

Metodika pro dětské domovy a pěstounské rodiny

New Job New Life



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

Obsah

1. Úvod.....	2
1.1. Kdo jsme, naše poslání, úvodní principy	2
2. Současný stav	3
2.1. Úvod, jaká je situace mladých lidí odcházejících z DD a pěstounských rodin	3
2.2. Specifika zaměstnávání mladých lidí z ústavní péče a pěstounských rodin	5
3. Projekt New Job New Life.....	6
3.1. O projektu.....	6
3.2. Cíle projektu	7
3.3. Burza práce	8
3.4. Fáze projektu	8
4. Cílová skupina projektu.....	9
4.1. Kritéria pro výběr uchazečů.....	9
4.2. Postup při zapojení dětského domova.....	9
5. Personální zajištění projektu	10
5.1. Organizační struktura	10
5.2. Vzájemná komunikace mezi členy organizační struktury.....	10
6. Metodika práce s mladými lidmi v rámci DD	13
6.1. Výběr vhodných uchazečů dle zadaných kritérií	13
6.2. Vstupní zaškolení, seznámení uchazeče s cílem projektu.	13
6.3. Individuální příprava uchazeče, vhodná motivace	14
6.4. Sestavení osobní složky.	15
6.5. Hledání práce na burze práce.....	16
6.6. Výběr vhodné pracovní pozice (zvážení adekvátní nabídky, odhad možností uchazeče).....	16
6.7. Postup při přijímacím pohovoru.....	17
6.8. Pracovní smlouva (ochranná lhůta – chráněný režim, specifika).....	17
6.9. Vztah s mentorem	18
6.10. Průběžná kontrola a hodnocení mladého zaměstnance	18
6.11. Řešení krizové situace – při konfliktu v zaměstnání a neplnění dohodnutých podmínek	19
7. Perspektiva projektu.....	19
7.1. Pilotní fáze – po ukončení sdílení zkušeností (supervize pracovníků DD).....	19
7.2. Přesah projektu do dalších let.....	20

1. Úvod

Projekt New Job New Life byl založen v roce 2013 platformou Byznys pro Společnost a nadací Terezy Maxové dětem. V současné době je projekt realizován BPS ve spolupráci s dalšími partnery.

1.1. Kdo jsme, naše poslání, úvodní principy

Byznys pro společnost

Byznys pro společnost je největší odborná platforma firem pro sdílení a šíření principů Společenské odpovědnosti firem (CSR) a udržitelného podnikání v ČR. Byznys pro společnost je národním partnerem CSR Europe, největší evropské organizace zaměřené na sdílení CSR problematiky napříč svými členskými organizacemi a podporující vytváření CSR hodnot v oblasti byznysu a veřejné správy pro sladění trvalé udržitelnosti a konkurenceschopnosti v moderní Evropě.

Platforma Byznys pro společnost sdružuje velké a malé firmy, které se hlásí k odpovědnému podnikání a rozvíjí CSR hodnoty v rámci svých byznysových projektů a strategií. Členové platformy věří, že tento přístup k podnikání dlouhodobě přispívá i k jejich prosperitě a úspěchu.

Členské firmy platformy Byznys pro společnost jsou při podnikání citlivé ke svému okolí a podporují zdravý rozvoj lidí, jejichž životy ovlivňují. Tyto zásady zahrnují etický přístup v řízení firem, respekt k potřebám společnosti, zaměstnanců, zákazníků, partnerů a šetrnost vůči životnímu prostředí.

Cíle platformy Byznys pro společnost:

- Nastavovat standardy pro jednotlivé oblasti odpovědného podnikání.
- Kultivovat způsob podnikání a přístupy k byznysu v České republice.
- Motivovat společensky odpovědné chování firem a jiných institucí.
- Zapojit stakeholdery do vytváření řešení přínosných pro společnost.

Co Byznys pro společnost nabízí:

- Přináší nové trendy a odborné know-how v klíčových tématech CSR
- Zastřešuje zapojení do celoevropských programů díky členství evropské organizaci CSR Europe
- Organizuje konference a workshopy v oblasti CSR a udržitelného podnikání
- Organizuje tematické expertní skupiny zaměřené na sdílení nových trendů v jednotlivých oblastech odpovědného podnikání (workplace, marketplace, community, environment).
- Nastavuje a realizuje programy firemního dobrovolnictví (zapojimse.cz)
- Pomáhá firmám s nastavováním CSR strategií
- Nastavuje ve firmách reportování a měření jejich CSR aktivit (metodika LBG)

Byznys pro společnost vytváří prostor pro spolupráci firem, sdílení zkušeností a pomáhá zavádět profesionální nástroje pro udržitelné podnikání v jednotlivých oblastech CSR.

Firmy, které Byznys pro společnost svou činností oslovuje

- firmy, které jsou v ČR leadery v odpovědném podnikání
- firmy, které realizují dílčí CSR projekty
- firmy, které s odpovědným podnikáním začínají

Členem platformy se může stát každá firma, bez ohledu na velikost a sektor působení, která se aktivně podílí na rozvoji společenské odpovědnosti, firemního dárcovství a má odpovědný přístup ke komunitě, stakeholderům a životnímu prostředí.

Bližší informace jsou na <http://www.byznysprospolecnost.cz/>

2. Současný stav

2.1. Úvod, jaká je situace mladých lidí odcházejících z DD a pěstounských rodin

Charakteristika dětí v ústavní péči.

Ústavní péčí zde rozumíme dětské domovy, dětské domovy se školou, výchovné ústavy a diagnostické ústavy. Projekt se ovšem zaměřuje zejména na děti odcházející z dětských domovů a pěstounských rodin.

