



Zápis ze setkání u „kulatého stolu“ v rámci komunitního plánování sociálních služeb na Horažďovicku

Děti, mládež, rodiny a ostatní osoby ohrožené sociálním vyloučením

Datum: 1. 11. 2021

Místo konání: Městský úřad Horažďovice, Mírové náměstí 1, Horažďovice, zasedací místnost

Přítomni:

Čáňová Šárka (Oblastní charita Horažďovice)
Eberlová Tereza (CpKP ZČ)
Forman Michael (Město Horažďovice)
Frenzlová Hana (Oblastní charita Sušice)
Junková Markéta (MÚ Poběžovice)
Kalná Hana (Město Horažďovice)
Kaufnerová Marie (MAS Pošumaví)
Matašovská Renata (ÚP Horažďovice)
Oudová Lucie (OSVZ MÚ Horažďovice)
Smilková Božena (Diakonie Západ, Adite pro náhradní rodiny, Sušice)
Ulrych Petr (ÚP Horažďovice)
Zeithamlová Šárka (ZŠ Blatenská, Horažďovice)

Program setkání:

- 1. Nezaměstnanost (možnosti podporovaného/tréninkového zaměstnávání)**
- prezentace dobré praxe na Poběžovicku (Bc. Markéta Junková, Oddělení sociální MÚ Poběžovice)
- 2. Informovanost o sociální problematice (videa, katalog, letáky)**
- 3. Další a diskuze**

Po úvodním přivítání a vzájemném představení seznámila paní Eberlová přítomné s programem dnešního setkání.

Ad 1. Nezaměstnanost (možnosti podporovaného/tréninkového zaměstnávání) – prezentace dobré praxe na Poběžovicku

CpKP ZČ: Téma nezaměstnanosti bylo projednáváno na řídicí skupině ke KPSS. Výstupem bylo, že problémem jsou dlouhodobě nezaměstnaní občané, kteří nemají pracovní návyky, a také nezáměr lidí o volná pracovní místa.

Zkušenosti z Poběžovicka představila paní Junková, sociální pracovnice MÚ Poběžovice:

Poběžovicko (POÚ) získalo projekt na terénní sociální práci od úřadu vlády, projekt byl na rok. V rámci projektu se zmapovala sociální problematika regionu – jako problematiska se ukázala nezaměstnanost, nízké vzdělání a zadluženost.

Dále se ukázalo, že by bylo potřeba mít více kapacit sociální práce, aby se region dostal do fáze prevence z akutního řešení různých problémů. Následně za pomoci se zpracoval projekt s realizací

na 3 roky z ESF OPZ (2017-2020), v rámci kterého se čerpaly finance na navýšení počtu sociálních pracovníků, na tréninková místa a další aktivity.

Nejdůležitější je zmapovat území, stanovit, kolik pracovníků bude třeba, jaké jsou největší problémy -> projekt by měl být zpracován už na míru konkrétnímu území – ne vše se dá domyslet a některé věci bývaly by potřeby jinak -> depistáž je ale nejdůležitější. Jako největší problém se ukázala nezaměstnanost -> naprojektovala se tréninková místa – někdo tam nepracoval třeba i 25 let. Tito lidé ve chvíli, kdy jsou v plném pracovním procesu (nedej bože na směny), během měsíce úplně vypadnou. Důležitý je v tom pohled na klienta, nedělají to schválně, nikdy nepracovali (ani jejich rodiče), nedokáží do práce chodit, nejsou simulanti. Často vypadávali lidé kvůli zdravotním problémům -> složili se psychosomaticky – vsávat v 6 hod. pro ně bylo nepředstavitelné. Byl zapotřebí jemnější přístup, nikdy nechtěli jít silou, klienti mají svůj vlastní příběh, často se s ním i svěřovali (zneužívání od rodiny, domácí násilí, totální zanedbání, hodně chudá dětství, co se týče podniků, nikdo si dětí vůbec nevšímal apod.) -> pracovnice začaly na klienty nahlížet jinak, ne že by je omlouvaly, ale chtěly s příběhy pracovat, aby daly lidem šanci.

Tréninková místa se připravila tak, aby se klienti učili jako děti ve škole, protože když přišli do pracovního poměru, tak vůbec nevěděli, jak má být postavená pracovní smlouva, nevěděli, co je propustka z práce, že se mají omluvit, když mají jít k zubaři, na co mají právo, kolik mají dovolené, kolik mohou dělat přes čas apod. Občas měli zkušenost, že zaměstnavatel dotyčného využíval, v rámci tréninkových míst se tak klienti učili, co jsou jejich povinnosti, jaká jsou úskalí – musí počítat s dopravou do práce (zjistit si spoje) apod. V praxi byla tréninková místa formou DPČ či DPP (podle toho, jestli byl člověk veden na ÚP, aby nevypadl z evidence).

