plán sociálního začleňování, vznikají v rámci lokálního partnerství pracovní skupiny podle řešených témat a problematik.

Obce v rámci spolupráce s Agenturou také vytvářejí lokální partnerství, která sdružují relevantní subjekty a partnery především veřejné a neziskové organizace, příspěvkové organizace, zástupce veřejnosti a další.

Často bývá jedním ze zvolených témat bezpečnost v obci a prevence kriminality. Pracovní skupina pro bezpečnost a prevenci kriminality složená z lokálních partnerů (zástupci obce, odborů samosprávy, škol, neziskových organizací, obecní policie, Policie ČR a dal.) spolupracuje na tvorbě tohoto strategického dokumentu, navrhuje nástroje a aktivity pro řešení problémů. Po jeho schválení zastupitelstvem obce se tato pracovní skupina spolu s ostatními opět spojuje do lokálního partnerství. Členové lokálního partnerství se pak dále scházejí nepravidelně, využívají platformu pro sdílení informací, poznatků z terénu, know-how.

Pracovní skupiny lokálního partnerství, které byly zaměřeny na bezpečnost, prevenci kriminality a prevenci rizikových jevů se scházely při projednávání strategických plánů sociálního začleňování např. v Aši, Brně, Bruntále, Břeclavi, Děčíně, Dubí, Chomutově, Jesenicku, Jirkově, Klášterci – Vejpřtech, Kolíně, Krnově, Liberci, Litvínově, Moravském Berouně.

1.10 KOMUNITNÍ PRÁCE

Na rozdíl od opatření, která přicházejí „shora“ a jsou uplatňována politiky a státní správou plošně bez přihlédnutí k lokálnímu kontextu, mají aktivity budované „zdola“ za výsledek větší zapojení obyvatel a jejich angažovanost. V rámci tohoto přístupu tak platí, že pokud se aktivity šíří „zdola“, posiluje se tím i odolnost celé společnosti na regionální a státní úrovni. Tím, že komunity posilují samy sebe, snižují svou závislost na státních institucích.⁵³

Nezávislé komunitní zájmy lze podpořit řadou různých opatření. Obce mohou v závislosti na potřebách obyvatel a svých vlastních možnostech podpory realizovat jen některá nebo využít kombinaci více opatření najednou.⁵⁴

Příklady realizace mohou být:

samospráva obyvatel SVL, spolková činnost
komunitní aktivity/ akce zdola, dobrovolnictví a sousedská výpomoc v SVL
komunitní centrum

Podpora a posilování nezávislých komunitních zájmů, místních sousedství a svépomoci obyvatel přispívá k tomu, aby v obcích a městech panovala sociální soudržnost a sousedství fungovala jako společenství – komunity. Přispívá k tomu, aby obyvatelé ohrožení sociálním

⁵³ Volně dle: Jak využít krizi k větší odolnosti českých komunit? NADACE VIA [online]. [cit. 2023-01-12]. Dostupné z: <https://www.nadacevia.cz/2020/11/16/jak-vyuzit-krizi-k-vetsi-odolnosti-ceskych-komunit/>

⁵⁴ Volně dle: Participace jako nástroj změny zdola. SOCIÁLNÍ NOVINKY [online]. [cit. 2024-01-12]. Dostupné z: <https://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/514-participace-jako-nastroj-zmeny-zdola>

vytvořením byli zapojeni do realizace aktivit na místní úrovni a spolupodíleli se na životě komunity v přirozených podmínkách místního společenství.

Uvedené aktivity podporují tvorbu místních společenství v obcích a městech a spokojené sousedství všech obyvatel obce, snižují počty marginalizovaných a vyloučených jejich posilováním a zkompetentňováním a oživují obecní/městský občanský život podporou komunitních aktivit zdola vytvářením podmínek pro účast lidí na řešení jejich potřeb.

