



MEZINÁRODNÍ PROJEKT
PRAHA-VÍDEŇ

PODPORA PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE

AUTOŘI: MARCEL AMBROŽ, AMALIE PAVLOVSKÁ, VILMA ŠILAROVÁ

JAK ZÍSKAT A UDRŽET SI PRÁCI

Základní doporučení pro klienty a pracovníky léčebných a doléčovacích zařízení
s ohledem na budoucí návrat klientů do společnosti a vstup na trh práce.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

*Za spolupráci při realizaci projektu Praha – Vídeň děkujeme
sociálně ekonomickým podnikům: Fix und Fertig Suchhilfe Wien GmbH,
Gabarage Upcycling Design a občanským sdružením: Greendoodrs, Fokus Praha,
Kolpingovo dílo – Terapeutická komunita Sejřek.*



Předkládaný text shrnuje základní možnosti při hledání zaměstnání pro cílovou skupinu uživatelů návykových látek. Tito lidé po dokončení základní léčby buď začínají sami hledat práci, nebo nastupují do doléčovacího zařízení, kde je nalezení zaměstnání jednou z podmínek programu. Smyslem tohoto dokumentu je vytvořit doporučení a tipy pro klienty v dlouhodobé rezidenční léčbě a následném doléčování, které mohou využít pro získání jimi preferované práce již v léčebném procesu. Doporučení může klient využívat samostatně, vhodnější je však spolupráce s garantem či jiným pracovníkem terapeutické komunity. Doporučení se skládají ze sedmi kroků, které na sebe logicky navazují, jsou uváděny konkrétní příklady pro dokreslení.



Soubor doporučení je doplněn také komiksy s kasuistickými příklady konkrétních klientů. (od str. 32).
Texty: Magdalena Opletalová, Grafika: Daniel Tlaska

OBSAH

1. ÚVOD.....	6
2. CÍLE.....	7
3. CÍLOVÁ SKUPINA.....	7
4. MOŽNOSTI PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	8
5. DOPORUČENÍ.....	11
PRVNÍ KROK: pracovně sociální diagnostika.....	13
DRUHÝ KROK: zjišťování představy o vhodném zaměstnání.....	13
TŘETÍ KROK: výběr vhodného zaměstnání.....	13
ČTVRTÝ KROK: co může klient dělat již vléčbě.....	16
PÁTÝ KROK: realizace jednotlivých kroků.....	19
ŠESTÝ KROK: hledání zaměstnání.....	19
SEDMÝ KROK: udržení zaměstnání.....	21
6. DALŠÍ DOPORUČENÍ PRO PRACOVNÍKY TERAPEUTICKÝCH KOMUNIT A DOLÉČOVACÍCH CENTER.....	22
7. INSPIRACE Z PSA.....	26
8. ZDROJE, LITERATURA.....	31

1. ÚVOD

Tento soubor doporučení byl vytvořen pro klienty a pracovníky léčebných zařízení (zejména dlouhodobé rezidenční léčby v terapeutických komunitách) a doléčovacích center. Je zaměřen na přípravu klientů na hledání a získání zaměstnání již v průběhu dlouhodobé léčby. Doporučení mají formu jednotlivých kroků, kterými klienti projdou za pomoci pracovníků.

S klienty se dostávají do kontaktu zejména terapeuti, sociální pracovníci a v terapeutických komunitách také pracovní terapeuti. Pro zjednodušení a přehlednost textu dále využíváme souhrnný pojem pracovníci.

Doporučení mají nastínit optimální model spolupráce klienta a pracovníka a jejich účelem je zefektivnění léčebného procesu a usnadnění návratu klientů do společnosti a na volný trh práce.

V rámci dlouhodobé léčby je prostor pro přemýšlení o dalším směřování, kam vedle zajištění doléčovacího programu a bydlení patří především budoucí pracovní uplatnění. Klienti zde mají možnost získat sociální, komunikační i pracovní dovednosti a kompetence při plnění pracovních rolí. Tyto role odrážejí posun klienta v léčbě a míru jeho odpovědnosti. Při individuální i skupinové terapii dostává klient zpětnou vazbu ke své práci a jednání. Je možné vysledovat je-

ho silné a slabé stránky, vlastnosti, schopnosti a přání, a čemu by se rád věnoval po ukončení léčby. Právě od těchto momentů je možné se odrazit při plánování a zahájení přípravy klienta na pravidelné zaměstnání. Pracovníci zařízení mohou s tímto procesem výrazně napomoci.

Text je rozdělen do tří hlavních částí. První se obecně věnuje možnostem klientů při vstupu na trh práce. Další dvě jsou již výhradně zaměřené na jednotlivé kroky a doporučení pro společnou práci klienta a pracovníka.

VÝCHODISKA

Hlavním východiskem je mnoholetá zkušenost pracovníků týmu Pracovní a sociální agentury SANANIM (PSA) v oblasti zaměstnávání klientů. PSA, jako jedno ze základních zařízení o. s. SANANIM, působí od roku 2005 a ročně poskytuje odborné služby z oblasti trhu práce průměrně 150 klientům. Majorita klientů PSA absolvovala nějaký typ léčebného programu (obvykle střednědobou až dlouhodobou rezidenční léčbu, substituční program, případně specializovaný program ve vězení). Klientelu PSA provází řada handicapů ztěžujících vstup na trh práce (záznam v rejstříku trestů, základní vzdělání, nulová pracovní praxe, a jiné).

V tomto kontextu může být, a obvykle i je, střednědobá, ale především dlouhodobá léčba (10 až 15 měsíců) v terapeutické komunitě (TK)

zásadním mezníkem pro další pracovní uplatnění klientů. Léčba v TK poskytuje komplexní strukturovaný program (individuální a skupinovou terapii, pracovní terapii, volnočasové aktivity, zátěžové pobyty, trénink sociálních kompetencí, prevenci relapsu a jiné), který dokáže připravit klienty na budoucí život bez drog s plnohodnotným a uspokojivým zapojením do běžného života.

Klienti mají možnost přípravy na požadavky volného trhu práce již v procesu léčby, což jim urychlí a usnadní přechod do běžného života.

2. CÍLE

Hlavním cílem těchto doporučení je napomoci klientům při přípravě na budoucí uplatnění na volném trhu práce již v průběhu léčebného procesu a následném doléčování. Materiál slouží jak samotným klientům k individuálnímu využití, tak pracovníkům léčebných a doléčovacích zařízení jako inspirace pro práci s klienty v individuálním i skupinovém kontaktu.

Díličními cíli jsou pomoc při výběru vhodného typu zaměstnání, doporučení, jak se připravovat na pracovní proces, a také získání potřebných dovedností v rámci nácvikových situací v programu rezidenční léčby (například nácvik telefonického rozhovoru a psaní profesního životopisu).

3. CÍLOVÁ SKUPINA

Dokument je určen pro cílovou skupinu klientů a dále cílovou skupinu pracovníků léčebných a doléčovacích zařízení.

KLIENTI

- » TK alespoň ve 2. fázi (individuálně dle připravenosti a vývoje klienta v léčbě)
- » ve fázi plánování života po ukončení léčby
- » v prvních fázích doléčovacího programu

PRACOVNÍCI

- » z každodenního intenzivního kontaktu
- » znají vlastnosti, projevy, chování i dovednosti klientů
- » v rámci hraní rolí či běžných pracovních povinností mohou s klienty nacvičovat, zaměřit se na vybrané situace, pomoci při výběru vhodného zaměstnání či vést klienta během průběžné přípravy na zaměstnání
- » mohou použít doporučení pro inspiraci jako vodítko při individuální i skupinové práci s klienty

¹ Kdekolí se v textu objevuje slovo klient, míní se tím osoby mužského i ženského pohlaví a jedná se o cílovou skupinu uživatelů návykových látek.

4. MOŽNOSTI PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

V této kapitole najdou klienti základní informace potřebné při hledání vhodného zaměstnání. Cílem je usnadnit jim orientaci v možnostech, které existují, a současně zdůraznit, že mají vždy variantu obrátit se na pracovníky pro vysvětlení a rady.

Nejdůležitějším dokumentem vztahujícím se k oblasti zaměstnání je Zákoník práce. Ke stažení na webu Ministerstva práce a sociálních věcí:

www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf,

novelizace na

www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_365_2011.pdf.