Někteří klienti z tréninkových míst vypadli, ale většina klientů se chytla -> bylo to obrovské zadostiučinění, protože tréninková místa se musela vybojovat, místa byla pod obcí, tlak veřejnosti byl obrovský.

Mnoho klientů začalo chodit do práce rádo a zjistili, že je dobrý pocit přijít unavený z práce a vydělat si peníze.

Pak byl problém zaměstnávat lidi po ukončení tréninkových míst, ale podařilo se vytipovat některé zaměstnavatele na volném trhu – minimálně 15 lidí se ustálilo a pracují nadále.

Podařilo se vyselektovat lidi, kteří nechtějí pracovat, a ty, kteří jen potřebují příležitost. Jeden konkrétní případ, kdy mladý člověk prošel několika zaměstnáními, nikde se neudržel – vzal si ho jeden zaměstnavatel pod sebe a dotyčnému to úplně otočilo život -> je teď na vedoucí pozici, zlepšila se mu i situace doma; zaměstnavatel k němu přistupoval úplně stejně, jako k ostatním zaměstnancům apod.

Tréninková místa jsou skvělá, ale mají i svá úskalí, je potřeba spolupracovat s ÚP. Je potřeba zmapovat i návazné potenciální zaměstnavatele na volném trhu. Původní záměr byl najít místa přímo u nějakých podniků, ale to nejde kvůli podpoře de minimis a znevýhodňování na trhu práce -> nakonec tréninková místa fungovala pod obcí, ale kontakty s firmami se udržely a klienti se tam pak předávali.

Když není kam klienty pak poslat, je to obrovský problém – pokud není žádná možnost, kam je posunout, může to mít opačný efekt – klienti se nastartují a těší se pak třeba do práce, a když se to neuskuteční, tak je to vrátí zpátky.

Na začátku se pracovalo s cca 90 lidmi – ne všichni na tréninková místa nastoupili (někde to ztroskotalo na lékařských prohlídkách) -> prostřídalo se kolem 70 lidí a z toho 15 pracuje na volném trhu práce.

Dotaz: Jak to bylo koordinované, jak se vybírala práce?

Řešil to sociální odbor. Ideální by bylo, kdyby si to vzal na starost tajemník nebo vedoucí technických služeb, ale to kvůli pracovnímu zaneprázdnění nebylo možné, a tak to řešil sociální odbor, včetně vymýšlení a plánování práce. Díky tomu byly všechny odpadky v obci sesbírané, všechny lavičky natřené apod.

Práce se připravovala klientům na míru – když měl někdo špatná záda, nesbíral odpadky apod.

V praxi to probíhalo tak, že přišli klienti, vzali si hrabičky, pracovníce jim ukázala, co mají udělat, když to nebylo na konci dne hotové, museli to dodělat. Když se na to vyprdli, tak se jim vysvětlilo, že v práci to ale funguje jinak apod. Tréninková místa jsou úplně dobrovolná, snažili se jim to vysvětlit. Zároveň pracovníce plně respektovaly rozhodnutí klientů. Občas klienti přišli podnapilí, když to bylo hodně, pracovníce je poslaly domů.

Tréninková místa byla nejen pod Poběžovicemi, ale i pod dalšími obcemi. Některé obce si samy vymyslely práci, klientům vedly výkazy, sociální pracovníce Poběžovic to jen jely zkontrolovat. Jen v Poběžovicích bylo plánování práce a vše s tím spojené na sociálních pracovnících, které v některých případech konzultovaly danou práci s technickými službami (aby se něco nedělalo 2x apod.).

Někdy bylo období, že nikdo nesplňoval podmínky tréninkového místa, a tak nebyl žádný klient, pak se jich najednou objevilo třeba 8 (což bylo najednou hrozně moc práce). Je to hodně mravenčí práce. Navíc je potřeba mít i personální a mzdovou účetní, pro kterou je to také hodně práce.

Dotaz: Takže to bylo na klientech – mohli říct, že končí. Jaká byla procentuální nezaměstnanost v regionu?

Na 3,7 % to kleslo, když skončil projekt. Na Domažlicku byla na začátku vysoká nezaměstnanost. Firmy si hodně vybíraly pracovníky, protože byla vysoká nezaměstnanost a hodně žadatelů o místa. Podařilo se ale přes pár malých firem lidi zaměstnat.

Klienti byli placení z projektu, dostávali minimální mzdu. Během let se zvyšovala průměrná mzda a postupně se tak mohlo do projektu zapojit méně klientů.

Dotaz: Kolik mají Poběžovice sociálních pracovníků?