Obyvatelé SVL se mohou díky aktivnímu zapojení neformálně vzdělávat v občanské gramotnosti i specifických dovednostech, což jim může pomoci získat kompetence nezbytné k zapojení se do života široké veřejnosti i k jednání s radnicí a tím se aktivně podílet na změně svojí situace. Může jim pomoci také inspirace z jiných lokalit, např. formou exkurze, návštěvy a setkání s lidmi z jiných SVL.

Znevýhodněné skupiny mohou být vyslyšeny a je posilován jejich pocit sounáležitosti a spoluodpovědnosti za občanskou společnost. Mohou tak opustit svoji obvyklou „klientskou“ roli a stát se rovnocennými občany ČR a obyvateli dané obce.

Obecným cílem podpory a aktivizace komunitních zájmů „odspodu“ je tedy vtáhnout sociálně vyloučené obyvatele do řešení jejich vlastní životní situace jako aktivní hráče, kteří si osvojují spoluodpovědnost za to, v jakém prostředí a jak žijí, a dovednost své potřeby a zájmy na různých úrovních obhajovat.

Opatření podporuje sounáležitost s místem, kde žijí, zájem o ně a ochotu aktivně se podílet na jeho kultivaci a rozvoji. Účast obyvatel na řešení jejich problémů je předpokladem jejich dalšího zapojení se do občanského/spolkového/veřejného života obce či města.

Prvním krokem je vzbudit u lidí zájem o veřejné dění. K tomu nejlépe slouží komunikační a kulturní aktivity, kde se lidé setkávají a zjišťují společné zájmy či potřeby. Začínají spolu o problémech města či obce mluvit a získávají chuť společně věci ovlivňovat. Může jít o místní tradiční oslavy (dožínky, masopust), sportovní akce, taneční zábavy, poutě, divadelní představení či koncerty. Přidanou hodnotou samozřejmě je, pokud se do těchto akcí podaří zapojit také obyvatele SVL. Obec může ovlivnit rozvoj místních občanských aktivit i tím, jak je podporuje. Nejde vždy jen o finanční podporu akcí organizovaných místními spolky, ale také o poskytnutí prostor či ocenění v místním zpravodaji.

Procesem **horizontální participace** rozumíme setkávání za účelem projednávání lepších životních podmínek či scházení se za účelem řešení společných témat, sdílení názorů, předávání si vědomostí s cílem dojít shody či kompromisu na diskutovaném tématu.

Participace vertikální by potom měla stimulovat motivaci podílet se na řešení problémů spolu s dalšími partnery – zejm. se sociálními pracovníky a místními politiky.

Samospráva obyvatel SVL, spolková činnost: V lokálních skupinách se prostřednictvím komunitní práce koncentrují a propojují různorodí komunitní lídři a zástupci různých skupin,

zájmů, kteří reprezentují komunitu jak pro obyvatele lokality směrem dovnitř, tak pro zástupce majority pro jednání navenek (s institucemi a vnějšími aktéry). Členové lokální skupiny se mohou zapojit do řízení spolku, který realizuje komunitní práci, v roli statutárního orgánu nebo si založit vlastní spolek, který bude koordinovat a organizovat komunitní aktivity v lokalitě s cílem aktivizovat obyvatele, vytvářet komunikační platformy, navázat spolupráci s dalšími partnery (včetně např. vlastníka nemovitosti, ve které žijí).

Komunitní aktivity/akce zdola, dobrovolnictví a sousedská výpomoc v SVL: Umožňují posílit kapacity obyvatel SVL k zapojení se do rozhodování o záležitostech, které se jich týkají, k řešení vlastních problémů, navázat nové kontakty vně komunity a posílit vzájemnou důvěru uvnitř komunity. Mohou vést ke zlepšení stavu domů a jejich okolí, zajištění, organizaci a vytvoření zázemí pro dobrovolnické aktivity pro místní obyvatele (děti, rodiny s dětmi atd.).