MOŽNOSTI, CO HLEDAT

PRACOVNÍ POMĚR

a) Zaměstnání na hlavní pracovní poměr (HPP)

- » pracovní smlouva je vždy písemná
- » uzavírá se na dobu určitou nebo neurčitou
- » zkušební doba trvá max. 3 měsíce
- » záruka ochrany pracovních práv

b) Dohoda o provedení práce (DPP)

- » nejčastěji užívaná v případě brigád
- » musí být uzavřena písemně
- » na dobu určitou i neurčitou, max. 300 h/rok u jednoho zaměstnavatele

- » horní výše hodinové odměny není omezena
- » zaměstnanec nemá nárok na placenou dovolenou, ani za něj zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění (tato povinnost zaměstnavateli vzniká až při výdělku nad 10 tisíc Kč/měsíc)

c) Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

- » lze ji uzavřít v maximálním rozsahu ½ týdenní pracovní doby (tj. 20 h/týden)
- » musí být uzavřena písemně
- » musí obsahovat informace o sjednané práci, rozsahu pracovní doby a době, na kterou se uzavírá
- » do výše 2500 Kč/měs. výdělku neplatí zaměstnavatel za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění
- » zaměstnanec nemá, stejně jako v případě DPP, nárok na placenou dovolenou

d) Podporované zaměstnání

- » je komplex služeb, jehož cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na volném trhu práce za rovných pracovních podmínek
- » časově omezeno
- » určeno pro tzv. znevýhodněné osoby, které vyžadují podporu před i po nástupu do práce
- » v ČR funguje spíše pro osoby se zdravotním postižením
- » např. Café Therapy SANANIM Charity Services nabízí podporované zaměstnání v sociální firmě léčeným uživatelům návykových látek

e) Chráněné zaměstnání/tréninkové zaměstnání

- » chráněná pracovní místa nabízí např. Café na Půl

cesty (o. s. Green Doors)

- » je určené pro osoby se zdravotním postižením (OZP) – např. pro klienty s duální diagnózou
- » spíše vhodné pro klienty s nízkým vzděláním, bez kvalifikace a pracovních zkušeností, kteří doposud neměli kontakt s volným trhem práce, chybí jim pracovní návyky
- » pro klienty s mnohočetnými problémy ve zdravotní i sociální oblasti

PRÁCE MIMO PRACOVNÍ POMĚR

a) OSVČ – práce na živnostenský list

- » výhody – časová flexibilita
- » nevýhody – OSVČ si sám odvádí daně i pojištění
- » chybí jistoty pracovního poměru

b) Práce „načerno“ – finanční příjem z nelegální ekonomické činnosti

- » chybí základní pracovní práva zaměstnance, klient nemůže doložit, že byl v dané době zaměstnán – doba takového zaměstnání se nezapočítává do odpracovaných let pro případ hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti) a ve stáří
- » zaměstnavatel za klienta nehradí zdravotní a sociální pojištění – zdravotní pojištění je povinné, klient by ho tedy měl hradit sám, jinak mu vzniká dluh u zdravotní pojišťovny
- » takto zaměstnaný člověk se vystavuje mnohým rizikům, práce na černo znamená od 1. 1. 2012 finanční postih až 100 000 Kč pro takto zaměstnanou osobu. Firma, která poskytuje tuto formu zaměstnání, může být penalizována až do výše 10 miliónů korun!

MOŽNOSTI, JAK A KDE ZAMĚSTNÁNÍ HLEDAT

a) Prostřednictvím úřadu práce (ÚP)

- » spolupráce s ÚP je bezplatná
- » je zde možné zažádat o zařazení do rekval. kurzu
- » nabídky práce jsou uvedeny na nástěnkách a webových portálech ÚP
- » ÚP poskytuje poradenské služby z oblasti rekvalifikace a výběru povolání

b) Za pomoci personálních agentur

- » personální agentury soustřeďují nabídky různých zaměstnavatelů a kromě toho poskytují i další služby, např. Assessment Centrum (speciální diagnostická metoda, která se používá při výběru zaměstnanců z většího počtu uchazečů. Je to doslova „hodnotitelské centrum“, při kterém se komise odborníků snaží odhalit slabé a silné stránky uchazeče).
- » se zaměstnanci neuzavírají žádné smlouvy, cílem je zprostředkovat jim pracovní poměr u jiného zaměstnavatele
- » pracovní agentury – specializované výhradně na zprostředkování zaměstnání
- » agenturní zaměstnávání je dočasné umístění zaměstnanců agentury k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, a to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo formou DPP i DPČ. Mezi zaměstnancem a agenturou práce (zaměstnavatel tedy dočasněho zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si ho od pracovní agentury „pronajímá“) platí tzv. dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

c) Osobním oslovováním zaměstnavatelů, sledováním např. výloh obchodů (s oděvy apod.)

» sledovat weby konkrétních firem: zaměstnavatele na jejich webových stránkách lze kontaktovat i tehdy, pokud aktuálně žádné zaměstnance nehledají – **vyzdvihněte své přednosti a dosavadní zkušenosti, zašlete životopis s průvodním dopisem, kde uvedte důvody, proč chcete v dané firmě pracovat a co konkrétně byste rádi dělali**

d) Na doporučení známých a prostřednictvím osobních kontaktů

» **tento zdroj zkoušejte jako první**

e) Prostřednictvím tištěných inzerátů

» denní tisk, Annonce a jiné

f) Prostřednictvím pracovních portálů

» např. www.sprace.cz, www.jobs.cz, www.prace.cz, www.manpower.cz a další

» **zde naleznete pracovní nabídky personálních agentur i zaměstnavatelů**

» **můžete si zde vystavit vlastní životopis nebo inzerát, což umožní zaměstnavatelům, aby vás sami kontaktovali**

» výhody – 24hodinová dostupnost, stálá aktualizace nabídek, rychlost, bezplatnost služeb

g) S pomocí pracovních veletrhů, dnů otevřených dveří, prezentací a přednášek firem

Nejvhodnější je kombinovat více způsobů hledání

práce, zvýšíte tak svoji šanci získat vhodné zaměstnání.

NA CO SI DÁT POZOR

a) Nabídky slibující vysoké finanční odměny za málo práce

b) Podezřelé inzeráty, kde nejsou uvedeny podstatné informace o nabízené pracovní pozici

inzerát by měl obsahovat:

» konkrétní údaje o pracovní pozici (např. obsluha v úseku lahůdek v supermarketu), popis pracovní náplně a výše úvazku, typ pracovního poměru, jméno společnosti, která práci nabízí

» požadavky na zaměstnance – vzdělání, praxe, znalost cizího jazyka apod.

» termín nástupu, benefity

» kontakt na zaměstnavatele – kdy a kam má klient volat/psát v případě zájmu o danou pozici

c) Některé pracovní pozice jsou spojeny s tzv. hmotnou zodpovědností,

» jde zejména o zaměstnání, v nichž se klient dostává do styku s penězi (číšník, prodavač/ka)

» pro tyto pracovní pozice navíc zaměstnavatel obvykle požaduje výpis z rejstříku trestů, požadavek tzv. „bezúhonnosti“ (rejstřík trestů bez záznamu, tzv. „čistý“ rejstřík)

Rejstřík trestů (RT) – ze zkušeností PSA vyplývá, že drtivá většina zaměstnavatelů a personálních agentur požaduje po uchazečích čistý výpis z RT.

Vysoký výskyt tohoto požadavku se týká nejen pozic spojených s hmotnou odpovědností, ale i profesí z oblasti např. úklidových či skladových prací. Klient se musí připravit, jak bude postupovat v případě požadavku zaměstnavatele o dodání výpisu z RT.

KLIENTI MAJÍ V TOMTO PŘÍPADĚ POUZE DVĚ VOLBY:

a) O danou pozici se nebudou nadále ucházet a budou pokračovat v dalším hledání zaměstnání

b) Budou otevřeně hovořit o svém záznamu v RT

Vysvětlí zaměstnavateli souvislosti, např. s minulým obdobím života na drogách, a seznámí zaměstnavatele se zásadními změnami ve svém životě (absolvovaná léčba, abstinence, motivace k řádnému životu). Ze zkušeností PSA vyplývá, že pokud klient splňuje požadavky na danou pozici, má reálnou šanci na přijetí do pracovního poměru.

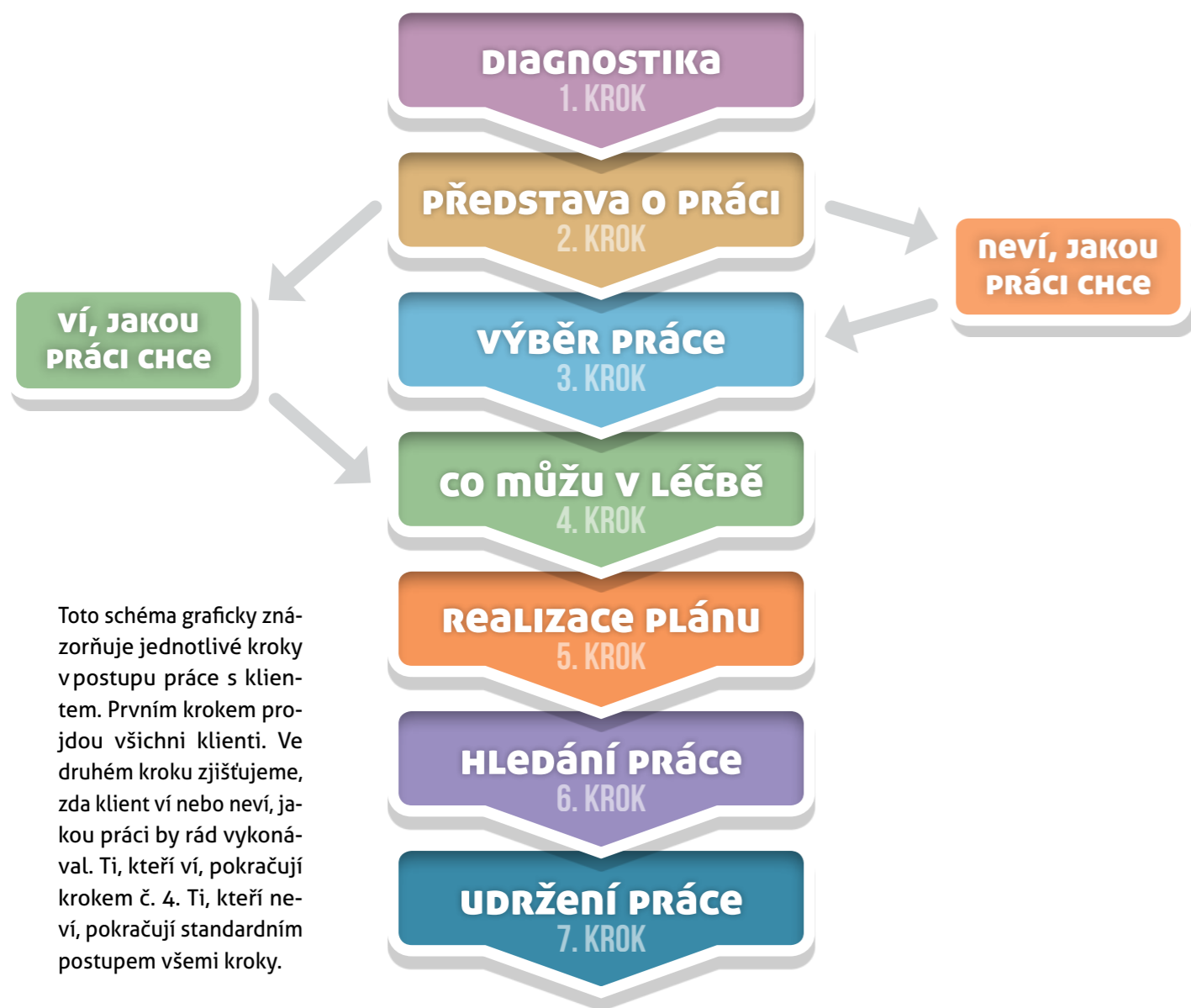
Řada zaměstnavatelů oceňuje otevřenost takového uchazeče o zaměstnání a je ochotna poskytnout práci i osobě se záznamem v RT. Obvykle bývá pro zaměstnavatele bezpečné uzavřít nejdříve pracovní smlouvu na DPP (forma zkoušky, klient má možnost přesvědčit o své motivaci), poté se obvykle uzavírá již smlouva na HPP. Podpůrně působí i reference léčebného zařízení a spolupráce zařízení s případným zaměstnavatelem.