Teď aktuálně je tam 1 pracovník. Díky projektu se podařilo navýšit pracovníky a pak se dala dělat depistáž.

Podnět k realizaci projektu vzešel od starosty.

Problematické bylo také to, že v rámci projektu bylo naplánováno navýšení na 6 lidí, sociálních pracovníků, kteří museli mít potřebné vzdělání. Nakonec se podařilo je najít. V té době byl ohromný nedostatek sociálních pracovníků.

Aktuálně je na celé území paní Junková sama a je toho extrémně hodně. Nechce být ale v kanceláři, chce jezdit do terénu, měsíčně najezdí 2 000 km. Díky projektu a navýšení pracovníků se v regionu udělalo za 7 let hodně práce.

Také naráželi na to, že klienti si myslí, že sociální odbor je OSPOD -> muselo se vysvětlovat, kdo je kdo, že to není represivní orgán apod. Sociální pracovníci mají velkou místní znalost. OSPOD tam dojíždí jen někdy a má ještě další území.

Dotaz: První kontakt s klientem probíhal na ÚP?

Jak kdy – pracovníce úřadu práce byly rády za spolupráci. ÚP pořádal např. poradenské dny, u toho byly sociální pracovníce a rovnou odchyťovaly klienty. Pak si klienti předávali informaci o projektu taky mezi sebou.

Pracovnice byly také navázané na pracovnice hmotné nouze – byla možnost si v rámci projektu odpracovat i veřejnou práci.

Dotaz: Kolik lidí to nedokončilo?

Nedokončilo to tak 20 % klientů, kteří dali jen pár měsíců. Ale byli tam i klienti, kteří byli úplně do konce (což není také úplně dobře).

20 % lidí (ani ne) zůstalo na hmotné nouzi. Některé klienty sociální pracovnice nedokázaly namotivovat, ale dokázal to třeba ÚP, protože v Domažlicích se otevřel podnik, který nabízel přímo DPP či DPČ pro tyto lidi – lidi byli už nastartovaní.

Dotaz: Jak dlouho tréninková místa trvala a kdy se pak klienti posílali na otevřený trh práce?

V projektu bylo uvedeno, že tréninková místa budou trvat asi půl roku, ale to uteče jako voda. Pak se udělala změna, že klienti tam budou tak dlouho, jak to bude potřeba. Někdo tam byl půl roku, někdo rok a někdo tam byl do konce, když nebyl připraven na otevřený trh práce. Půl roku na tréninkových místech byli téměř všichni klienti. Je to hodně individuální, ale není to ani tak spojené s tím, jak je člověk na ÚP dlouho (není to tak, že by déle nezaměstnaným trvalo déle se zaběhnout). Tréninková místa se využívala i u „místních bláznů“. Jsou to lidé, o které se nikdo 20 let nestaral, teď je jim ale 50 či 60 a nebudou mít žádný důchod – v projektu byli asi 3, kteří se zaměstnali, aby měli nějaký důchod, pak jim byl hledán opatrovník apod.

V rámci depistáže se objeví hodně takových lidí a problémů.

Dotaz: Jaký počet obyvatel pod Poběžovicko spadal na začátku projektu?

Celý správní obvod POÚ má zhruba 5 000 obyvatel. Aby se dala dotace čerpat, musel se projekt realizovat pro dvojkovou obec. Pod POÚ spadá asi 8 nebo 9 obcí. Vázané to bylo na sociálně vyloučenou lokalitu, proto se tam podařilo tohle zřídit (udělat tu prvotní depistáž).

Pro výběr pracovníků pro projekt je důležité, aby věděli, že budou dělat depistáže, tzn. chodit po vchodech a klepat a vtírat se (to není pro každého).

Dotaz: Zjišťovali jste, co by lidi mohli dělat konkrétně v tréninkových místech?

Vyprofilovalo se to podle lékařského posudku. Na chráněná pracovní místa se nikdo neumisťoval – nějaká k dispozici v regionu jsou, ale ty nejsou finančně ohodnocené. Do Plzně třeba do Kačaby se nepodařilo nikoho dostat.

Dotaz: Kam odešli sociální pracovnice z projektu?

Všechno to byly sociální pracovnice, postupně odešly do výchovných ústavů, dětských domovů, do domovů pro seniory.

Dotaz: Stojí to vůbec za to? Není lepší řešit podmíněný příjem? Že bude mít tahle cílová skupina nějakou minimální mzdu?