Komunitní centrum slouží jako nízkoprahový, veřejný, neutrální a otevřený prostor, který umožňuje všem lidem se scházet, společně vytvářet aktivity a řešit sdílené problémy, učit se, být podporováni a růst. Konkrétní podobu aktivit v komunitním centru utváří lidé, kterým centrum slouží – příslušníci místních komunit.

Popsaná opatření – viz výše – nejčastěji organizují neformální skupiny obyvatel, nestátní neziskové organizace.

Jejich role jsou pro názorný přehled identifikovány v přehledové tabulce – zde:

CS	Role v procesu
Obyvatelé SVL a marginalizované skupiny	V základu participativní spolupráce stojí jejich potřeba propojit se navzájem mezi sebou, s ostatními obyvateli i institucemi. To může přinášet příležitost k předávání a vzájemnému obohacování se zkušenostmi, poznáváním nových lidí, společným sdílením s „terapeutickým účinkem“ a umožnit jim najít své místo ve společnosti.
	Obyvatelé SVL a marginalizované skupiny by měli mít možnost pozvat na svá setkání sociální pracovníky, politiky, kteří mají reálný vliv na navrhované změny či vznik aktivit a opatření sociálního začleňování. Mají možnost účastnit se jednání a příslušných pracovních skupin, které se jich tematickým zaměřením týkají. Nejaktivnější členové komunity se mohou aktivně zapojovat do shánění sponzorských darů (např. služeb stavební firmy při úpravě veřejného prostoru v SVL).
Facilitátor/ koordinátor participace pomáhá lidem z	moderováním/facilitací všech setkání tak, aby se každý mohl vyjádřit

komunity se zapojit a podporuje je:	vytvářením bezpečného prostředí pro všechny účastníky
	nácvikem komunikace pro obyvatele SVL a marginalizované skupiny tak, aby dokázali být věcní a kultivovat své emoce
	organizováním neformálních vzdělávacích workshopů na téma základů komunikace
	kontaktem s právníkem a konzultacemi problémů plánovaných kroků tak, aby byli lidé ujištěni, že zvoleným postupem nevystavují sebe nebo jiné nějakým rizikům
	organizováním workshopů s experty na témata, která řeší většina obyvatel lokality
Místní samospráva/radnice a další institucionální aktéři (politici, úředníci, státní úřady)	spolupracují s komunitou na budování infrastruktury (např. hřiště), na úpravě zeleně nebo budování veřejné komunitní zahrady apod. Vedení města společně s oddělením sociálních věcí a zdravotnictví a správou bytových a nebytových prostor může také definovat potřebu a iniciovat zahájení komunitní práce.
Místní realizátoři komunitní práce/romské organizace, které využívají metody komunitního organizování (Romact, Manushe a další)	vyhledávají a aktivizují místní lídry; mohou spolupracovat s lokálními konzultanty Agentury na společné přípravě setkání s komunitou, místním partnerům a obyvatelům SVL mohou předávat svoje zkušenosti a know-how.

Komunitní práce ostatně jako i další oblasti práce s lidmi vytváří vlastní rizika. Tato rizika jsou identifikována na základě negativních zkušeností obyvatel SVL z důvodu předchozím negativních zkušeností (zejm. s městskou a státní policií).

Část obyvatel SVL prožívá při kontaktu se zástupci institucí strach nebo stud, protože se vzhledem k jazykové bariéře, či nerozvinuté slovní zásobě nedokáží vhodně vyjádřit. Kvůli nedostatečné schopnosti vyjadřování mnohdy také čelí antipatii, diskriminaci nebo předsudkům.

Členové komunitní skupiny jsou mnohdy odsuzováni, neboť nesplňují kritéria pro tzv. "správný život" (například pracují nelegálně nebo mají trestní minulost) a teď, slovy některých zástupců komunity, "chtějí být důležití". Negativní veřejné mínění a mediální obraz o marginalizovaných skupinách (Romové, lidé bez přístřeší, migranti apod.) jim brání aktivně vystupovat se svými zkušenostmi ze strachu, že se jejich situace ještě zhorší. V rámci omezené kapacity také mnohdy lidé z komunity upřednostňují místo veřejných/ společných zájmů svoje osobní zájmy, zejm. pokud řeší existenční otázky (bydlení, dluhy, zdraví apod.).