5. DOPORUČENÍ

Následující kapitola se věnuje již konkrétním doporučením pro klienty v dlouhodobé léčbě v rezidenčních zařízeních (terapeutických komunitách) a pro klienty doléčovacích center. V určité fázi léčby klient postupně získává prostor pro přemýšlení, případně i řešení dalších témat, jako je zajištění bydlení, a také budoucí pracovní uplatnění či studium. Toto období nastává přibližně ve 2. fázi léčby v terapeutických komunitách, případně při přebírání kompetencí v rámci pracovních rolí nebo po individuálním posouzení pracovníkem léčebného zařízení.

Postup výběru vhodného typu zaměstnání a zahájení přípravy na jeho získání je rozdělen do několika hlavních kroků. Budou uvedeny také další tipy, jak zvýšit šance na budoucí pracovní uplatnění.

SCHÉMA POSTUPU PRÁCE S KLIENTEM



Toto schéma graficky znázorňuje jednotlivé kroky v postupu práce s klientem. Prvním krokem projdou všichni klienti. Ve druhém kroku zjišťujeme, zda klient ví nebo neví, jakou práci by rád vykonával. Ti, kteří ví, pokračují krokem č. 4. Ti, kteří neví, pokračují standardním postupem všemi kroky.

PRVNÍ KROK: PRACOVNĚ SOCIÁLNÍ DIAGNOSTIKA KLIENTA

Klient sám nebo v rozhovoru s pracovníkem mapuje:

- » jaké má vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti (druh práce, pozice, pracovní náplň), zda vlastní nějaký certifikát, případně další odborné průkazy, umí pracovat s počítačem, umí cizí jazyk
- » zda má dluhy a zná jejich výši, jaká je jeho sociální situace (zda bude mít po léčbě kde bydlet)
- » své přednosti a jedinečné vlastnosti (co může nabídnout) – např. organizační schopnosti, komunikační dovednosti, iniciativnost apod.
- » jaké má zájmy (co ho baví ve volném čase)
- » jaká má omezení (zdravotní problémy, dítě v péči apod.)

DRUHÝ KROK: ZJIŠŤOVÁNÍ PŘEDSTAVY O VHODNÉM ZAMĚSTNÁNÍ

Na zmapování situace navazuje druhý krok, a tím je, zda má klient nějakou představu, jakou práci by po léčbě rád vykonával. Opět si klient situaci může mapovat sám pro sebe, případně využít rozhovoru s pracovníkem. V jeho průběhu se pracovník může cíleně zaměřit na klientův projev, způsob vyjadřování, také jeho motivaci k práci (proč chce vykonávat danou práci) a posoudit reálnost volby zaměstnání.

Kontraindikací při výběru zaměstnání, se kterou se v praxi setkáváme nejčastěji, je riziko návratu k nadužívání alkoholu, kdy nedoporučujeme pracovní uplatnění v oblasti gastronomie.

a) Klient ví, jakou práci chce vykonávat

- » klient s jasnou představou o zaměstnání; buď práci stále má (tj. zaměstnavatel mu zachoval pracovní místo), nebo má s nějakou prací zkušenosti a chce se k ní vrátit
- » klient, který nemá zkušenosti na dané pracovní pozici, ale má představu, jakou práci by chtěl vykonávat, a má v této oblasti co nabídnout

b) Klient neví, jakou práci by chtěl vykonávat

- » klient, který nikdy nepracoval (mladší klientela, např. v TK Karlov), nemá žádné pracovní zkušenosti, spíše nižší dosažené vzdělání
- » klient na „křižovatce“, který pracoval v určitém oboru, ale nyní by ho rád změnil

Klienti s reálnou, jasnou vizí budoucího zaměstnání, se po této fázi zaměří až na 4. krok.

TŘETÍ KROK: VÝBĚR VHODNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Pro klienty, kteří neví, jakou práci by chtěli vykonávat.

Z předcházejících dvou kroků již známe klientovu pracovní a sociální anamnézu a víme, že zatím nemá

představu o svém pracovním uplatnění. Při výběru vhodné práce vyjdeme z dosud získaných údajů a zaměřujeme se i na klientovy zájmy a přání.

U klientů, kteří mají nízkou kvalifikaci a vzdělání, respektive u mladších klientů, je vhodné se zaměřit na téma dokončení či získání vzdělání. V takové situaci bychom se zaměřili na hledání vhodné školy vzhledem k budoucímu povolání.

V případě, že se klient rozhodne, že chce po dokončení léčby začít hledat práci, můžeme využít následující metodu.

METODA ŠKÁLOVÁNÍ

Metoda je velmi praktická a jednoduše využitelná. Slouží k výběru oboru práce a následně i konkrétní pozice, kterou by klient rád zastával (např. oblast služeb, pozice číšník). Klient si sám pro sebe vytvoří škálu od 1 do 10 a na ni napíše povolání, která považuje za nejhorší, nepřijatelná až po ta, která jsou jeho vysněná. U každého povolání uvede důvody, proč je pro něj daná práce nepřijatelná, nebo naopak, proč by ji chtěl získat.

Vůbec se neomezujte ve výčtu zaměstnání, nebojte se uvést jakékoli, i takové, které zatím považujete za zcela nereálné. Podstatné je zjistit, kam by klient rád směřoval, a podle toho volit možnosti.

Metoda je vhodná zejména:

» pro situace životní/pracovní „křížovatky“ – volba nového typu zaměstnání, určení priorit

» pro situace, kdy klient poprvé hledá pracovní uplatnění

» dá se využít pro jakákoliv povolání, zahrnuje i ta vysněná

PŘÍKLAD:

Klient měl kdysi sen, přál si stát se profesionálním fotbalistou. Dá proto tuto pozici k číslu 10 jako nejvíce vytouženou. Na pozici 7 vloží práci kuchaře, kterým se nedoučil (má ukončené 3 ročníky učiliště, nicméně bez závěrečné zkoušky). S tímto povoláním má již několik zkušeností, v obdobích abstinence pracoval jako pomocný kuchař a posléze jako hlavní kuchař v restauračním zařízení. K číslu 5 přiřadil skladníka jako možnost, pokud by nesehnal lepší práci. Na spodních pozicích škály uvedl práci v továrně, tj. jednotvárnou práci u pásu, která nedává žádný prostor pro kreativitu, dále manuální práci typu dělníka či zedníka. Zde uvedl důvody jednotvárnosti, nepřijatelnost přijímat pokyny, nemožnost se realizovat.

Spolu s pracovníkem potom probírá své důvody a možnosti, jak by se mohl přiblížit vysněné práci fotbalisty. Klient dříve hrával fotbal, byl jeho velkým koníčkem v době dospívání. Povolání kuchaře pro něj není rizikové, v práci nikdy drogy ani alkohol neužíval. S pracovníkem se tedy zaměří na hledání práce kuchaře. Rád by ale vykonával také něco smysluplného, co by ho bavilo a z čeho by měl dobrý pocit. Protože už se ve svých 30 letech pravděpodobně nestane profesionálním hráčem fotbalu, mohl by se

svému snu přiblížit tím, že si zařídí trenérskou licenci a ve svém volném čase začne trénovat děti.

V návazném rozhovoru klient s pracovníkem analyzuje, co napsal, co reálně vykonávat může, jak by se mohl přiblížit ideálnímu povolání a znovu diskutují možné kontraindikace k výkonu určitých profesí (možnosti, schopnosti, předpoklady x situace na trhu práce).

