

Metodika psychosociální práce

Obsah

1. Výtah textu týkající se cílové skupiny projektu	1
1.2 Popis cílové skupiny projektu	2
2. Výběr osob spadajících do cílové skupiny projektu.....	2
2.1 Řízený rozhovor a jeho vyhodnocení	2
2.1.1 Otázky řízeného rozhovoru, vzor záznamového archu	3
3. Zjištění potřeb nového zaměstnance z cílové skupiny projektu, individuální plán.....	4
3.1 Identifikace potřeb nového zaměstnance.....	4
3.1.1 Záznamový arch identifikovaných potřeb	4
3.2 Individuální plán zaměstnance.....	5
3.2.1 Záznam individuálního plánu zaměstnance	5

1. Výtah textu týkající se cílové skupiny projektu

Jaký problém projekt řeší?

Projekt se zaměřuje na řešení dvou okruhů problémů. Sociální a environmentální.

Sociální:

I přes velmi malé procento nezaměstnaných v našem regionu a existenci projektů, zaměstnávajících lidi na chráněném trhu práce, je stále dostatečný počet lidí, kteří mají množství překážek pro získání nebo udržení pracovního místa. V rámci našeho projektu jsme se zaměřili na cílovou skupinu lidí dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o malé děti, osoby se zdravotním onemocněním (podrobněji viz popis cílových skupin).

Jaké jsou příčiny problému?

Specifická nezaměstnanost u vybraných cílových skupin má dvě základní příčiny:

1. Pracovní trh není dostatečně flexibilní. Důvodem je často neochota zaměstnavatelů vytvářet sdílená pracovní místa nebo zkrácené úvazky či nabízet práci z domu, protože je to spojeno s vyšší administrativou (jako je BOZP, vyřizování neschopenek, dovolené, která je v případě zkráceného pracovního úvazku stejná jako při úvazku celém). Dále rostou i náklady na zajištění mzdové agendy, vytvoření pracovního místa, pracovní pomůcky apod. Stát v tomto směru nenabízí žádnou kompenzaci (daňové zvýhodnění apod.).

2. U cílové skupiny chybí motivace k návratu na trh práce. U rodičů, kteří pečují o malé děti, je hlavním problémem nedostatek dostupných zařízení pro péči o děti a kulturní kontext. Častá je i demotivace z hlediska množství exekucí nebo z předešlých negativních zkušeností v zaměstnání, případně zdravotní překážky.

Co je cílem projektu?

Sociální cíle:

Integrujeme osoby na trh práce: Vytvoření lokálních pracovních míst pro 2 osoby z cílové skupiny, které, spadají do vytýčených cílových skupin. Vzdělávání osob z cílových skupin v odborných dovednostech i tématech spojených s předmětem podnikání zajistíme interním vzděláváním, možností zúčastnit se odborných kurzů pro veřejnost, také individuální péčí Vedoucího cílové skupiny a Psychosociálního pracovníka.

Jaká změna/y je/jsou v důsledku projektu očekávána/y?

Vytvoříme 2 stabilní pracovní místa pro osoby z cílových skupin. Komplex poskytovaných služeb umožní snížení objemu komunálního odpadu a zároveň zajistíme, že klienti sociálních služeb z MAS Pomalší (pro které bude určena nábytková/materiální banka) budou mít přístup k široké nabídce vhodného vybavení vždy, když to budou potřebovat. Z dlouhodobého hlediska může projekt přispět i ke zlepšení situace v zaměstnanosti osob ohrožených na trhu práce v MAS Pomalší a vytvoření příležitosti k alternativnímu nakládání s odpady včetně informování široké veřejnosti o problematice odpadového hospodářství a tzv. cirkulární ekonomiky.

1.2 Popis cílové skupiny projektu

- Osoby dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané
 - Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR déle než 1 rok
 - Uchazeči o zaměstnání, jejichž doba evidence na ÚP ČR dosáhla v posledních 2 letech souhrnné délky 12 měsíců
- Osoby pečující o malé děti
 - Osoby, které osobně pečují o dítě do 10 let věku, uplynutím věku dítěte v průběhu realizace projektu pozbývá osoba statut cílové skupiny projektu
- Osoby se zdravotním postižením
 - Osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – osoby invalidní v I. až III. stupni a osoby zdravotně znevýhodněné

2. Výběr osob spadajících do cílové skupiny projektu

V rámci projektu je plánováno vytvoření a zachování dvou pracovních míst pro zaměstnance z cílových skupin projektu – konkrétně na pozici pracovník Re-use centra.

Výběr pracovníků na zmíněné pracovní pozice bude probíhat „klasickým“ výběrovým řízením, kdy z jedním zásadním kritériem bude splnění charakteristik jednotlivých skupin osob cílové skupiny projektu. Toto bude ověřováno řízeným rozhovorem s uchazečem o pracovní místo.