Pro lidi žijící v nejistých či nevyhovujících bytových podmínkách nebo dokonce bez stabilního bydlení, je problémem účasti na participaci životní nestabilita a tím také nemožnost pravidelného docházení. Pokud se jim naskytne možnost nárazové práce, vyspat se, umýt se, vyprat si apod., je pochopitelné, že na setkání nedorazí a upřednostní naplnění svých základních potřeb.

Kvůli rodinným vazbám v lokalitě nemohou někteří členové komunity otevřeně hovořit o problémech, které se dotýkají právě jejich rodinných příslušníků (lichva, prodej drog, prostituce, sousedské konflikty apod.). Někteří lidé jsou spokojeni se svým životem a nechtějí změnu.

Promítání potřeb a myšlenek komunitních pracovníků do procesu komunitní práce může členy komunity zrovna tak demotivovat. Je vhodné predikovat, že pokud potřeby nevycházejí od samotných obyvatel, nebudou mít takový dopad na aktivizaci a zplnomocnění komunity.

Komunitní centrum, jak výše nastíněné podmínky uvádějí, by nemělo být vymezeno pouze pro určitou skupinu (např. projektem, či jiným faktorem). Problematické je zacílení centra a jeho aktivit pouze na užší homogenní skupiny (např. děti nebo seniory). Není-li to nezbytné, uživatelé komunitního centra by neměli být evidováni.

Rovněž by mělo být pro provoz centra zabezpečeno stabilní finanční zajištění, to v drtivé většině případů bohužel absentuje.

1.11 PARTICIPACE

Nízká míra občanské angažovanosti, resp. občanské pasivity a nezapojení se do správy věcí veřejných je obecným problémem české společnosti.

Na malé angažovanosti veřejnosti při řešení veřejných záležitostí se podílí zejména absence motivačních nástrojů a mechanismů pro efektivní participaci veřejnosti na správě veřejných záležitostí. Celkově také česká veřejnost pochybuje, že může cokoliv reálně ovlivnit a převládá obecná nedůvěra v politiky. Rovněž nejsou dostatečně rozvíjeny občanské kompetence.

Zapojení obyvatel do věcí veřejných je žádoucí také pro svůj společenský rozměr. Možnost i faktická míra zapojení se odráží v tom, jak lidé nahlíží na kvalitu svého života. Zároveň má ale i rozměr právní – nárok participovat na různých rozhodovacích procesech zaručuje občanům v různé míře a podobě řada právních norem, např. zákon o obcích, zákon o krajích, zákon o sociálních službách a prováděcí vyhláška 505/2006 Sb. Právo na účast v rozhodovacích procesech navíc představuje i závazek vyplývající z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, např. Úmluvy o právech dítěte.

Lidé s kumulací sociálních problémů, resp. lidé ohrožení sociálním vyloučením mají navíc další bariéry v zapojení do tvorby lokální politiky. Jako jeden z faktorů sociálního vyloučení v oblasti uplatňování občanských práv definují autoři Analýzy sociálně vyloučených lokalit v České

republice neúčast v základních demokratických institucích, jako jsou volby a zapojování se do rozhodovacích procesů na místní úrovni (MPSV ČR, 2020; GAC, 2015).

Občanské vyloučení je spoluutvářeno vyloučením určité skupiny obyvatel z rozhodovacích procesů, které je ovlivňují. Procesy sociálního začleňování jsou potom otázkou nejen sociální, ale i občansko-politickou.