Zjišťujeme:

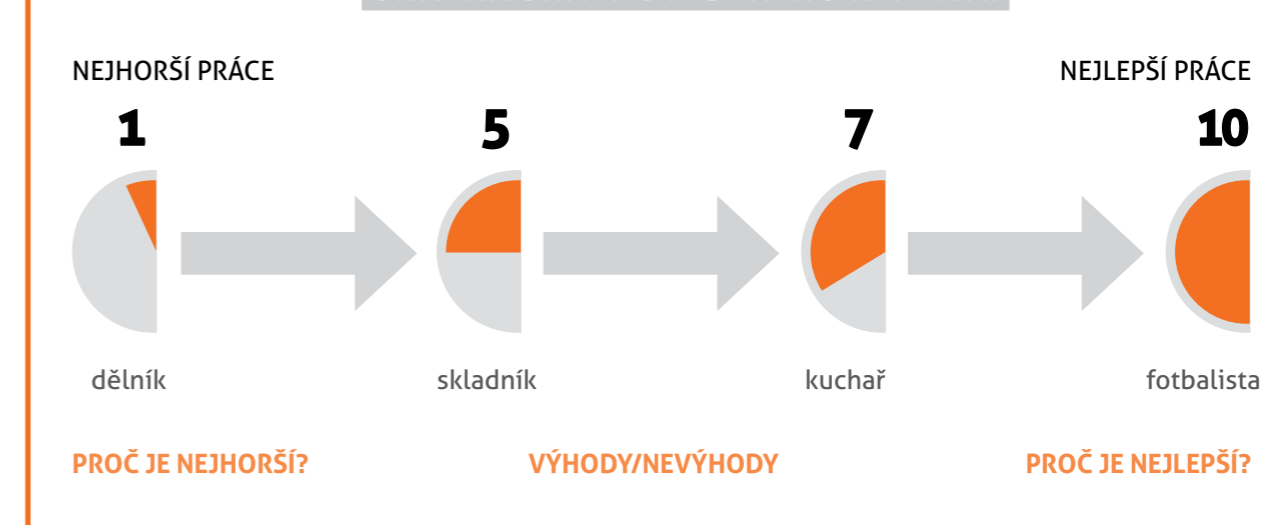
» Ví klient, co by zvolená práce obnášela? Co přinese pozitivního i negativního? Čím ho daná pozice může ohrozit?

» Co klient může zaměstnavateli nabídnout?

V průběhu volby povolání se může uskutečnit také fáze zhodnocení dovedností a vlastností klienta, jehož se účastní klient, jeho terapeut a pracovní terapeut v komunitě. Toto setkání by mělo mít formu zpětné vazby pro klienta k jeho chování a projevům v léčbě, které mohou mít vztah k zaměstnání.

Při hledání profesí a jejich umísťování na škálu a při následném odůvodnění, proč klient přiřadil danou práci zrovna na takové místo, je možné využít tzv. SWOT analýzu ve zjednodušené podobě. Klient si zkusí popsat své silné a slabé stránky a následně se zaměří i na to, co by mu mohlo bránit získat vysněnou práci (hrozby), či co by mu naopak mohlo pomoci, aby získal výše umístěné povolání (příležitosti). Může využít pomoci pracovníka.

UKÁZKA ŠKÁLY UVEDENÉHO KLIENTA:



ČTVRTÝ KROK: CO MŮŽE KLIENT DĚLAT JIŽ V LÉČBĚ, ABY PO JEJÍM UKONČENÍ DOSÁHL NA POŽADOVANOU PRÁCI

Jsme ve fázi, kdy klient ví, jakou práci by po ukončení léčby rád vykonával a za pomoci pracovníka konfrontoval své představy s realitou. Ve čtvrtém kroku se budeme věnovat konkrétním tipům, jak zvýšit šance na získání a udržení vysněného povolání.

Důležité je zmínit, že uvedená doporučení jsou pro získání práce pouze základem a nezaručují, že klient po dokončení léčby ihned získá ideální zaměstnání. V léčbě se nestihne naučit vše, co může potřebovat, nepřipraví se na celou realitu pracovního trhu. Za užitečnou považujeme možnost kontinuální spolupráce terapeutické komunity s místním kontaktním pracovištěm úřadu práce, především v oblasti zaměstnávání klientů ve 3. fázi léčby v rámci Společensky účelných pracovních míst (SÚPM), případně v oblastech rekvalifikací. Za těchto podmínek by se dalo hovořit o optimálním uceleném modelu.

Začínáme s klientem konfrontovat jeho představy o práci s realitou:

Co už pro získání práce udělal? Co pro získání práce může udělat už v léčbě?

» nejprve by se měl zamyslet sám, začít od drobností, vyzkoušet si vytvořit plán postupu a poté ho

teprve konzultovat s pracovníkem – návrh kroků tedy vychází od samotného klienta

» pracovník s klientem konzultuje, vede ho, navrhuje další kroky, ale nesestavuje za něj plán – tím posiluje vlastní odpovědnost a kompetence klienta

PŘÍKLAD:

Klientka JOLANA (23 let) by chtěla pracovat jako recepční v hotelu. Má dokončené střední odborné učiliště v oboru prodavačka, z pracovních zkušeností má za se bou pouze praxe ve škole a letní brigády na pozici prodavačky v obchodě.

Jolana má tedy představu o svém budoucím uplatnění, nebylo potřeba zkoušet s ní metodu škálování. Pracovník s ní prodiskutuje důvody volby práce. Dozvídá se, že Jolanu baví komunikace s lidmi, nebojí se vyřizovat telefonní hovory a líbí se jí, že v práci recepční by mohla využít svou samostatnost. Od pracovního terapeuta a své garantky v TK dostane zpětnou vazbu o svých projevech v běžném chování v komunitě: je pracovitá a ochotná, dobře se vyjadřuje, umí vystupovat před lidmi. Její komunikační dovednosti byly oceněny, Jolana je aktivní a otevřená. Práce recepční by pro ni proto mohla být vhodná.

Co tedy Jolana může udělat už teď v léčbě, aby se jí po jejím dokončení podařilo vysněnou práci získat? Jolana si sepsala, jaké dovednosti a schopnosti by se jí mohly hodit. V soupisu měla naučit se alespoň základy anglického jazyka. Ve škole sice výuku jazyka měla, ale je schopna spíše

rozumět než aktivně konverzovat. Zeptá se ostatních v komunitě, zda někdo neumí anglicky, aby ji mohl doučovat, a zakoupí si učebnici angličtiny pro samouky, protože na kurz nyní nemá dostatek peněz. Dále si napsala, že by pro ni mohlo být užitečné vyzkoušet si telefonickou konverzaci a napadlo ji, že by mohla požádat o nácvik pomoci hraní rolí. Ráda by si také zopakovala pravopis, v němž dělá chyby.

Po konzultaci se svou garantkou získá ještě další tipy: kromě základů obecné angličtiny už by se mohla začít soustředit i na angličtinu odbornou, zaměřenou na ubytovací služby a cestovní ruch (naučit se slovíčka, která využije) a také by mohla pracovat na strategiích zvládnání stresu a nervozity, s čímž mívá ve vyhocených situacích potíže. I s hostem se může dostat do takové situace, kterou bude potřeba zvládnout s nadhledem a nezhroutit se. Domluvily se, že na tom budou pracovat v rámci jejího individuálního plánu.

Jako poslední krok si Jolana všechny nápady sepsala do podoby časového plánu (rozvrh, kdy co bude dělat) a domluvila se, že po přestupu do 3. fáze léčby navštíví úřad práce a začne si hledat alespoň brigádu pro získání pracovních zkušeností, nejlépe v oblasti poskytující ubytovací služby v regionu.

Co tedy obecně může klient v léčbě v terapeutické komunitě dělat, aby se připravil na zaměstnání?

CO SE MŮŽU NAUČIT? CO SI MŮŽU VYZKOUŠET?

a) Nácviky v léčbě

» tematické skupiny – vyžádat si téma zaměřené na obvyklé problémy při hledání práce, připravit hraní rolí

b) Práce s PC

» word, excel, internet – požádat někoho v komunitě o doučování, zkoušet ve volném čase:

» jak napsat e-mail potenciálnímu zaměstnavateli, když mám zájem o nabízenou pracovní pozici

c) Trénink dovedností

» ve spolupráci s pracovníky se naučit psát profesní životopis a motivační dopis (klienti pražských doléčovacích center mohou využít služeb Pracovní a sociální agentury SANANIM osobně)

» příprava na pracovní pohovor – hraní rolí

» sebe prezentace – posilování sebedůvěry, úprava zevnějšku na pohovor, nácvik komunikačních dovedností

» plánování času – dochvilnost, vůle při naplňování stanoveného harmonogramu (platí pro přípravu na zaměstnání)

» prevence relapsu – nezapomínat na spouštěče – stres, negativní emoční stavy (např. z konfliktů na pracovišti), ale také radost, sociální tlak na konzumaci alkoholu apod.