2.1 Řízený rozhovor a jeho vyhodnocení

V rámci výběrového řízení je s uchazečem o pracovní místo proveden řízený rozhovor, odpovědi jsou zaznamenány do záznamového archu a vyhodnoceny. Pro splnění podmínek k zařazení mezi osoby z cílové skupiny projektu je zásadní kladná odpověď na jednu ze základních charakteristik uvedených výše. Dále se posuzují další okolnosti zájemcovy aktuální životní situace, které mají spojitost s posouzením o zařazení do cílové skupiny projektu, případně jsou relevantní pro budoucí práci v týmu pracovníků, prostředí a procesů v Re-use centru.

2.1.1 Otázky řízeného rozhovoru, vzor záznamového archu

Z CHARAKTERISTIK (JEDNOU SPLNIT JEDNU OPOVĚDĚT ANO) NUTNO	Formulace otázky	Odpověď	Vyhodnocení odpovědi (splněno 1/nesplněno 0)
	Jste evidován/evidována na ve evidenci uchazečů o zaměstnání (na ÚP ČR)? Pokud ano, jak dlouho?		
	Pečujete o dítě do 10 let věku?		
	Jste v invalidním důchodu? Pokud ano, v jakém stupni?		
	Jste osobou zdravotně znevýhodněnou – OZZ?		
DOPLŇKOVÉ INFORMACE	Z jakého důvodu se Vám nedaří najít zaměstnání?		
	Co Vás vede k tomu, že jste přišel na výběrové řízení do Re-use centra?		
	Máte nějakou těžkost v životě, se kterou máte problémy?		
	Myslíte si, že Vaše dosavadní vzdělání je pro hledání práce dostatečné?		
	Chtěl byste se naučit něco nového, pokud ano, co by to mělo být?		
	Máte nějaké dluhy, které se Vám nedaří splácet?		
	Pokud pečujete o dítě mladší 10 let – myslíte si, že budete pro zvládnutí péče upravit pracovní dobu – pokud ano, naznačte, jakým způsobem?		
	C byste potřeboval, aby se Vám dobře pracovalo?		

3. Zjištění potřeb nového zaměstnance z cílové skupiny projektu, individuální plán.

Zjištění potřeb nového zaměstnance, sestavení a hodnocení individuálního plánu má na starosti psychosociální pracovník. Při tomto úzce spolupracuje s manažerem Re-use centra Kaplice/vedoucím CS a ředitelkou organizace.

3.1 Identifikace potřeb nového zaměstnance

Po přijetí nového zaměstnance z cílové skupiny projektu jsou zjištěny jeho potřeby související s jeho zaměstnáním. Potřeby jsou zjišťovány zejména v těchto oblastech:

- Zapracování na nové pracovní místo v Re-use centru
- Vzdělávání v rámci pracovní pozice v Re-use centru
- Sladění soukromého a pracovního života
- Dlouhodobé udržení na otevřeném pracovním trhu
- Specifické potřeby (např. řešení dluhů, rodinná situace ...)

Potřeby jsou zaznamenány a průběžně doplňovány

3.1.1 Záznamový arch identifikovaných potřeb

Jméno zaměstnance	
Datum vyplnění	
Kategorie potřeb	Specifikace potřeby z pohledu zaměstnance
Zapracování na nové pracovní místo v Re-use centru	
Vzdělávání v rámci pracovní pozice v Re-use centru	
Sladění soukromého a pracovního života	
Dlouhodobé udržení na otevřeném pracovním trhu	
Specifické potřeby	

--	--

3.2 Individuální plán zaměstnance

Po identifikaci potřeb je společně se zaměstnancem zpracován jeho individuální plán, který vede k naplnění identifikovaných potřeb.

Ke každé potřebě je zpracováno:

- Popis potřeby (cíle)
- Identifikované silné stránky zaměstnance v oblasti naplnění potřeby (cíle)
- Kroky k naplnění potřeby (dosažení cíle zaměstnance)
- Popis stavu, kdy zaměstnanec pozná, že je potřeba naplněna (cíl dosažen)
- Termín, kdy by mohla být potřeba naplněna (termín dosažení cíle)
- Termín pravidelného hodnocení pokroku
- Záznamy průběhu jednotlivých schůzek psychosociálního pracovníka se zaměstnancem

3.2.1 Záznam individuálního plánu zaměstnance

Jméno a příjmení zaměstnance	
Datum vyplnění	

Popis potřeby /cíle č.	
Předpokládaný termín naplnění	
Popis silných stránek zaměstnance	
Domluvené kroky k naplnění cíle (jejich popis)	

Termín hodnocení	
Popis pokroku	
Termín dalšího hodnocení	

Termín schůzky	Délka schůzky	Popis náplně schůzky
Zápis ze schůzky dne		
Zápis ze schůzky dne		
Zápis ze schůzky dne		