Do ústavní péče se dostávají děti a mládež na základě soudem nařízené ústavní výchovy, s uloženou ochrannou výchovou či na základě předběžného opatření vydaného opět soudem. Děti zde mohou být umístěny do 18 let věku, v případě přípravy na povolání i déle, nejdéle však do 26 let. Do výše uvedených zařízení jsou podle zákona č.109/2002 Sb. umísťovány i děti s mentálním, tělesným, smyslovým postižením, s vadami řeči, popřípadě s více vadami, pokud stupeň zdravotního postižení neodpovídá jejich umístění do ústavu sociální péče nebo do specializovaného zdravotnického zařízení. Gjuríčová k tomu uvádí: „ Děti, které jsou umísťovány do institucionální péče, lze rozdělit do čtyř skupin. První skupinu dětí tvoří děti osamělé, tzv. oboustranní sirotci, jejichž počet je zanedbatelný. Další skupinou jsou děti ohrožené, které pocházejí ze sociálně slabého a neuspořádaného rodinného prostředí, jejichž výchova je ve zvýšené míře ohrožena sociálně patologickými jevy. Třetí skupinu tvoří děti rizikové, tzn. děti s výchovnými problémy, špatnou školní docházkou, experimentující s drogami atp. Do čtvrté skupiny lze zařadit děti, které již mají zkušenosti s kriminalitou a u nichž je odůvodněná obava, že budou v trestné činnosti dále pokračovat.“ (GJURIČOVÁ, 2004 str. 6).

V době, kdy jsou děti umístěné v ústavní péči, se většinou daří jejich problémy zvládat, ovšem chybí nástroj následné péče, který by s dětmi pracoval po skončení ústavní výchovy. V této souvislosti Gjuríčová říká, že není systémově ošetřen přechod dítěte do dospělého života, což má

velký dopad u těch dětí, jejichž umístění do ústavní výchovy má ochranný charakter (z pohledu okolí) a které mají závažné osobnostní, neurologické, psychiatrické problémy. Také děti, které byly umístěné ze sociálně-ekonomických důvodů, mají špatnou perspektivu, neboť jejich návrat do rodiny po skončení ústavní výchovy je ztížen tím, že v průběhu jejich pobytu v ústavním zařízení nedošlo v rodině k žádné změně k lepšímu, spíše naopak – prohlubují se problémy spojené s alkoholismem, rozvrácením rodiny, životem bez pravidel. V obtížné situaci jsou dle Gjuričové i romské děti, zejména ty, které prožily v ústavech většinu svého života, aniž by jim jejich romská identita byla nějakým způsobem zprostředkována. (GJURIČOVÁ, 2008 str. 27)

Jedním z hlavních problémů je odtrženost od reálného života. Děti dokáží dobře fungovat v prostředí ústavní péče, kde mají jasná pravidla, dobré zázemí. Nicméně – nedokáží tyto své zkušenosti převést do samostatného života!

Jednou z hlavních příčin tohoto stavu je porucha tzv. attachmentu, nebo-li schopnosti navazovat citová pouta, vztahy. Tato schopnost se vyvíjí u dětí již od raného věku, podle některých autorů začíná dokonce v prenatálním období. Termín Attachment používá například Petra Vrtbovská v souvislosti s vývojovou psychologií jako termín výlučně pro citové pouto mezi dítětem a dospělým, který o něj pečuje. Jak uvádí: „Attachment je v tomto kontextu pojem, který vystihuje velmi komplexní blízkou vazbu mezi dítětem a matkou, popřípadě prvotním pečovatelem či mateřskou postavou. Attachment zahrnuje vzájemné pocity, porozumění, sdílení emocí, přijetí, trvalost a lásku. Tato vazba se vytváří v interakci s dospělým, který o dítě pečuje, a postupně se zvnitřňuje. Stává se vnitřní psychologickou bezpečnou základnou. Místem vnitřně zažívaného bezpečí, které dítěti poskytuje rodičovská postava.“ (VRTBOVSKÁ, 2010, str. 17.) Attachment má pro vývoj člověka výjimečný význam, neboť skrze něj se formuje jak citové prožívání člověka, jeho schopnost uzavírat další vztahy, tak také celou jeho osobnost. Jelikož osobnost člověka se formuje především v jeho raném vývoji, má rodičovský model, interakce mezi dítětem a rodičem velmi zásadní význam na sebepojetí a na projektování vnějšího světa. Poruchy attachmentu mají dopad i na praktické zapojení mladého člověka do života, včetně uplatnění na trhu práce.

Děti v ústavní péči mají prožitá traumata, která jsou spojená s nepodnětným prostředím v rodině, s umístěním v ústavní výchově a především s odebráním od svých vlastních rodičů. Tím jsou jim narušené jejich základní jistoty a sebehodnocení. Jestliže do běžného života rodiny – byť nefukční, zasáhne stát odebráním dítěte, dává tomuto dítěti jasný signál, že jeho rodiče nejsou z pohledu státu (čili obecných norem) dobrými rodiči. To může vést také k tomu, že dítě tento signál převede (podvědomě) na sebe a vzhledem k propojení s biologickými rodiči (genetická výbava, sdílené normy,

hodnoty) i samo sebe pak hodnotí jako špatné, méněcenné, což má v důsledku výrazný vliv na emoční prožívání.

Jedním ze základních nedostatků péče o děti z dětských domovů je jejich nedostatečné psychologické ošetření v době jejich odebrání z rodin i později v domově v případě poruch chování, které mohou být často obrannými reakcemi. Výchovné selhávání dětí, které může mít etilogii i na základě prožitých traumat, je většinou řešeno kázeňsky nebo ve spolupráci s lékaři také psychiatricky – medikací. Dalším problémem je však i doba dospívání v DD, kde není možno, aby mladiství měli plnohodnotné podmínky pro vlastní individuaci, možnost hledat vlastní cesty, vyzkoušet slepé cesty, přijmout přiměřené sankce, postupně přebírat zodpovědnost za své kroky a účastnit se tvorby nových – dospělejších pravidel odpovídajících jejich individuální zralosti. V kolektivních zařízeních dětem také často chybí kladné vzory, ke kterým mohou přilnout.