» doplnit si kvalifikaci – vzdělání, rekvalifikační kurzy (zjistit si nabídku, a podmínky účasti a absolvování)

» zajistit si potravinářský průkaz, průkaz na obsluhu

vysokozdvíženého vozíku a další podobné doklady, ověřit si platnost stávajících dokumentů

» trénovat v rámci pracovních rolí v terapeutické komunitě, nechat si dát zpětnou vazbu, říct si o práci tv rámci pracovní terapie, která může s budoucím zaměstnáním souviset

» jít na „zkoušku“ do reálného zaměstnání/pracovat dobrovolně, a tím získávat potřebnou praxi – doporučeno pro klienty 3. fáze léčby

NA CO SE MŮŽU PŘEDEM PŘIPRAVIT?

a) Zmapovat svou motivaci k hledání legálního zaměstnání

b) Zmapovat svou finanční a celkovou sociální situaci – dluhy, příjmy, bydlení po léčbě a jiné

c) Průběžně studovat pracovní nabídky na internetu

» zorientovat se na pracovních portálech na internetu, v přehledech o aktuálních nabídkách, naučit se, kde a jaké pozice hledat

d) Zakoupit si příručky k samostudiu

» (např. práce s PC, základy AJ), průběžně se vzdělávat, sledovat aktuální trendy ve zvoleném oboru

e) Rozvíjet strategie zvládání stresu, nacvičit si metody relaxace

f) Hledat si volnočasové aktivity

g) Informovat se na úřadu práce o pracovních možnostech

» sledovat nabídky, využít možnosti spolupráce úřadu práce s terapeutickou komunitou – informovat se u pracovníků TK

h) Dodržovat denní režim

» léčba v terapeutické komunitě dodržuje pravidelný denní režim (spánek/práce/volný čas) – nezanedbávat žádnou z těchto složek

i) Zmapovat své pocity spojené s prací

» strach, nechuť, lenost, nutnost, zábava, uspokojení apod. – prevence relapsu

j) Učit se rozpoznávat situace/pocity/stavy

» kdy mám chuť na drogy, učit se je zvládat – nácviky technik prevence relapsu, psaní deníku, relaxace

Klient si sestaví plán s časovým rozvrhem. Cílem je vytvořit si soupis na sebe navazujících kroků, které povedou k získání požadované práce. Vše by mělo být co nejvíce konkrétní, aby si pro sebe mohl hodnotit svůj postup a vývoj situace.

MODELOVÝ PŘÍPAD OPTIMÁLNÍHO PŘÍSTUPU:

Klientka by ráda pracovala jako asistentka a administrativní pracovnice. Jako první krok si napíše seznam svých předností a omezení pro výkon této práce. Potom si promyslí, co by mohla už v léčbě začít

vykonávat, aby se práci přiblížila. Jednotlivé nápady následně konzultuje s pracovníkem a společně vytvoří časový plán, jak bude kroky uskutečňovat. Především se začne doučovat práci s PC a používání internetu. K tomu si zakoupí knížku pro samouky. Posledním úkolem v jejím plánu bude návštěva úřadu práce a informování se o pracovních nabídkách na danou pozici, zkusí si práci sehnat alespoň brigádně (ve 3. fázi léčby).

Takovýto postup je možný pouze tehdy, existuje-li motivace na straně klienta, který využije spolupráci s pracovníky TK nebo doléčovacího zařízení. Klient musí prokázat motivaci získat práci, musí sám chtít zvýšit své šance na uplatnění, cílevědomě se snažit vzdělávat apod. Na opačné straně to vyžaduje podporu a zázemí pracovníků.

PÁTÝ KROK: REALIZACE JEDNOTLIVÝCH KROKŮ PLÁNU

Od stanovení plánu klient začíná naplňovat jeho kroky. Důležité je, aby všechny aktivity vycházely z jeho vlastního přesvědčení, neměl by za něj vše sestavit pracovník léčebného zařízení. Zásadní je také motivovat klienta, aby v průběhu plnění plánu vytrval, a tím se učil, že výsledky práce se mohou projevit až po čase věnovaném úsilí o jejich dosažení. To je také úkolem pracovníků, kteří by měli klientům zrealizovat jejich představy a požadavky, že ne vždy se vše podaří na poprvé a je potřeba vytrvat a zkoušet to znovu. Průběžně klient sám či s pracovníkem hodnotí svůj

vývoj a postup, jak se mu daří jednotlivé kroky naplňovat, s čím má potíže, případně zda potřebuje s něčím pomoci.

ŠESTÝ KROK: HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Klienti na konci 2. fáze a v počátcích 3. fáze léčby v terapeutické komunitě si už obvykle začínají hledat brigády, případně stálé pracovní místo v dané lokalitě, učí se samostatnosti a odpovědnosti. Pokud se klient již od 2. fáze připravoval na své budoucí zaměstnání, zorientoval se v trendech, navštívil úřad práce a využil další možnosti, může si začít hledat práci přímo ve zvoleném oboru. K hledání práce je vždy potřeba přistupovat aktivně, nespoléhat se pouze na registraci v databázi úřadu práce či personální agentury, vhodné je také kombinovat více způsobů hledání práce.

POSTUP:

» v prvním kroku se klient může zamyslet nad tím, zda má přátele či známé, kteří by mu mohli pomoci se získáním konkrétní práce, a následně je oslovit. Obecně je vždy nejvýhodnější nejprve hledat v nejužším kruhu rodiny a známých, a až poté začít hledat jinde, případně kombinovat oba přístupy (pro klienty TK tato varianta nemusí být reálná)

» prostudování nabídek – pracovní weby, weby firem, inzeráty v tisku

» výběr vhodných nabídek – **čtěte pozorně popis pracovní pozice a požadavky, které jsou na zaměstnavatele kladeny – podle toho se sami rozhodujte, zda zaměstnavatele oslovíte**

- » v některých inzerátech a pracovních nabídkách bude zaměstnavatel požadovat čistý trestní rejstřík (požadavek na výpis z rejstříku, respektive bezúhonnost)
- » pokud v některých bodech klient nesplňuje požadavky uvedené v inzerátu, neznamená to, že nemá šanci pozici získat, vždy stojí za to zkusit odpovědět, pokud vás nabídka zaujme
- » řešení možných bariér, s nimiž se klient potýká (záznam v rejstříku trestů, hepatitida C, nízká praxe apod.)
- » příprava profesního životopisu – ten už si klient může připravit dříve, využít čas v léčbě, nechat si poradit od pracovníků

PŘÍPRAVA PROFESNÍHO ŽIVOTOPISU:

- » vše pište co nejkonkrétněji – např. přesná znalost práce s PC, co umíte, jaký jazyk ovládáte a na jaké úrovni apod.
- » životopis by měl být strukturovaný, psaný v bodech, ne ve větách, cílem je zejména jeho snadná přehlednost
- » každý životopis by měl obsahovat:
 - vaše kontaktní údaje** – jméno a příjmení, adresu a kontakty (telefonní číslo, e-mailovou adresu) – zde platí, že e-mailová adresa by měla být seriózní, dobře identifikovatelná, že patří právě vám, nejlépe tedy uvádějte příjmení a jméno (např. novakova.jana@seznam.cz)
 - fotografie** – pokud je to pro vás možné, vyplatí se dát si do životopisu také aktuální fotografii, avšak není to nezbytně nutné
 - osobní údaje** – datum a místo narození

- informace o dosaženém vzdělání** – uveďte vždy, jaká to byla škola (základní se do životopisu neuvádí, pokud to není vaše nejvyšší dosažené vzdělání, proto začněte školou střední i nedokončenou), období studia (odkdy dokdy), název a adresu školy, doplňte i další vzdělávání mimo školu, např. různá školení či vzdělávací kurzy (např. kurz psaní na počítači)
- praxe** – uveďte zaměstnání i brigády, zejména pokud máte v pracovní historii delší prodlevy, opět byste měli napsat název a sídlo firmy, období, kdy jste u ní pracovali a co jste dělali – název pracovní pozice, popis náplně práce
- další dovednosti** – jak umíte pracovat s počítačem, zda umíte cizí jazyk a na jaké úrovni, zda vlastníte řidičský průkaz či např. další průkazy (svářečský, obsluhy vysokozdvizného vozíku apod.)
- reference** – pokud máte praxi v oboru a máte možnost získat pozitivní reference na svou práci od bývalých zaměstnavatelů, pak uveďte i kontakt na osobu z firmy a její funkci. Nezapomeňte ale, že byste měli uvést jen ty zaměstnavatele, u nichž jste dělali obdobnou práci, o níž se nyní ucházíte
- datum a podpis** (vždy životopis aktualizujte, ať ne-
posíláte např. rok starý)

Pracovní a sociální agentura SANANIM doporučuje těm klientům, kteří mají v pracovní historii mnohaletou prodlevu, využít tzv. transparentní zaměstnání, kdy klient svého zaměstnavatele informuje o své minulosti. Takto je možné využít práci např. v sociální firmě Café Therapy SANANIM Charity Services s. r. o. i zaměstnavatele z volného trhu práce.

OSLOVENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

telefonicky, prostřednictvím e-mailů

Pokud vám přijde od zaměstnavatele odezva

případně vám ihned do telefonu řeknou, že máte přijít na osobní pohovor nebo na zkoušku, zapište si termín, a máte-li o místo zájem, přijďte na schůzku včas, raději s menším předstihem.

Pokud o práci zájem nemáte nebo nemůžete v daném termínu přijít, předem se omluvte.

Tento krok se opakuje do té doby, než naleznete zaměstnání, které vám bude vyhovovat, proto se nevzdávejte hned po prvních neúspěších

- » můžete si nechat dát zpětnou vazbu od pracovníka při vyřizování telefonického hovoru nebo si nechat zkontrolovat znění e-mailu, který odesíláte apod.
- » znovu probrat své možnosti a zvážit vhodnost dané pozice
- » soustředit se na další hledání, pohovory

PRACOVNÍ POHOVOR:

- » zásadní je přijít včas (lepší je nechat si pár minut rezervu, než přijít pozdě)
- » dbejte na to, jak vypadáte a jak se chováte
- » dbejte i na to, jakým způsobem do firmy/místa vstupujete, první dojem totiž dělá víc, než si umíme představit
- » u zaměstnání, kde zaměstnavatel požaduje čistý trestní rejstřík, se připravte na otázku, za co záznam v RT máte

- » dbejte na způsob svého vyjadřování, snažte se mluvit spisovně a slušně
- » co se týče sdělování drogové minulosti budoucímu zaměstnavateli, neexistuje jednoznačný návod: záleží na vaší konkrétní situaci, na tom, co pro vás dané zaměstnání znamená, zda v něm chcete být otevření a mít vyjasněné vztahy, nebo zda nemáte problém snášet nejistotu a svou minulost tajit

SEDMÝ KROK: UDRŽENÍ ZAMĚSTNÁNÍ

- » Poté, co zaměstnání získáte, snažte si ho udržet.
- » Dbejte na základní pravidla a zásady, případně se poraďte v práci. O radu můžete požádat i pracovníky doléčovacích center nebo Pracovní a sociální agentury SANANIM.