Uvažovali o sociálním podniku, kde by bylo potřeba, aby lidi někdo koordinoval (vlastník toho podniku). Jsou ale skutečně typy lidí, které nebudou dělat nikdy. Z praxe lze říct, že člověk, který nepracuje, nic nevytváří, hrozně degraduje (základ existence je práce a vytváření). Kdo pracuje, získává sebehodnotu. Lidi bez práce nemají sebehodnotu, nevytváří si vlastní názory, a to se přenáší i na děti. Děti, když pak vidí, že rodiče nepracují a tím pádem nemají co jíst, tak si z toho vytvoří nějakou zkušenost.

Určitě by to vyřešilo hodně věcí, ale jako lidstvo bychom totálně šli dolu, duchovní úroveň státu by šla dolu, hodně lidí by se na to chytlo. Jestliže nechceš pracovat, je to tvoje rozhodnutí, ale něco dělej, aby ses uživil. Protože zůstat v tom, že stát je rodič a já sem dítě je špatně. Trošku v tom lze vidět to, že stát si vytváří tyto lidi záměrně, nechává sociální dávky, protože si vytváří lidi, kteří jsou na něm závislí. Proto se nepodporují drobní podnikatelé, protože si něco vybudovali.

Pan Forman (Město Horažďovice): Pro každého se práce najde, stát, kdyby chtěl, tak místa vytvoří. I město by něco vytvořilo, kdyby byla třeba podmínka, že dávky člověk dostane, až když 4 hodiny denně odpracuje.

CpKP ZČ: Aktuálně připravují projekty z OPZ+ místní akční skupiny (MAS). Nositelem projektu budou MAS, v rámci těchto projektů je možné financovat sociální pracovníky na obcích. Jednou z možných podporovaných aktivit je také zaměstnanost – tréninková místa, komunitně prospěšné zaměstnávání apod. K tomu je tam i podpora sociální práce s důrazem na podporu kompetencí obcí. Mělo by z toho jít zaplatit pracovníky na obcích pro depistáž apod. Tyto projekty MAS mají být na 2x 3 roky (celkem tedy 6 let), bylo by možné v rámci toho posílit sociální pracovníky na obcích či na ORP, zkusit něco s nezaměstnaností a možná to také spojit s KPSS. Tyto finanční prostředky MAS jsou nyní, v přechodném období EU, jedinou finanční možností. Je škoda tyto možnosti nevyužít.

Paní Junková (MÚ Poběžovice): U projektu je potřeba dát si pozor, kolik podpořených osob se tam nastaví. Proto je důležitá ta depistáž. Pozor na indikátory.

OSVZ MÚ Horažďovice: Možnosti pro zaměstnávání i sociální práce v regionu je.

CpKP ZČ: V Písku funguje nezisková organizace Mesada, která realizuje podporované zaměstnávání – působí ve Strakonících či Písku a Jindřichově Hradci – projekt jim však končí za 6 měsíců. Dle ÚP je v evidenci více než 24 % dlouhodobě nezaměstnaných (evidence ÚP v Klatovech) při celkové nezaměstnanosti 2,5 %. Dlouhodobá nezaměstnanost je daná hlavně zdravotním stavem klientů.

Pan Forman (Město Horažďovice): O tom, co může a nemůže člověk dělat, rozhoduje obvodní doktor. Stává se, že doktoři mají strach, že se něco člověku pak stane v práci, proto dají potvrzení o neschopnosti.

Paní Junková (MÚ Poběžovice): V tom je dobrá sociální práce – když se s člověkem pracuje, tak se všechny překážky k práci postupně rozplynou. Kdyby s klientem sociální pracovnice pořád řešila bolavá záda, tak ho budou bolet záda. Nefunguje to ale úplně všude a vždy.

Paní Kaufnerová (MAS Pošumaví): Přístup prostřednictvím tréninkových míst samozřejmě efektivní není (na počet lidí, kteří se uchytí na volném pracovním trhu), ale ve školství odchází lidi už ze základního vzdělávání – lidi se neumí orientovat ve světě, neumí si uvařit apod. Když se nedostanou vůbec na střední školu, tak jsou „negramotní“ a sociální práci se mohou dostat zpět.

Pan Forman (Město Horažďovice): Když ale lidi vychází ze základní školy, tak musí být gramotní – školství se degradovalo, není třeba zatracovat, že nemají střední školu, spíš nemají důvod, nemají příklad v rodině, nemají návyky v rodině. Pokud by se podmínily sociální dávky prací, tak by to bylo lepší. Škola by tom v tom mohla hodně pomoci – dneska se škola omezila na biflování, lepší by bylo, kdyby se děti vedly k praktickým věcem.

OSPOD MÚ Horažďovice: Fungování sociální práce na obcích je o lidech – často se stává, že pošlete žádost o šetření a oni z nedostatku času nevyhoví.

Dne: 30.11.2021

Zpracovala: Tereza Eberlová, CpKP ZČ