K dalším projevům narušeného emocionálního prožívání patří také změny v oblasti chování, celkové úrovně aktivity, redukci spontaneity a zvýšenou sebekontrolou. Také se snižuje tolerance k zátěžovým situacím, objevuje se ve zvýšené míře vyhybavé chování nebo například nadměrná pečlivost, která funguje jako obranný mechanismus před nepříjemným napětím, vyvolaným obavami ze špatného hodnocení.

Jen minimum dětí z dětských domovů končí základní školu s tak dobrými výsledky, aby jim umožňovaly širší výběr středního vzdělání. V praxi je situace taková, že děti vyrůstající v dětských domovech dosáhnou v převážné většině pouze relativně nízkého stupně vzdělání (střední odborná učiliště), které řada z nich ani nedokončí. Maturitu složí jen malé procento (1-4%) z nich a studenti vysokých škol tvoří naprostou výjimku v počtu několika jednotlivců. S ohledem na nízký stupeň vzdělání bývá zpravidla nalezené zaměstnání ne příliš dobře placené. Mohou se začít projevovat následky psychické deprivace – zhoršená komunikace, slabá motivace k práci atd.

2.2. Specifika zaměstnávání mladých lidí z ústavní péče a pěstounských rodin

Hlavním problémem cílové skupiny z pohledu jejího uplatnění na trhu práce jsou právě výše uvedené handicap, které mohou v souvislosti se zapojením do pracovního procesu nepříznivě ovlivňovat:

- sociální vztahy – s kolegy na pracovišti, s vedoucím, se zákazníky, atd.

- výkon – tyto děti podávají horší výkon, než by odpovídalo jejich možnostem, mívají snížené volní vlastnosti, narušenou úroveň sebekontroly a nedokáží dlouhodobě dodržet povinnosti
- emoční výkyvy, které mohou být pro okolí na první pohled nepochopitelné, neadekvátní pro danou situaci
- nižší úroveň kvalifikace
- strach ze selhání – nedostatečná sebedůvěra, obava z vlastních chyb
- problematika bydlení a dojíždění – často mladí lidé řeší, kde bydlet a jak se dostat do práce

Dalším významným problémem je absence pracovních zkušeností, které s sebou přináší jak dostatek praktických dovedností, tak získání obecných pracovních návyků, spojených s pravidelnou docházkou do zaměstnání. Vzhledem k malé představě o reálné situaci na trhu práce tito mladí lidé v takovém případě první zaměstnání snadno opouštějí v představě, že si najdou lepší.

Mladí lidé z cílové skupiny jsou proto pro většinu zaměstnavatelů nezajímaví, představují pro ně vyšší riziko, spojené s menší pracovní výkonností, než u pracovníka zapracovaného a také s dalšími rizikovými faktory – narušené schopnosti komunikace, interakce na pracovišti, nespolehlivost, zhoršená vytrvalost. I když zpravidla mají nižší platy, než zaměstnanci s praxí, představují pro zaměstnavatele také vyšší náklady, spojené s pracovníkem, který je zapracovává.

Dobrou motivací pro zapojení se do projektu pro samotné děti bude jejich větší šance na uplatnění se v profesním i osobním životě, a to díky účasti na brigádách, či zvýšení šance uspět na trhu práce, zvýšením takových dovedností, jako je schopnost napsat strukturovaný životopis, motivační dopis, vyzkoušení přijímacího pohovoru a získání prvních pracovních zkušeností.

Velkou motivací v zapojení do projektu mohou představovat také brigády, které mohou být prostředkem k získání řidičského oprávnění, absolvování kurzů jako např. barmanské a jazykové kurzy, které jsou dětmi velice žádané, ovšem nemají na ně finanční prostředky.

3. Projekt New Job New Life

3.1. O projektu

Projekt New Job New Life je partnerským projektem založeným platformou Byznys pro společnost a Nadací Terezy Maxové dětem. Projekt je zaměřen na pomoc a podporu mladých lidí před odchodem

z dětského domova a pěstounských rodin při získávání jejich pracovního uplatnění. Jedná se o mladé lidi po dosažení 18 let věku, kteří strávili v dětském domově nebo v pěstounské rodině velkou část života a jejich podmínky pro vstup do samostatného života nejsou srovnatelné s podmínkami mladých lidí vyrůstajících ve své biologické rodině. Cílem projektu je umožnit jim získání pracovních zkušeností, vytvoření pracovních návyků a osvojení kompetencí potřebných pro udržení pracovní pozice. V rámci projektu se tak propojují mladí lidé se zájmem o pracovní příležitosti na jedné straně a zaměstnavatelé, kteří mohou pracovní místa nabídnout, na straně druhé. Projekt tak umožňuje snížení nezaměstnanosti u jedné z nejohroženějších cílových skupin v České republice.

Vzhledem k tomu, že tato cílová skupina potřebuje zvláštní péči, klíčovou částí projektu je vytvoření metodik pro práci s ní a to jak na straně pracovníků dětských domovů, tak zaměstnavatelů. V metodikách je obsažen rámec celého pracovního vztahu od přijímacího pohovoru, přes samotný pracovní proces, až po případné krizové situace. Nedílnou a velmi podstatnou součástí projektu je samostatná metodika pro firemní mentory. Školení mentorů poskytujeme všem zaměstnavatelům, kteří chtějí pracovat s cílovou skupinou. Zaměstnavatelé získají kompletní informaci i supervizi pro zaměstnávání mladých lidí.