Pravidla a zásady, jak si udržet zaměstnání:

- » **dochvilnost, spolehlivost, slušnost a odvádění dobré práce**
- » **vyhýbejte se sporům na pracovišti**
- » **případnou nespokojenost řešte buď přímo se zaměstnavatelem nebo s pracovníkem léčebného, doléčovacího či jiného zařízení**
- » **vnímejte své pocity (stereotyp, negativní pocity, ale i radost) a nezapomeňte na prevenci relapsu**
- » **trénujte strategie zvládání stresu a užívejte je už v průběhu léčby**
- » **nezapomenout na náplň volného času – práce je jen jedna část celku!**
- » **neočekávejte, že práce vyřeší všechny problémy,**

- ani že bude přinášet výhradně pocity uspokojení
- » **buďte v kontaktu s pracovníky léčebného či doléčovacího zařízení, obraťte se na ně, kdykoli budete potřebovat, zavolejte jim, když se bude něco dít, když vám nebude nejen z práce nejlépe**
 - » **nejen v práci rozvíjejte síť sociálních kontaktů – hledejte společné zájmy, připojte se k ostatním, komunikujte, vytvářejte si přátele**

6. DALŠÍ DOPORUČENÍ PRO PRACOVNÍKY TERAPEUTICKÝCH KOMUNIT A DOLÉČOVACÍCH ZAŘÍZENÍ

Vzhledem k tomu, že jste s klienty v každodenním kontaktu, po dobu léčby je poznáváte, vidíte je v situacích běžného fungování i při práci, znáte jejich vlastnosti a charakteristiky, máte možnost pozorovat, jak se projevují. Proto jim můžete pomoci i při přípravě na ukončení léčby a hledání vhodného zaměstnání. Bylo by užitečné, kdyby se týmy terapeutických komunit více angažovaly v přípravě klientů nejen na práci, ale obecně na další život. Měly by klientům umožnit co nejvíce způsobů, jak se na trhu

práce uplatnit, samy mohou nabídnout své vlastní dovednosti či znalosti např. k informování klienta, učení nových činností apod.

V průběhu všech kroků v doporučeních pro klienty s nimi jejich postup konzultujete (v rámci individuální terapie), podporujete je a směřujete. Na tomto místě budou zdůrazněny dva důležité kroky, které mohou být užitečné pro všechny klienty.

HODNOCENÍ KLIENTA

Jak bylo uvedeno výše v doporučeních pro klienty, prvním krokem při přípravě na budoucí zaměstnání je přijít s klientem na to, co umí, jaký je a jakou práci by chtěl vykonávat. Klient může mít svou představu, případně vysněné zaměstnání, úkolem pracovníků je pomoci mu zvážit, zda je daná práce pro něj skutečně vhodná a zda má potřebné vlastnosti či projevy, aby ji mohl vykonávat a byl při tom se sebou spokojen. Hodnocení klienta by mělo probíhat za účasti jeho, pracovního terapeuta i terapeutů TK. Hodnotí klientovy dovednosti, vlastnosti a specifické charakteristiky, kterými by mohl oslovit zaměstnavatele. Hlavním cílem je, aby si klient práci našel, udržel a mohl se v ní realizovat, aby byl sám se sebou spokojen a získal pocit smysluplnosti.

Pro zhodnocení toho, jak klient naplňuje základní schopnosti a vlastnosti využitelné v zaměstnání, je možné využít metodu AREF (reflexe klientovy práce):

- » pohovor mezi klientem, pracovním terapeutem a sociálním pracovníkem/terapeutem v TK
- » klient a terapeut dostanou dále uvedený formulář se škálovým hodnocením (1 – nejhorší, 9 – nejlepší) a každý zvláště ohodnotí příslušné položky
- » po vyplnění spolu diskutují nad každým bodem, nad rozdíly v hodnocení a cestách k možnému zlepšení
- » hodnocení musí být velmi konkrétní
- » na základě pohovoru lze stanovit s klientem cíle vedoucí ke zlepšení

VYUŽITÍ METODY AREF V ZAMĚŠTNÁNÍ

Výše uvedenou metodu je možné využít v situaci, kdy klient již získal zaměstnání. V českých podmínkách

zejména v zaměstnání podporovaném (např. v Café Therapy). Metoda byla inspirována prací rakouského sociálně ekonomického podniku Fix und Fertig (partner projektu), kde se uplatňuje v podmínkách tzv. tranzitního (přechodného) zaměstnání pro osoby s převážně dlouhodobou kariérou užívání návykových látek a současně bez zaměstnání. Hodnocení v tomto případě probíhá mezi klientem, jeho nadřízeným v práci a sociálním pracovníkem či terapeutem nebo např. pracovníky PSA. Jednotlivé hodnocené položky je možné upravovat podle potřeb konkrétního pracovního místa či kontextu. Uvedená škála je pouze základem, k jednotlivým položkám by měly být doplněny i konkrétní komentáře, proč bylo zvoleno zrovna dané číslo. Výstupem může být např. stanovení pracovních či vzdělávacích cílů na další období.

VYUŽITÍ METODY AREF V ZAMĚŠTNÁNÍ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Plnění úkolů, přístup k práci									
Postoj kabstnenci v budoucnu (alkohol i drogy)									
Dochvilnost									
Motivace k práci									
Týmové dovednosti									
Učenlivost/připravenost (zájem učit se nové věci)									
Odpovědnost/schopnost převzetí odpovědnosti									
Přesnost (ve smyslu vykonávané práce)									
Spolupráce s pracovním terapeutem									
Samostatnost									
Stabilita klientova stavu (dluhy, partnerský vztah atd.).									

Hodnocení se pak opakuje v pravidelných intervalech, sledují se klientova zhoršení a zlepšení, a výkyvy v pracovním výkonu apod.

PŘÍKLAD Z PRAXE (VÍDEŇ)

JASNA – problematická klientka s duální diagnózou
» *Srbského původu, 13 let žije ve Vídni. Má diagnostikovanou hraniční poruchu osobnosti, somatizuje, když má proběhnout hodnocení AREF. Už třikrát změnila termín. Je nutné s ní volit jinou metodu než škálu – známky ji zúzkostňují.*

» *Klientka sedí proti nadřazenému stejně jako v předchozím případě, ale tentokrát sociální pracovnice více vstupuje do hovoru a snaží se ho moderovat, klientka udržuje více oční kontakt s ní než s nadřazeným.*

» *Vedoucí se klientky ptá, jestli ví, co je AREF, klientka je nervózní, on se ptá, co se děje. Klientka odpovídá, že neví, co se s ní děje, že ji AREF nerozrušuje.*

» *Poslední dva měsíce byla na hodnotící škále mezi 2 – 3, což není příliš dobrý výsledek. Klientka s hodnocením souhlasí. Potřebuje ohraničovat. Za 1,5 měsíce končí, musí se zlepšit. Povídají si o tom, že vedoucí nemá oblíbenec, snaží se přistupovat ke všem stejně, s ní je obtížná spolupráce. Nebude jí říkat, co je dobře, musí vědět sama, co má dělat, není možné jí dělat v práci asistenci. Baví se o odpovědnosti. Když se s ní vedoucí pokouší bavit na téma, že by se měla učit, vždy reaguje, že teď nemá chuť. Klientka souhlasí, říká, že vedoucí má pravdu. Vedoucí vysvětluje, že ji nemůže všechno učit.*

» *Klientka říká, že je velmi motivovaná, chce všechno vědět (v rozporu s předchozím, že když přijde na*

konkrétní učení, nemá náladu). Vedoucí říká: „Když sama něco najdeš a přijdeš, je lepší, než abych já chodil a hledal chyby.“ Sociální pracovnice s klientkou mluví o tom, že její nálady ovlivňují, jak k ní lidé přistupují. Umí být dost nepříjemná, má pak konflikty s kolegy. Klientka opět výrazně souhlasí. Vedoucí říká, že má 5 zaměstnanců, je těžké každému říkat: „Tohle můžeš, tohle můžeš. Nemůžu nad tebou stát, musím se koncentrovat také na svojí práci. Musíš dodělat jednu práci, než chceš jít dělat jinou.“ Klientka na všechno kýve, se vším souhlasí. Vypadá, že nechápe, proč stále opakuje stejné chyby. Sociální pracovnice jí říká, že problém může být v tom, že ostatní jsou nespokojeni s její prací a chováním. Motivuje ji však pochvalou, že minule výborně uklidila.

Spolupráce terapeutické komunity s místním úřadem práce

Zejména v menších městech existuje reálná možnost navázání komunikace a spolupráce přímo s úřadem práce při zaměstnávání klientů v průběhu léčby (3. fáze) i po jejím ukončení. Mělo by být snahou a zájmem pracovníků terapeutických komunit a případně i doléčovacích center se o tuto spolupráci pokusit a následně ji trvale rozvíjet. Právě úřad práce je důležitým prostředníkem mezi klienty a zaměstnavateli. S ním lze dlouho dopředu předtím, než klient začne práci hledat, plánovat a zahájit spolupráci.