Participace v oblasti sociálního začleňování by proto měla usilovat o zapojení obyvatel s kumulací sociálních problémů v občanské oblasti, resp. na úrovni dopadů občanského a politického zmocnění, občanské gramotnosti a rozvoje komunity. Bez jejich aktivního zapojení do rozhodování, realizace aktivit na místní úrovni a participace na životě komunity v přirozených podmínkách místního společenství se pravděpodobně jejich situace nezlepší a důsledky tohoto stavu budou nadále dopadat na celou společnost.⁵⁵

Kvalitní proces zapojení veřejnosti je profesionální odborná činnost, která vyžaduje zkušenosti. Budování participativních postupů na obci/ městě znamená nejen k tomu nastavit plánovací a rozhodovací procesy, ale také připravit všechny aktéry na to, aby se chtěli, mohli a uměli zapojit. To vyžaduje čas a postupné učení všech.

K tomu, aby obyvatelé vnímali úřady samosprávy jako otevřené, lze využít řadu aktivit. V tomto textu je představena podrobněji **kategorizace intenzity a způsobů zapojování**, zejména veřejná setkání, průběžné zapojování obyvatel a participativní metody zapojování obyvatel, které představují různé způsoby zapojení obyvatel do činnosti radnice.

Hranice mezi nimi jsou prostupné, každá radnice si z nich může nakombinovat unikátní mix dle svých potřeb.

Veřejné slyšení/ setkání je nástroj oboustranné komunikace (konzultace nebo zapojení), kdy veřejnost jednorázově či krátkodobě vyjadřuje směrem k radnici své potřeby, obavy, kritiku či naopak souhlas s tím, jak radnice postupuje u konkrétních rozvojových záměrů, plánovaných investičních projektů apod. Setkání umožňuje navázat a prohloubit komunikaci s místními občany a vtáhnout je do řešení místních problémů, ověřit, zda jsou plány dobře zacílené a skutečně reagují na reálné potřeby. Představitelům města poskytuje prostor rychle a přímo reagovat na konkrétní a naléhavé dotazy místních obyvatel. Setkání tak vytváří prostor pro hledání řešení, která jsou přijatelná pro všechny strany. Je proto důležité, aby se setkání zúčastnilo co nejpestřejší zastoupení obyvatel a žádná skupina, která může mít specifické potřeby, nebyla opomenuta (např. lidé se zdravotním postižením, děti, dlouhodobě nezaměstnaní apod.). Veřejná slyšení navíc umožňují městu vytipovat v komunitách přirozené lídry, které může dále zapojit do činnosti pracovních skupin a do projektů, a případně je

⁵⁵ KANDLER, Michal. Metodika: Občanská participace v obcích s koncentrací sociálního vyloučení [online]. Praha: MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, OSZ, 2021 [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.socialni-zaclenovani.cz/wp-content/uploads/Metodika-participace-2022.pdf>

kontaktovat v dalších situacích (např. pokud město hledá vhodné kandidáty na pozici asistenta prevence kriminality, domovníka – preventisty atd.).

Průběžné zapojování veřejnosti je na rozdíl od veřejných setkání jde dlouhodobou, opakující se aktivitou usilující o zapojení veřejnosti do plánovacích procesů na obecnější úrovni. Může se jednat o přípravu strategických rozvojových plánů, územních plánů či komunitních plánů sociálních služeb s cílem konzultovat navrhované kroky a ujistit se, že problémy, jež plány řeší, jsou pojmenovány správně a na navrhovaných řešeních bude ve městě nebo obci širší shoda. Forma zapojování se může průběžně měnit podle povahy diskuse – od podpory maximální otevřenosti jednání orgánů obce veřejnosti (možnost presenční účasti na jednání, zpřístupnění podkladů, zápisů apod.) přes svolávání skupinových rozhovorů (focus groups), průzkumů či anket atd.