Na přípravě základních parametrů projektu se podílel expertní tým složený z odborníků na problematiku práce s ohroženou mládeží, zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, HR odborníků z firem, které se zapojily do pilotního ročníku. Projekt v prvních dvou letech nastavil funkční metodiku a pomáhal zaměstnavatelům při nabídce pracovních míst pro tyto mladé lidi. Realizátoři projektu si kladou za cíl každoročně zapojit 100 mladých lidí, pro které organizujeme vzdělávací workshopy, exkurze ve firmách, pomáháme při hledání brigád i zaměstnání. Podrobné informace o veškerých aktivitách naleznete na www.newjobnewlife.cz

3.2. Cíle projektu

- osvojení základních pracovních návyků mladých lidí z cílové skupiny, nalezení vhodné pracovní pozice
- zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti dětí z dětských domovů a pěstounských rodin
- předávání informací cílové skupině o pracovních místech a o způsobu jak se orientovat na trhu práce

- získání pozitivního pracovního vzoru a motivace k práci
- získání dovedností vedoucích k úspěchu na trhu práce a načerpání inspirace k dalšímu osobnímu rozvoji
- podpora společensky uvědomělého působení zapojených firem

3.3. Burza práce

Jedním z praktických nástrojů projektu je burza práce. Díky ní se mohou propojit uchazeči o zaměstnání a firmy. Firma zde může zveřejňovat vhodné inzeráty na volné pracovní pozice, které vypíše pro absolventy z dětských domovů a pěstounských rodin. Ti si zase mohou pro sebe vyhledat vhodnou práci. K tomu stačí jen vyhledat vhodný inzerát na burze práce a poslat on-line životopis a motivační dopis. K ověření, zda je uchazeč opravdu z toho daného dětského domova slouží následná verifikace přímo u ředitele dětského domova. V případě, že uchazeč zde nenalezne vhodnou pozici, může přímo kontaktovat členy projektového týmu, kteří se pokusí oslovit v dané lokalitě další zaměstnavatele a najít lépe vyhovující zaměstnání.

3.4. Fáze projektu

A/ Rok 2013 – pilotní fáze projektu, ve které došlo ke spuštění burzy práce a ověření všech nastavených principů pro úspěšné fungování projektu.

B/ Rok 2014 – další fáze projektu, kdy dojde ke komunikaci a vyhodnocení jeho pilotní fáze. Pokračování realizace projektu proběhne na základě zpracování nových zjištění z první fáze projektu, počítá se s případnou úpravou metodik a postupů. Projekt se rozšíří na další skupinu mladých lidí.

C/ Rok 2015 – projekt je nastaven jako dlouhodobý, záměrem je nastavení trvale funkčního systému podpory ohrožených mladých lidí, bude součástí pracovního trhu jako nástroj pro zaměstnávání mladých lidí dané cílové skupiny.

D/ Rok 2016 – je připravena odborná mentorská příručka, podle které se připravuje školení a vzdělávání firemních mentorů.

E/ Rok 2017 – probíhají první mentorská školení, je navázána spolupráce s dalšími organizacemi, začínáme spolupracovat a zapojovat pěstounské rodiny.

4. Cílová skupina projektu

Cílovou skupinou projektu jsou mladí lidé odcházející z institucionální péče – primárně z dětských domovů – a z pěstounských rodin.

Česká republika má více než 23 tisíc dětí vyrůstajících mimo biologickou rodinu a v Evropě má nejvyšší počet dětí v ústavní péči per capita (více než 2x více než v Maďarsku, Rumunsku, Polsku apod.). 65 % z těchto mladých lidí mělo vzdělávací problémy a nemají předpoklady uspět na trhu práce, 43 % dětí nedokončí zvolené učiliště. I díky tomu má přes 50 % z nich v dospělosti problémy se zákonem. Navíc existuje předsudek na straně zaměstnavatelů vůči této cílové skupině. 29 % z těchto mladých lidí má obavy z hledání práce.

4.1. Kritéria pro výběr uchazečů

- a) Věk nad 18 let (mladší 18 let mají možnost se zapojit na základě souhlasu rodičů a ředitele dětského domova).
- b) Pobyt v dětském domově na základě soudem nařízené ústavní výchovy, nebo na základě dohody o dobrovolném pobytu, případně ukončení pobytu v dětském domově v posledních dvou letech, nebo mladí lidé vyrůstající v pěstounských rodinách.
- c) Doporučení ředitele dětského domova, ve kterém je uveden důvod zařazení dítěte do projektu, garance nezávislosti na alkoholu, drogách, absence poruch chování zabraňující praxi (krádeže, agresivní chování), doporučení ředitele, zda sociální schopnosti klienta postačují k vykonávání praxe. Podobné doporučení je vyžadováno i od pěstounů.
- d) Samostatně zpracovaný motivační dopis klienta dětského domova, ve kterém sám uvede důvody, proč chce do projektu vstoupit.

4.2. Postup při zapojení dětského domova.

Základní informaci o projektu předá řediteli dětského domova koordinátor projektu nebo člen projektového týmu, zjistí zájem o vstup do projektu a poté představí záměry projektu detailně. Zároveň ověří předpokládaný počet dětí z cílové skupiny v rámci daného zařízení, předjedná možnost zapojení pracovníka dětského domova. Dětský domov a realizátoři projektu uzavřou dohodu o partnerství, která sjednává práva a povinnosti plynoucí z realizace projektu (předávání informací, spolupráce se zúčastněnými stranami, atd.)

V rámci projektu může ředitel zkontaktovat mladé lidi, kteří v uplynulých dvou letech z dětského domova odešli a jsou momentálně bez zaměstnání. Zároveň zkontaktuje ve spolupráci s pracovním poradcem vedoucí pracovníky Domů na půli cesty, Azylových domů, pracovníky OSPOD a kurátory, kteří mu mohou další vhodné klienty projektu vytipovat.

Vstup do projektu je podmíněn základními kritérii, která posuzuje pracovník domova – viz bod 4.1 *Kritéria pro výběr uchazečů.*

Pokud budou na základě tohoto rozhovoru ověřeny vstupní předpoklady i zjevný zájem ze strany klienta, může dojít k zařazení klienta do projektu. Seznam těchto vybraných klientů zašle klíčový pracovník koordinátorovi projektu.