Mezi činnostmi úřadů práce spadá kromě zprostředkování zaměstnání a poradenství v oblasti

zaměstnanosti, také přijímání opatření pro zaměstnávání osob, které mají na trhu práce ztížené postavení, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, o přípravu na práci a či specializované rekvalifikační kurzy. Úřady práce mají vliv na to, komu a jaké pracovní pozice nabízejí, proto dobrá spolupráce může významně napomoci umisťování klientů zejména ve 3. fázi léčby na pracovní místa, o která mají zájem či která by jim napomohla při obnově pracovních dovedností a přípravě na vysněné povolání. Taktéž existuje možnost, aby ÚP po omezenou dobu financovaly klientům tzv. společensky účelná místa (dle zákona o zaměstnanosti), o jejichž přidělení rozhodují či nabízely další možnosti pracovního uplatnění (viz dále). Všechny uvedené možnosti jsou vymezeny zákonem o zaměstnanosti.

SPOLEČENSKY ÚČELNÁ MÍSTA

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Tato možnost je vázána na konkrétního uchazeče a je časově omezena, dle smlouvy s úřadem práce. Tyto programy bývají obvykle realizovány ve výhodnějších oborech a kvalita pracovních míst bývá vyšší než v případě veřejně prospěšných prací.

VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a dalších méně prestižních a nekvalifikovaných

činnostech ve prospěch obcí nebo prospěšných institucí. Tento nástroj slouží zejména k aktivaci nejobtížněji umisťitelných uchazečů o zaměstnání, tj. s nízkou nebo žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, starších osob či osob ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Místa jsou taktéž zřizována na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. na další období.

VEŘEJNÁ SLUŽBA

Od 1. ledna 2012 se uplatňuje také tzv. veřejná služba, její vymezení je možné nalézt v zákoně o pomoci v hmotné nouzi (č. 111/2006 Sb.). Jejím cílem je motivovat k obnovení či získání pracovních návyků u osob, které o ně přišly nebo jsou jejich ztrátou ohroženy. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mohou být k bezplatné práci nuceni v rozsahu až 20 hodin týdně. Pokud tuto práci odmítnou bez vážného důvodu, mohou být vyřazeni z evidence úřadu práce nebo ztratit nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi. Jedná se o práci v podobě pomoci obcím zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a veřejných prostranství, pomoci v oblasti rozvoje obce a sociální péče. Smlouva o výkonu veřejné služby se uzavírá s krajskou pobočkou úřadu práce.

Pracovníci terapeutické komunity mohou zahájit komunikaci s místním úřadem práce, domluví si společnou schůzku, zaměstnancům ÚP zejména představí služby, které TK poskytuje, cíle léčby v tomto typu zařízení, cílovou skupinu. Je možné zpočátku navrhnout jakési zkušební období spolupráce či rovnou

uzavřít dohodu mezi TK a ÚP. Je důležité nenaléhat na okamžité umístování klientů, začít s několika málo klienty a postupně - v případě spokojenosti všech stran - jejich spektrum rozšiřovat. Úřad práce i přímo terapeutická komunita může oslovit zaměstnavatele, který následně vytvoří společensky účelná místa. O takové místo může klient dle zákona žádat (viz výše). Mohou také již v průběhu léčby požádat o možnost absolvovat rekvalifikační kurz.

V případě dlouhodobé spolupráce TK s ÚP mají klienti možnost využít tohoto kontaktu pro snadnější nalezení zaměstnání. Dobrá spolupráce může vést také k tomu, že se úřady práce nebudou obávat doporučit klienty do zaměstnání, budou se k nim chovat slušně a napomohou tak jejich integraci do společnosti.

7. INSPIRACE Z PSA

A na závěr pro inspiraci postupy a několik příkladů praxe v oblasti zaměstnávání klientů Pracovní a sociální agentury SANANIM (PSA). V praxi se převážně setkáváme se 3 typy klientů:

» **TYP A) Klienti, kteří uvažují o konkrétním povolání (týká se většiny oblastí trhu práce)**

» **TYP B) Klienti, zajímající se o práci v pomáhajících profesích**

» **TYP C) Klienti bez orientace, bez představy o budoucím povolání**

POSTUPY PRÁCE

» **První kontakt** – navázání vztahu, definování zakázky

» **Anamnéza** – komplexní, zaměřená na pracovní historii (náplně práce, role, vztahy na pracovištích, vztahy k nadřízeným), vzdělání (dokončené, prospěch, nedokončené, předměty, které klienta ne/bavily, docházka do vzdělávacích institucí), zájmy (hobby, současnost + představy, co by klient rád prožil, viděl...), osobnostní anamnéza (sebepojetí, vliv rodiny, výchovy a jiné).

» **Analýza dat**, případně predefinování zakázky (v případě zájmu klienta o konkrétní povolání – ne-reálnost, kontraindikace)

» **Rozhovory** – typy rozhovorů mohou být následující: diagnostický, terapeutický, anamnestický, výzkumný, poradenský, výběrový. Může probíhat strukturovaně či nestrukturovaně. Typy otázek: behaviorální, projektivní, cirkulární, konstruktivní/hypotetické.

» **Zakázka** – definování cílů (krátkodobých, dlouhodobých)

» **SWOT analýza**

» **Strategie** – potřebné kroky k dosažení cíle

» **Plánování** – vhodné rozlišení čtyř skupin hlavních charakteristik zaměstnatelnosti:

- Individuální dispozice - osobní potenciál
- Individuální plánování a řízení kariéry
- Prezentační a jiné dovednosti
- Osobní situace klienta

POSTUPY PRÁCE U KLIENTŮ TYPU A
Klienti, kteří uvažují o konkrétním povolání.

Na základě analýzy anamnestických dat, rozhovorů, v případě reálnosti klientovy představy o cílovém povolání sestavujeme individuální plán obsahující především potřebné kroky k dosažení cíle.

PŘÍKLAD:

Klient MARTIN, 30 let. Absolvoval léčbu v terapeutické komunitě, v období kontaktu s PSA abstinovat 14 měsíců. Vyučen ve stavebním oboru, relativně dlouhá pracovní praxe (v zápočtovém listu 6 let) v různých oblastech – služby, sklady, obchod-prodej, stavebnictví. Vlastní ŘP B, umí pracovat s PC, komunikativní, pozitivní.

Rád by pracoval s lidmi, jako řidič, chtěl by spojit organizační schopnosti s běžnou rutinní prací.

Martinovi byla po zvážení navrhována práce skladového operátora, kde může zrealizovat svá přání, přednosti. Vzhledem k tomu, že měl již praxi v práci ve skladu, byla volba realistická, dosažitelná. (analýza trhu práce + nabídky této pozice). Klient s návrhem souhlasil, vytvořili jsme individuální plán.

» **prostudování nabídek na pozici skladového operátora na pracovních serverech, zjistit si informace o jednotlivých firmách, oblastech práce, několik z nich vybrat a společně s poradcem vybrat nejvhodnější**

» **absolvování kurzu – řízení VZV (kurz jsme zajistili přes jiný projekt ESF podporující znevýhodněné osoby na trhu práce)**

» **trénink konkrétních dovedností pro uplatnění na trhu práce – podpora klienta v tréninku relevantních dovedností potřebných pro snazší uplatnění na trhu práce, případně při studiu, např. - rozvoj koncentrace, pokročilá práce s informacemi, ale také třeba psaní strukturovaného CV a motivačního dopisu, příprava na vstupní (přijímací) pohovor, sebereflexe, zvládání stresu, nácvik sebeprosazení, asertivních dovedností či plánování času apod. Součástí je i testování – práce na PC, telefonický pohovor, simulace přijímacího rozhovoru.**

» **výběr vhodného pracovního místa – vytipovány 3 firmy hledající kandidáty na pozici skladový operátor s oprávněním na VZV.**

ZÁVĚR:

Martin absolvoval pohovory u všech tří firem, zaměstnání mu nabídly dvě z nich. Martin se rozhodl pro firmu zabývající se distribucí některých potravin pro pražské supermarketky. U této společnosti pracoval tři roky, poslední rok jako vedoucí směny.

POSTUPY PRÁCE U KLIENTŮ TYPU B
Klienti zajímající se o práci v pomáhajících profesích

Značná část zájemců o kariérní poradenství v PSA se na nás obrací se žádostí o zprostředkování/nalezení zaměstnání v oblasti pomáhajících profesí. Postupy práce jsou totožné jako u ostatních skupin, nicméně u této části klientů je důležité analyzovat motivaci k výkonu povolání v této oblasti a další

faktory, které ovlivňují rozhodnutí klienta. Řada klientů může být ovlivněna léčbou v terapeutické komunitě, která je oproti státním zařízením velmi civilní, rodinná, kde vztahy mezi odborným týmem a skupinou klientů jsou velmi intenzivní, řada klientů vnímá terapeuty v komunitě jako své vzory.

Dalším aspektem je představa klienta o přenositelnosti své zkušenosti s užíváním drog, léčbou a novým životem na další osoby z cílové skupiny.

Dalším důležitým aspektem při zkoumání motivace je moment rozhodnutí – kdy, za jakých okolností dospěl klient k tomu, že chce pracovat např. v sociální oblasti, jaké reálné poznatky má o budoucí profesi, vodítkem může být i doba od ukončené léčby (v léčbě a v období těsně po léčbě si klienti často idealizují práci terapeutů, sociálních pracovníků).

Cílem analýzy motivačních faktorů je objasnění myšlenkových a emociálních vlivů na uvažování klientů, kteří chtějí pracovat v pomáhajících profesích, a detekování dalších pro a proti. V rámci konzultací klient objasňuje svůj vztah k cílové skupině (skupinám), jaké důvody ho k tomu vedou (pro práci v oblasti drogových závislostí je zřejmá vlastní zkušenost a přenositelnost, u jiných je zapotřebí znát postoje klienta).