Participativní metody cílí na sdílení. Město chce obyvatele informovat a vytvořit prostor pro to, aby se lidé ptali na nejasnosti (např. u představení připraveného projektového záměru), chceme zjistit, co si lidé myslí, potřebují, preferují, aby podle toho připravovalo a vybralo nejvhodnější opatření. Součástí by měla vždy být dostatečná příprava a obsazení role nezávislého moderátora, případně facilitátora jednání. Vždy je třeba nejdříve individuálně posoudit každou situaci a podle toho vybrat a kombinovat nástroje a techniky pro zapojení veřejnosti (např. fokusní skupiny, World Café, strategický integrační workshop či tvorba vize komunity)².

Role všech, kteří se na realizaci podílejí, je zarámována místní samosprávou/ radnicí. Politici, úředníci a státní úřady jsou odpovědní za zadání participačního procesu a současně nesou politickou odpovědnost za jeho průběh. Při rozhodování o konkrétních návrzích souvisejících s politikou začleňování⁵⁶ by měli proto vždy zohlednit výstupy z participačního procesu a tlumočit pluralitní zájmy veřejnosti včetně obyvatel SVL.

Kromě představitelů politického vedení obce je vhodné k participaci motivovat a aktivně do ní zapojit také další orgány města či útvary městského/obecního úřadu:

- sociální odbor, bytový odbor, školský odbor atd.,
- sociální a bytovou komisi, výbor pro národnostní menšiny,
- organizace zřizované obcí či městem (příspěvkové organizace města, školy a školská zařízení),
- městskou policii.

Pro vlastní participativní aktivity je přitom klíčové je vytvářet a realizovat za součinnosti všech, kteří jsou, včetně výše zmíněných, do participace zapojení a participací dotčení. Zpravidla se jedná o osoby/ týmy zapojené v těchto rolích:

⁵⁶ Např. komunitní plán sociálních služeb, strategie sociálního začleňování.

- **Facilitátor, koordinátor participace, podpůrný participační tým** připravuje a facilituje/koordinuje participační aktivity. Je důležité, aby byli propojeni na existující platformy sociálního začleňování (např. lokální partnerství), ale aby u nich nedocházelo ke střetu zájmů.
- **Obyvatelé SVL** jsou klíčovými aktéry všech participačních aktivit. Znalosti lidí žijících v sociálním vyloučení, kteří mají přímou zkušenost s nějakým problémem, například s chudobou, bytovou nouzí či s útlakem a diskriminací, jsou rovnocennými účastníky aktivit, které se jich tematickým zaměřením týkají.
- **Ostatní veřejnost** – sousedé a další obyvatelé obce/ lokality přinášejí obdobně obyvatelům SVL do diskuse cennou osobní zkušenost.
- **Místní instituce, spolky a sdružení, realizátoři sociální a komunitní práce** sdružují obyvatele, o jejichž zapojení obec usiluje. Navázání postupného vztahu důvěry mezi městem a dalšími institucionálními partnery vyžaduje čas a energii od všech zapojených aktérů.
- **Místní média** se mohou zapojit prezentací úspěchů a zkušeností z veřejných setkání.

Od typu aktivit se odvíjí i jejich personální zabezpečení, které kromě **komunitních pracovníků a peer pracovníků** předpokládá i zapojení **zástupců obce** (relevantní organizační útvarů úřadu anebo jím zřizovaných institucí, včetně např. školy), sociálních služeb, NNO, ad hoc též např. výzkumníků, lektorů či supervizorů.

Finanční náklady jsou také nezbytnou složkou zabezpečení procesu participace. Výše finančních příspěvků se především odvíjí od formy a rozsahu aktivit a obvykle zahrnuje některé z těchto položek:

- **Personální náklady:** externí 1-3 hlavní/zkušenější facilitátoři, pomocní facilitátoři (mohou být členy místní komunity); koordinátor participace, lokální konzultantky a komunitní pracovníci mohou zajistit přípravu a organizaci akcí v rámci své běžné pracovní náplně.
- **Zařízení a vybavení, včetně nájmu:** pronájem včetně technicko - organizačního zajištění a občerstvení; práva na jednorázové promítání filmu a propagace akce; zajištění celodenního programu akce vztahujícího se k sociální problematice, zajištění venkovních prostor, nábor a zajištění aktivní účasti obyvatel, sběr dat/zpětné vazby od účastníků akce; město nebo NNO může poskytnout prostory
- **Nákup služeb:** facilitace, lektorné, externě zajišťovaný výzkum, tisk a propagace; město nebo NNO může zajistit doprovodný program a základní občerstvení

Podstatným faktorem je zajištění prostoru k setkávání, který nepůsobí příliš formálně a který je přístupný (s občerstvením, bezbariérovým prostorem, dostupným počítačem, přístupem k internetu a tiskárně).

Úspěchy popsaných opatření nepřijdou hned a při jejich přípravě i realizaci může obec narazit na řadu úskalí.

Často se realizátoři, ASZ nevyjímaje, setkávají s informací, že veřejnost – a obyvatelé SVL obzvlášť, nemají zájem se zapojovat. V takových případech je vhodné se zejména ptát a dostávat odpovědi na dotazy. Tj. Dozvěděli se lidé o této akci včas? Byl dobře zvolen čas a místo jednání? Byla pozvánka dostatečně srozumitelná a motivující, aby lidi vytáhla z domovů? Co se měli lidé nového dozvědět? Co radnice očekávala od jejich účasti, mohli k něčemu přispět, něco změnit?

Někdy stačí informativní článek v místním zpravodaji, pokud chceme pouze informovat, jindy anketa mezi veřejností, pokud chceme znát názor široké veřejnosti, nebo skupinový rozhovor se zástupci obyvatel⁵⁷. Zmíněná praxe ovšem vypovídá spíše o nedůvěře obyvatel v možnost cokoli ovlivnit. Přípravě, kontaktování obyvatel, vysvětlování je proto třeba věnovat značnou pozornost i trpělivost.

Mimo jiné viz výše uvedená kategorizace intenzity a způsobů zapojování také vychází z konkrétní praxe ve městech a obcích spolupracujících s Agenturou pro sociální začleňování.

⁵⁷ Např. s obyvateli SVL nebo rodiči dětí z místní ZŠ apod., pokud nás zajímá názor na určité téma.

VYHODNOCENÍ EFEKTIVITY REALIZOVANÝCH OPATŘENÍ A IDENTIFIKACI KLÍČOVÝCH BARIÉR A LIMITŮ JEJICH IMPLEMENTACE

Bude součástí Souborného dokumentů, které bude zpracován na konci projektu Rozvoj systémů sociálního začleňování. Souborný dokument 2 bude zveřejněn na přelomu listopadu a prosince 2024 prostřednictvím závěrečné konference projektu.

SEZNAM ZKRATEK

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ASZ – Odbor pro sociální začleňování (Agentura) Ministerstva pro místní rozvoj

CS – Cílová skupina

DPČ/ DPP – Dohoda o provedení činnosti/ dohoda o provedení práce

HPP – Hlavní pracovní poměr

IMP – Integrační pracovní místo

IPS – Individual Placement and Support, v překladu individuální umístění a podpora

KQSZ – Kritéria kvality sociálního začleňování

MAS – místní akční skupina

MPZ – metoda podporovaného zaměstnávání

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

MSZ – Manažer sociálního začleňování

OPZ+ – OP Zaměstnanost plus 2021-2027

OSPOD – Orgán sociálně právní ochrany dětí

PLATZ – Platforma tréninkového zaměstnávání

PS – Pracovní skupina

PSZ – Plán sociálního začleňování

PZ – Prostupné zaměstnávání

PZB – Prevence ztráty bydlení

RC – Regionální centrum

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

SVL – Sociálně vyloučená lokalita

TPM – Tréninkové pracovní místo míst

ÚC – Územní celek

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VPP – Veřejné prospěšné práce

VS – Veřejná služba

ZSS – zákon o sociálních službách