5. Personální zajištění projektu

5.1. Organizační struktura

Projekt řídí a odpovídá za něj manažer projektu, kterému se zodpovídají ostatní členové týmu, jako je pracovní poradce a koordinátor pro cílovou skupinu. Tým dále úzce spolupracuje se zástupcem pěstounské rodiny, pracovníkem dětského domova a jeho ředitelem. Komunikaci s těmito pracovníky má na starosti především koordinátor pro cílovou skupinu. Manažer projektu a pracovní poradce dále komunikují s HR manažery zapojených firem a mentory v těchto firmách.

5.2. Vzájemná komunikace mezi členy organizační struktury

Kompetence manažera projektu

- a. Koordinuje jednotlivé aktivity projektu
- b. Kontroluje rozpočet projektu
- c. Komunikuje s vedením firem a představuje jim projekt
- d. Pomáhá při zavádění projektu do vnitřní struktury firmy, školí HR pracovníka firmy o metodice projektu, zacházení s burzou práce apod.
- e. Komunikuje s řediteli DD a pěstouny, představuje jim projekt, řeší složité situace
- f. Utváří „dobré jméno“ projektu v rámci regionu, šíří informovanost o projektu v lokálních médiích a organizacích.

Kompetence pracovního poradce

- a. Vyhledává a oslovuje nové firmy v regionu s cílem jejich zapojení do projektu, a usiluje o co nejširší síť zapojených firem v regionu.
- b. Provádí vstupní zaškolení mentorů v rámci firem, které fungují na celorepublikové úrovni i těch, které získal ke spolupráci v rámci regionu.
- c. Setkává se pravidelně s mentorem, poskytuje mu konzultace a podporu, získává od mentora pravidelnou zpětnou vazbu o průběhu pracovního výkonu zaměstnaných mladých lidí.
- d. Vede evidenci zapojených dětských domovů v regionu.
- e. Komunikuje s klíčovým pracovníkem z DD, poskytuje mu podporu.
- f. Podle možností se zapojí do řešení takových krizových situací, které není schopen řešit mentor ve spolupráci s DD a zapojeným klientem. Může konzultovat případná ukončení pracovního poměru.
- g. Eviduje seznam uzavřených pracovních poměrů i ukončených pracovních poměrů, vede dokumentaci a předává pravidelné reporty realizátorům.
- h. Účastní se organizace tzv. Orientation day, tedy školícího dne pro všechny zúčastněné strany v projektu.
- i. Kontaktuje kurátory, pracovníky OSPOD, Domy na půl cesty apod. s cílem představit projekt a navázat kontakt s klienty domovů, kteří již odešli ze zařízení po dosažení zletilosti.
- j. Provádí s mladými lidmi karierní poradenství a pomáhá jim vyhledávat vhodné pracovní příležitosti.

Kompetence klíčového pracovníka dětského domova/zástupce pěstounů

- a. Pro ředitele domova připravuje předvýběr klientů a účastní se jejich následného výběru, vede vstupní pohovory s uchazeči o zapojení do projektu, zjišťuje jejich motivaci. Je vybrán z řad pedagogických pracovníků zapojeného dětského domova na základě dobrovolnosti.
- b. Provádí po zapojení klientů do projektu ústní pohovor s nimi za účelem představení projektu a upřesnění klientových možností.
- c. Zodpovídá za vedení osobní složky klienta.
- d. Komunikuje s manažerem firmy, ve které bude klient zaměstnán.
- e. Bude mladým lidem partnerem, průvodcem, rádčem.
- f. Zajistí případnou registraci klienta na ÚP.

- g. Přípravuje pro realizátora projektu přehled pohovorů a pracovních zkušeností za DD – report o realizovatelných aktivitách, včetně zpětné vazby o pracovním začlenění a průběhu práce, komunikace s firmami.

Kompetence manažera firmy/mentora

- a. Absolvuje úvodní školení s pracovním poradcem projektu a dle možností i s klíčovým pracovníkem, zaměřeným na vysvětlení specifik cílové skupiny při zaměstnávání dětí z ústavní péče.
- b. Připraví kritéria výkonnosti na danou pracovní pozici, která budou upravena vzhledem k možnostem a schopnostem klienta, ve spolupráci s klíčovým pracovníkem.
- c. Vede přijímací pohovory, vyhodnocuje je.
- d. Působí jako mentor. Pravidelně vyhodnocuje pracovní výkon klienta, podporuje jej. Seznamuje klienta s pracovním a organizačním řádem, etickými principy a pravidly vnitřní komunikace, s průběhem zaměstnání a pracovní náplní.
- e. Komunikuje s klíčovým pracovníkem při problémech (absence, nedostatečný pracovní výkon), podává zpětnou vazbu projektovému týmu, DD a pěstounům.
- f. Kontroluje práci klientů, dává návrh na jejich finanční hodnocení.
- g. Přípravuje ostatní zaměstnance na práci s klienty projektu.
- h. Zajišťuje mlčenlivost o osobních údajích klientů v souvislosti s jejich pracovním zařazením.

Kompetence koordinátora projektu pro cílovou skupinu

- a. Oslovuje dětské domovy a pěstounské rodiny za účelem představení projektu, zjišťuje jejich zájem o zapojení.
- b. Provádí zaškolení pracovníků DD při jejich vstupu do projektu.
- c. Poskytuje průběžnou supervizi a podporu DD a pěstounským rodinám.
- d. Podílí se na řešení krizových situací při zapojení klientů do projektu.
- e. Komunikuje se všemi stranami projektu.
- f. Eviduje zapojené DD a reporty o jejich činnosti.
- g. Kontaktuje kurátory, pracovníky OSPOD, Domy na půl cesty apod. s cílem představit projekt a navázat kontakt s klienty domovů, kteří již odešli ze zařízení po dosažení zletilosti.

Kompetence ředitele DD

- a. Provádí předvýběr klientů domova, schvaluje a podepisuje doporučení o zařazení do projektu.
- b. Zajistí souhlas rodičů se zařazením do projektu u dětí mladších 18 let.
- c. Dostává pravidelné reporty o pracovním zapojení klientů jeho domova.