Výstupem konzultací je tedy doporučení poradce o ne/vhodnosti těchto povolání pro konkrétního klienta (při nevhodnosti se jedná např. o „syndrom

pomáhajícího“, nereálnou, fantazijní představu o poslání a náplni práce sociálních pracovníků, mesianismus a další). V případě nevhodnosti poradce doporučuje klientovi jiné zaměření, které spíše odpovídá osobnostním a jiným předpokladům klienta.

V případě reálných klientových představ, předpokladů a celkové stability je s dotyčným vypracován individuální plán, který zahrnuje jednotlivé kroky, vedoucí k dosažení zaměstnání v oblasti pomáhajících profesí. Obvykle se jedná o kombinaci teoretické přípravy (samostudium problematiky dané cílové skupiny, teoretické přístupy, metody a techniky práce), dále se vymezí praktické kroky (vzhledem k požadavkům v rámci zákona 108/2006 o sociálních službách a dalším požadavkům na kvalifikaci a vzdělání v různých oblastech těchto profesí), které obvykle sestávají z vyhledání adekvátního kurzu – pracovník v sociálních službách a SŠ (v praxi využíváme stabilně nabídku dálkového studia na státním Karlínském gymnáziu, OA Resslerova a Evangelické Akademii Praha). Především Evangelická Akademie poskytuje ideální studijní program pro takto zaměřené klienty – pracovník v oblasti etnických minorit, který zahrnuje většinu problematiky a přístupů v rámci sociální práce).

Poradenský proces s touto skupinou klientů bývá zpravidla delší (několik měsíců až 1 rok). Na základě individuálního plánu se hledá vhodný kurz a jeho financování, testují se nabyté teoretické znalosti ze samostudia, probíhá příprava na přijetí na SŠ. Po absolvování kurzu

„pracovník v sociálních službách“ se s klientem společně hledá pracovní uplatnění v oboru.

PŘÍKLAD:

HANA, 34 let. První léčbu prodělala v Terapeutické komunitě Němčice SANANIM asi před 10 lety, poté absolvovala doléčování v Doléčovacím centru SANANIM. Vyučená prodavačka, praxe převážně v oboru. Po absolvování doléčování následovalo období relativní stability v oblasti abstinence, nicméně klientka dlouhodobě řešila vztah s matkou, partnerské vztahy. Asi před 4 roky proběhla recidiva (období opětovného užívání drog), kterou Hana zvládla a od té doby opět zcela abstínuje. Klientka byla s PSA v kontaktu již dříve, pracovala jako prodavačka, pokladní, ale tyto práce ji nenaplňovaly.

Asi před 2 roky se sama začala zajímat o práci v neziskovém sektoru, dokonce úspěšně našla zaměstnání jako asistentka mentálně postiženým dětem. Vzhledem k požadavkům zákona o sociálních službách musela tuto činnost ukončit a hledat práci v oborech mimo sociální oblast.

Klientka se na PSA obrátila opětovně asi před 6 měsíci s tím, že má opravdový zájem pracovat v sociálních službách a že ji nabytá zkušenost práce s dětmi velmi zaujala a naplňovala. Na základě analýzy motivačních faktorů, dlouholeté abstinence, zkušenosti a reference od organizace, kde klientka s dětmi pracovala, byl vytvořen individuální plán. Vzhledem k tomu, že Hana má i praxi s pomáháním seniorům

(kdysi se starala ve svém volném čase o babičku, dlouhodobě upoutanou na lůžko, poté pomáhala jako dobrovolník se seniory) a i tato práce by ji zajímala, jsme vyhledali rekvalifikační kurz „pracovník v sociálních službách“ se zaměřením pečovatelsví. Klientka si kurz uhradila ze svých úspor a po zdárném absolvování jsme zmapovali nabídky zaměstnání v oboru.

ZÁVĚR:

Klientka nastoupila do domu s pečovatelskou službou, kde v současnosti pracuje více jak 6 měsíců, a je reálný předpoklad, že si zaměstnání udrží a bude se i nadále rozvíjet.

POSTUPY PRÁCE U KLIENTŮ TYPU C **Klienti bez představy o budoucím povolání**

Jedná se o část klientů, kde se uplatňuje technika „škálování“ a další dostupné nástroje pro volbu povolání. Obvyklý je postup podrobné anamnézy, škálování, SWOT analýzy, dále využíváme online verze „Průvodce světem povolání“, „Integrovaný systém typových pozic“, kde si může klient sám testovat své potenciální předpoklady a možnosti. Po vyhodnocení výše uvedených poznatků jsou klientovi obvykle navrženy 3 povolání/pozice, které reflektují jeho reálné možnosti na trhu práce, předpoklady pro výkon vytipovaného povolání a individuální potenciál.

Vždy je nutné vycházet z reálných možností! I v případě této techniky, kdy na jedné straně jako velmi

negativní popisuje klient např. práci slévače v třísměnném provozu a na straně druhé jako vysněné povolání klient uvádí „snil jsem o tom být rockovou hvězdou“, je nutné postupovat v hranicích klientových možností a situace na trhu práce. Protipóly ve škálování nám ukazují světy klienta, které jsou pro něj velmi významné, negativně i pozitivně. Tato technika funguje jako vodítko, ukazatel směru pro klienta i poradce, jaké má preferenční zaměření. V reálném prostředí pak hledáme takové povolání, které se blíží svou podstatou vysněnému. Cílem práce s tímto typem klientů je vytipování a nalezení vhodného zaměstnání, které poskytuje možnosti seberealizace, blíží se obsahově povolání vysněnému a nabízí možnost dalšího budoucího rozvoje. Vzhledem k tomu, že 50 % klientů PSA má dokončené pouze základní vzdělání, řada dalších minimální pracovní praxi, je nereálné ve většině případů docílit vysněného povolání.

PŘÍKLAD:

DAVID, 29 let. Absolvoval léčbu v Terapeutické komunitě Sejrek, poté Doléčovací program SANANIM. Abstinuje od primární drogy (pervitinu), nicméně udává průběžné užívání THC.

Nedoučen truhlářem, poslední 2 roky pracoval v opravně obuvi a výrobě klíčů. S touto prací má zkušenosti i z minulosti, jinak vykonával vesměs manuální práce. Na PSA se obrátil se zakázkou nalezení smysluplnějšího zaměstnání, práce ševce ho již nebaví, necítí motivaci. Klient absolvoval výše uvedené procedury – anamnéza, škálování, online testování, navíc

absolvoval test profesionálního typu, který potvrdil již získané poznatky z rozhovorů a dalších nástrojů.

Klient se charakterizoval jako přemýšlivý, obtížně zařaditelný do většinové společnosti („systém, není jednoduché žít v tomto systému“). Má vztah k práci se dřevem, hudbě, východní filozofii, dokonce hraje na kytaru ve skupině, skládá texty, baví ho to. Na škále označil jako nejlepší povolání profesionálního hudebníka – textaře.

Při zvažování reálných možností (hudbou se užívá jen malé procento muzikantů) a možností trhu práce v Praze, byla Davidovi navržena práce v čajovně, literární kavárně. Při výběru bylo zohledněno Davidovo nazírání současného světa (systém), jeho dispozice, dále byl zohledněn aspekt prostředí – sociální kontakty a koheze (hosté, návštěvníci čajoven, kaváren), prostor pro rozvíjení zálib. Klientovi se možnost práce v tomto prostředí líbila (i když není příliš finančně zajímavá), v rámci úkolově zaměřeného kontraktu obcházel 3 týdny čajovny a kavárny, rozesílali jsme CV.

Davidovi se podařilo nastoupit do jedné čajovny na pozici „čajový tovaryš“ (osoba obsluhující hosty, v procesu zaškolování).

ZÁVĚR:

Klient v současnosti pracuje v čajovně příliš krátce na hodnocení správnosti volby, nicméně v případě zvládnutí procesu zaškolování se jeví výběr povolání jako správný, úspěšný.

9. ZDROJE, LITERATURA

- » MPSV (2012). Úřad práce České republiky. Staženo 26_7_2012 z <http://portal.mpsv.cz/upcr>
- » MPSV (2006). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Praha: MPSV ČR. Staženo 4_9_2012 z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
- » Pracovní a sociální agentura SANANIM (2012). Kariérní poradenství. Praha: PSA SANANIM o. s.
- » Pracovní a sociální agentura SANANIM (2012). Inovace v pracovním poradenství. Praha: PSA SANANIM o. s.
- » Spolupráce s úřady práce. Staženo 25_8_2012 z http://www.nadorlici.cz/files/studijni_materialy/spoluprace_s_urady_prace.pdf

Publikace obsahující testovací metody a hodnocení:

- » Pauknerová, D., Kirovová, K., Mohaupt, Z., & Šafránková, P. (2009). Manuál vysokoškolského profesního poradce: pracovní postupy. Praha: VŠE Praha, Nakladatelství Oeconomica
- » Pauknerová, D. (2009). Manuál vysokoškolského profesního poradce: metody. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica. ISBN 978-80-245-1438-3

Internetové zdroje k tématům výběru povolání, trhu práce, dotazníků, studia, metodik:

- » ISTP – integrovaný systém typových pozic, www.jobtip.cz
- » PSP (Průvodce světem povolání), www.gwo.cz, www.occupationsguide.cz/









Projekt Praha-Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí, je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Projekt Praha-Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí, je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

www.sananim.cz

www.fixundfertig.at

www.esfcr.cz

Výstup z mezinárodního projektu „Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí“ OPLZZ ESF CZ.1.04/5.1.01/51.00107 (dále jen Projekt)