6. Metodika práce s mladými lidmi v rámci DD

6.1. Výběr vhodných uchazečů dle zadaných kritérií

Základní výběr provádí ředitel domova ve spolupráci s klíčovým pracovníkem. Výběr je stanoven kritérii, uvedenými v bodě 4.1. Ředitel domova připraví seznam potenciálních účastníků projektu.

Klíčový pracovník (případně ve spolupráci s ředitelem) provede úvodní pohovor s vytipovanými uchazeči o zapojení do projektu, při kterém zjistí jejich zájem, motivaci ke vstupu do projektu a k zapojení se na trh práce. Ověří možnosti pracovního zapojení klienta z hlediska dojíždění, délky pracovní doby, druhu práce (brigáda X pracovní poměr). Zároveň dojde k ujasnění představ a možností zapojení na konkrétní pracovní pozici. Na základě získaných informací sestaví s klientem okruh předpokládaných pracovních pozic, které by mohly být pro něho vhodné. Tento okruh bude východiskem při hledání práce na webovém portále. Výstupem tohoto vstupního rozhovoru bude vyplnění první části osobní složky (Vstupní charakteristika).

Na základě těchto vstupních rozhovorů a prostudování osobní dokumentace uchazeče vypracuje pro realizátora projektu souhrnnou informaci o počtu klientů za DD, kteří do projektu mohou vstoupit.

Klíčový pracovník také zajistí registraci klienta na úřadu práce v případě, že klient již nevykonává přípravu na povolání a registrovaný ještě není. U nezletilých klientů zajistí ve spolupráci s ředitelem zařízení souhlas rodičů ke vstupu do projektu.

6.2. Vstupní zaškolení, seznámení uchazeče s cílem projektu.

Uchazečům bude projekt představen na skupinovém setkání, a to klíčovým pracovníkem. Ten představí účastníkům projekt, jeho cíle, webové rozhraní a seznámí je s jeho používáním.

Vstupní zaškolení bude realizovat klíčový pracovník dětského domova a bude obsahovat:

- Představení záměru celého projektu.
- Role jednotlivých členů projektu (pracovní poradce, klíčový pracovník, ředitel DD klient, mentor).
- Zdůraznění významu motivace klienta.
- Seznámení se s webovým portálem: hledání pozic a informací, orientace na portále.
- Nastavení komunikačních toků (výměna emailů, telefonních kontaktů, domluvení schůzek).
- Povinnost klienta projektu komunikovat s klíčovým pracovníkem a manažerem.
- Seznámení s hodnocením při pracovním výkonu, role mentora.
- Osobní složka klienta – účel, obsah, místo uložení, mlčenlivost.
- Dohodnutí termínu dalších úkolů: příprava osobní složky, zpracování životopisu, motivační dopis apod.
- Uchazeč, který se chce do projektu zapojit, vyplní Kontrakt o zapojení do projektu New Job New Life, jehož součástí je i Souhlas se zpracováním osobních údajů.

6.3. Individuální příprava uchazeče, vhodná motivace

Klíčový pracovník povede individuální rozhovory se zapojenými účastníky projektu, bude provádět „laickou bilanční diagnostiku“ zaměřenou zejména na:

- a. oblast vzdělání, kvalifikace, budoucího profesního zaměření
- b. zájmy účastníka projektu
- c. osobnostní předpoklady
- d. schopnosti klienta a důkazy o těchto schopnostech
- e. představy o konkrétních pracovních pozicích
- f. motivace klienta na uplatnění v konkrétní profesi.

Klíčový pracovník může dále vést účastníky projektu při nácviu pracovního pohovoru, ukázat jim správnou praxi při psaní životopisu a posílit schopnost co nejlepší sebe prezentace na pracovním pohovoru, formou nácviu.

Další možné dobrovolné okruhy pro individuální či skupinové konzultace:

- a. vývoj trhu práce a nezaměstnanost v regionu
- b. formy práce a zaměstnání

- c. mzda a její složky
- d. jak si o práci požádat
- e. jak číst správně pracovní nabídky
- f. proč si mají vybrat zrovna mě
- g. jaké podklady pro pracovní pohovor potřebuji
- h. jak probíhá pracovní pohovor a jeho formy
- i. vztahy na pracovišti – respektování nadřízených, vztah ke kolegům
- j. jak naložit s vydělanými penězi

6.4. Sestavení osobní složky.

Klíčový pracovník odpovídá za vytvoření osobní složky klienta. Osobní složka uchazeče o zaměstnání je v příloze P1 a bude obsahovat 3 části:

Část I: Uchazeč o zaměstnání: Vyplní klíčový pracovník, obsahuje vstupní charakteristiku klienta, vč. záznamu o vstupním pohovoru s klientem před jeho zapojením do projektu.

Část II: Zaměstnavatel: Vyplní zaměstnavatel v případě uzavření pracovní smlouvy s klientem za účasti PP - domluven rozsah dohledu mentora.

Část III: Praxe – zpětná vazba zaměstnavatel: V pravidelných intervalech vyplňuje mentor, který bude s dítětem v kontaktu. Bude obsahovat hodnocení klienta na daném pracovišti, jeho pracovní výkon, chování i doporučení ustanoveného mentora na možnosti rozvoje klienta. Při ukončení pracovního poměru bude do této části doplněno datum a důvod jeho ukončení, vč. doporučení pro další osobní rozvoj klienta.

Část IV: Praxe – zpětná vazba uchazeč: vlastní hodnocení pracovního výkonu uchazeče, včetně subjektivního názoru na spolupráci na pracovišti, s mentorem, případně, co se povedlo a podobně.

Dále jsou zařazeny také tyto dokumenty: životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání, absolvovaných praxích a stážích. Průběžně pak mohou být zařazeny pracovní smlouvy. Motivační dopis vytváří klient sám, dle svých schopností a možností na počítači, případně rukou. Klíčový pracovník jej pouze seznámí se zásadami toho, co to motivační dopis je a k čemu se používá.

Osobní složka je uložena u klíčového pracovníka, který s ní zachází jako s dokumenty důvěrnými. Je podkladem pro pravidelná setkávání klíčového pracovníka a klienta projektu.

6.5. Hledání práce na burze práce

Na webových stránkách hledá klient aktuální volné pozice pro mladé lidi z dětských domovů a pěstounských rodin

Jak postupovat:

- Na webových stránkách www.newjobnewlife.cz a v metodice najdete podrobný návod, jak postupovat.
- S vytvořením životopisu a motivačního dopisu Vám pomůže klíčový pracovník DD, případně koordinátor projektu nebo pracovní poradce.
- V odkazu Burza práce je aktuální seznam volných pracovních pozic, který je zobrazený vpravo. Seznam je seřazen od nejaktuálnější nabídky.
- Po kliknutí na zvolenou nabídku se objeví její detail.
- Pokud Vás nějaká pozice zaujme, kontaktujte pracovního poradce nebo projektový tým, zašlete svůj životopis a motivační dopis.
- Pracovní poradce zkontaktuje oslovenou firmu a domluví pracovní pohovor.
- Pracovní poradce si případně domluví schůzku s klientem dětského domova a na pohovor klienta připraví.
- V případě nenalezení vhodné pracovní pozice může klient zaslat svůj životopis přímo pracovnímu poradci a požádat jej o spolupráci při hledání brigády, stáže nebo vhodné práce.

6.6. Výběr vhodné pracovní pozice (zvážení adekvátní nabídky, odhad možností uchazeče)

Klient sám hledá na burze vhodné pracovní pozice a konzultuje je s klíčovým pracovníkem. Konzultace probíhají pravidelně, doporučeno je jednou za 14 dní. Podstatou konzultací je podpora při hledání vhodné pracovní pozice, kontrola aktivity klienta, kontrola jeho přístupu na web a nastavení projektu. Klíčový pracovník také koriguje klientovy představy o hledané pozici a jím nalezených volných místech – zejména s přihlédnutím ke klientovým schopnostem a možnostem.

V případě potřeby pomůže klíčový pracovník klientovi orientovat se na portále a v nabídce pracovních pozic.

Klíčový pracovník nesestavuje za klienta motivační dopis ani životopis, radí pouze s formální úpravou a v CV kontroluje úplnost a správnost údajů. Oboje sestavuje klient sám.

6.7. Postup při přijímacím pohovoru.

Klient zašle ve spolupráci s klíčovým pracovníkem potřebné dokumenty pracovnímu poradci, který je předá zaměstnavateli a zjistí možnosti uskutečnění pracovního pohovoru.

Klient bude pozván na osobní pohovor, předtím absolvuje ještě jednu přípravu s klíčovým pracovníkem. Tento předá informaci o plánovaném pohovoru pracovnímu poradci. Termín a místo pohovoru je sděleno klientovi emailem, v případě potřeby klíčový pracovník zajistí ve spolupráci s vedením domova vhodnou součinnost (uvolnění klienta, doprava, odpovídající oblečení, vytisknutí CV a motivačního dopisu atd.).

V případě, že se nemůže klient dostavit, omluví se emailem (nebo telefonicky) předem, v kopii na klíčového pracovníka.

Osobního pohovoru se může účastnit také manažer projektu, pracovní poradce nebo klíčový pracovník pro cílovou skupinu. Vše záleží na vlastní dohodě mezi zúčastněnými stranami.

Součástí přijímacího pohovoru je i seznámení se s hodnocením a nastavení způsobu spolupráce s mentorem. Během pohovoru se klient, případně manažer, je-li přítomen, pokusí zaměřit detailně na popis požadovaných pracovních činností a pracovních podmínek, požádá o ukázkou pracovního místa. Pokud bude klient projektu vybrán na požadované místo, bude mu to sděleno na jím uvedený email. Klíčový pracovník se informací o výsledku pohovoru dozví od klienta projektu. Poskytne mu konzultaci, zaměřenou na poskytnutí zpětné vazby – příčiny úspěchu, neúspěchu, stanovení dalšího postupu.

6.8. Pracovní smlouva (ochranná lhůta – chráněný režim, specifika).

V případě uzavření pracovní smlouvy je mezi zaměstnavatelem a klientem, za účasti klíčového pracovníka vyplněna část II. Osobní složky (Zaměstnavatel) a dále je domluven rozsah dohledu mentora (opět bude doplněn do části II. Osobní složky). Klíčový pracovník dle potřeby povede klienta k uzavření účtu v bance, kam mu bude zasílána výplata a seznámí ho s možnostmi používání účtu.

Standardně je v pracovní smlouvě stanovena tříměsíční výpovědní lhůta. Je domluven způsob výplaty, a to ve spolupráci s klíčovým pracovníkem. Ten může být nastaven i v kratším než měsíčním cyklu. Specifika pracovní pozice vyplní mentor v části III. Osobní složky.

Veškeré informace o klientech – osobní složka, pracovní smlouva, hodnocení jsou ukládány pouze s přístupem osob k tomu pověřených a musí být **považovány za důvěrné**.

Vybraný mentor je zaškolen na setkání manažerem a klíčovým pracovníkem. Zaškolení je věnováno jak obecným problémům dětí odcházejících z ústavní péče a projektu (viz úvod), tak konkrétní specifikům klienta projektu, nastupujícím na místo. Domluveno je:

- seznámení se situací klienta, z pohledu pracovních zkušeností, dovedností
- základní parametry komunikace
- rizika neúspěšného zapracování klienta a jejich prevence
- případné řešení krizových situací.

6.9. Vztah s mentorem

Klientovi je přidělen mentor, což je zaměstnanec firmy, který se dobrovolně zapojí do projektu a vezme mladého člověka z dětského domova pod svá křídla. Měl by absolvovat školení a sejít se s uchazečem a vychovatelem z dětského domova (pokud uchazeč stále žije v dětském domově). Pro mentory jsme vydali speciální příručku, kterou každý mentor obdrží po absolvování školení.

Mentor by měl být připravený svého chráněnce podpořit i v běžných soukromých životních situacích. Mentor pro mladého člověka představuje vedle nebo místo dětského domova silný prvek zázemí, a proto často vznikne mezi ním a jeho chráněncem nadstandardní citová vazba. Je důležité, aby mladý člověk věděl, že se může svého mentora na cokoli zeptat, podívat se „jak se to dělá“, nebo ho požádat o pomoc. Příliš velká samostatnost od počátku by v něm mohla vyvolat jednak pocit nezájmu a nezdravé volnosti, a jednak strach ze selhání.

Supervize by měla zahrnovat nejen vysvětlování, jak se co dělá, ale i proč se to tak dělá. Také je třeba zdůraznit kvalitu práce. Mladý člověk tím pádem bude lépe chápat vzájemné propojení jednotlivých částí firmy i důležitost své práce – malého, ale důležitého soukolí.

6.10. Průběžná kontrola a hodnocení mladého zaměstnance.

Klientovi je přidělen mentor – manažer firmy, nebo jím přidělený zaměstnanec, který ve spolupráci s klíčovým pracovníkem nastaví způsob hodnocení pracovního výkonu (část III. Osobní složky),

stanoví jasný harmonogram, konkrétní kroky a definované cíle jednotlivých etap. Ten zašle také pracovnímu poradci. V případě, že zaměstnavatel má vlastní způsob hodnocení pracovního výkonu, může použít svůj, pokud nemá, využije Osobní složky části III. Frekvence hodnocení je doporučena týdenní. U klientů, jejichž osobnost potřebuje častější podporu v pracovním výkonu, může být i denní.

Dvakrát měsíčně pošle mentor hodnocení klíčovému pracovníkovi. V hodnocení pracovního výkonu je ponechán prostor pro sebehodnocení klienta. V případě, že má firma nastaven vlastní způsob hodnocení pracovníků, je žádoucí tento použít také na klienta, ovšem vzhledem k individuálně stanoveným cílům - upravená kritéria výkonosti na danou pracovní pozici, vzhledem k osobnostním předpokladům klienta. V případě, že firma hodnocení pracovního výkonu neprovádí, použije vzor v příloze.

Pracovní poradce projektu poskytuje pravidelné konzultace mentorovi, případně i za účasti klíčového pracovníka (při řešení krizové situace). Konzultace jsou stanoveny předem, frekvence bude odvislá od pracovního poměru klienta. Konzultace mohou být dle potřeby osobní či telefonické.

Po ukončení pracovního poměru vystaví zaměstnavatel účastníkovi projektu potvrzení o absolvování praxe.

6.11. Řešení krizové situace – při konfliktu v zaměstnání a neplnění dohodnutých podmínek

Krizové situace řeší dle povahy mentor (příp. manažer firmy) ve spolupráci s klíčovým pracovníkem a klientem projektu ihned po jejich vzniku. Závažnější problémy řeší navíc ve spolupráci s pracovním poradcem a koordinátorem projektu. Jakmile vznikne nějaký problém (pracovník se nedostavil do práce), je nutné takové skutečnosti komunikovat okamžitě s dětským domovem, pěstounem a případně i s projektovým týmem.

Závažné krizové situace, které by mohly vést k ukončení spolupráce, se řeší na setkání manažer – mentor - klíčový pracovník – klient projektu.

Záznamy o takové krizové situaci zapíše mentor do části III. Osobní složky.

7. Perspektiva projektu

7.1. Pilotní fáze – po ukončení sdílení zkušeností (supervize pracovníků DD)

Koordinátor projektu zpracuje výstupy od klíčových pracovníků, mentorů, regionálních manažerů, ředitelů, kterým bude zaslán i zpětnovazební hodnotící dotazník. Výstupy budou použity jako podklad pro zpracování následné metodiky.

Projekt bude po ukončení pilotní fáze také vyhodnocen na závěrečném setkání zapojených klíčových pracovníků, regionálních manažerů ředitelů, koordinátora projektu a případných úspěšných klientů.

7.2. Přesah projektu do dalších let

Projekt je rozfázován tak, že v roce 2013 jsme docílili všech klíčových výstupů (viz dále) a spustili jsme v pilotní fázi burzu práce. V dalších letech byl projekt zcela nezbytně komunikován, rozšířil se na další skupinu mladých lidí (z dalších domovů z jiných regionů a u stávajících domovů na skupinu, která dosáhne 18 let), učinilo se vyhodnocení pilotního roku, přenastavila se metodiku dle potřeb a zjištění v rámci prvního roku realizace, pokračovat ve školeních a orientation days pro všechny strany. V dalším roce jsme kromě posunu stávajících aktivit také přizvali další zaměstnavatele a rozšířili nabídku práce pro naši cílovou skupinu.

V roce 2016 jsme připravili ve spolupráci s odborníky metodiku pro firemní mentory, podle které jsme v roce 2017 začali školit a aplikovat ji do praxe.

Účastníci projektu získají nové odborné dovednosti, motivaci a klíčové dovednosti vyžadované zaměstnavateli, které jim umožní získat či udržet zaměstnání. Kromě těchto dovedností a kompetencí získají také pracovní návyky a odborné pracovní znalosti a další kompetence, které jim pomohou v získání udržitelného zaměstnání, dalším kariérovém rozvoji, případně alespoň zvýší jejich mobilitu a potenciál na pracovním trhu v době, kdy rychle roste nezaměstnanost mladých lidí. Účastí v projektu získané vědomosti a schopnosti zapojených mladých lidí budou mít pozitivní vliv na jejich úspěšnost v absolvování výběrových řízení u zaměstnavatelů.

Zkušenosti získané v rámci projektu se využijí při nastavování priorit při implementaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce k jejich zefektivnění a lepšímu zacílení.

Přílohy:

P1_Osobní složka

P2_Dohoda o partnerství

P3_Dohoda o zapojení do projektu New Job New Life

P4_Prohlášení_osobni údaje



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY