

Práci najdete na kamaradi.vardas.org
nebo OS Začíná,
Dům národnostních menšin,
Vozovna 902/3, 120 00 Praha 2

VYŽVA K ÚČASTI v soutěži
nahrte na internetu na stránce
www.kamaradi.vardas.org

*Zúčastní se soutěže
Vícejazyčnost je bohatství
a dostává svou třídu
na největší hovorářskou
stěnu v ČR!*

Podpora pro zaměstnavatele ve Finsku
(A. Kumpinen, K. Rajaniemi)

Sociální podnik ve Velké Británii - kde začít
(Richard Noble)

Sociální podniky v české praxi
(M. Chlápková, P. Světlík)

Česka právní úprava o zaměstnávání lidí se ZP
(Liga lidských práv)

FILM POETRY

KNIHOVNA

- 10:00-11:00 Zkušenosti klientů se zaměstnáváním (o. s. Rytmus)
- 11:30-12:30 Job Coach v Moravskoslezském kraji (Mgr. Petra Škáclová)
- 13:30-14:30 Jak najít práci lidem se ZP - finský model (Miika Kujonen)
- 15:00-16:00 Zaměstnávání lidí se ZP z pohledu lidských práv (MDAC)

LIBRARY

- 10:00-11:00 Experiences of PWD with employment (o. s. Rytmus)
- 11:30-12:30 Job Coach in Moravian-Silesian region (Mgr. Petra Škáclová)
- 13:30-14:30 How to find jobs for people with special needs (Miika Kujonen)
- 15:00-16:00 Employment of PWD as a human right (MDAC)

VELKÝ SÁL

- 09:30-10:00 ZAHÁJENÍ KONFERENCE
- 10:00-11:00 Podpora pro zaměstnavatele ve Finsku (A. Kumpinen, K. Rajaniemi)
- 11:30-12:30 Sociální podnik ve Velké Británii - kde začít (Richard Noble)
- 13:30-14:30 Sociální podniky v české praxi (M. Chlápková, P. Světlík)
- 15:00-16:00 Česka právní úprava o zaměstnávání lidí se ZP (Liga lidských práv)
- 16:15-17:45 FILM POETRY

BIG HALL

- 09:30-10:00 OPENING
- 10:00-11:00 Natural support inside the workplace (A. Kumpinen, K. Rajaniemi)
- 11:30-12:30 Social enterprise - where to begin (Richard Noble)
- 13:30-14:30 Social business in Czech practice the story of one small company (employer)
- 15:00-16:00 Czech legislation in employment of PWD (League of Human Rights)
- 16:15-17:45 MOVIE "THE FENCES"

CAFE | KAVÁRNA

- 10:00-13:00 JOB FAIR | JOF FÉR
(JOB EXCHANGE | BURZA PRÁCE)

GALERIE

- 10:00-11:00 Podporované zaměstnávání v Nizozemí (Ronald Haccou)
- 11:30-12:30 Přechod ze školy do zaměstnání v Nizozemí (Marie van den Brand)
- 13:30-14:30 Odpovídá skutečnost zaměstnávání lidí se zdravotním postižením vynulovým prostředkům? (Marian Horenc)
- 15:00-16:00 Strong in work (Anja Berling)

GALLERY

- 10:00-11:00 Supported employment in the Netherlands (Ronald Haccou)
- 11:30-12:30 Transition from school to employment (Marie van den Brand)
- 13:30-14:30 Does the reality of employment of people with disabilities correspond with expenses? (Marian Horenc)
- 15:00-16:00 Strong in work (Anja Berling)

sborník z konference
"férové zaměstnávání"

a collection of the conference
"fair employment"

1. října 2013 | Praha | Dům národnostních menšin

October 1st 2013 | Prague | House of National Minorities

© Liga lidských práv, Brno 2013

ISBN 978-80-87414-15-6

Tento sborník z konference je výstupem projektu „Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“ reg. č. projektu CZ.1.04/5.1.01/51.00084, realizovaného v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, financovaného z ESF a státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

„Zaměstnávání lidí s postižením je v době probíhající transformace sociálních služeb důležitějším tématem, než kdy dřív. Pro mnoho lidí, ať stran veřejnosti odborné, tak laické, je však zaměstnání člověka s postižením a akceptace jeho života v komunitě stále velmi kontroverzním tématem.

Nejen teorie, ale zejména zkušenosti ze zahraničí však ukazují pozitivní přínosy sociálního začleňování lidí s postižením a o nejen pro ně samotné, ale pro celou společnost. I k propagaci těchto zkušeností a představení dobré praxe ze zahraničí a z tuzemska přispěla konference s názvem Férové zaměstnávání.

Všem, kteří naši konferenci navštívili a podíleli se tak na vzájemném předávání zkušeností tímto děkuji.“

Petr Hanslian, právník Ligy lidských práv



“Employment of people with disabilities during the ongoing transformation of social services more important issue than ever before. For many people, whether the professionals or wide public, the employment of people with disabilities and acceptance of his life in the community is still very controversial topic.

Not only theory, but especially the experience of foreign countries show the benefits of social inclusion of people with disabilities and not only for themselves but for the whole society. To promote these experiences and examples of good practice from foreign countries and Czech Republic contributed conference called Fair Employment.

To all who attended our conference and contributed to the exchange of experience in this issue, thank you very much.”

Petr Hanslian, lawyer League of Human Rights



Anja Beelen

**Manažerka v Strong in Work,
součástí Koraal groep
Netherlands.**

Každý den nová změna - Sterk in Werk (Strong in Work), součást Koraal groep Netherlands.

Naše společnost slouží mladým lidem s poruchami učení, mentálními problémy, autizmem, poruchami chování a dalšími problémy. Naši klienti mívají často více těchto problémů současně. Snažíme se jim najít co nejlepší pracovní místo a pomáháme jim si ho udržet.

Naším klientům poskytujeme vše potřebné: péči, vzdělání a práci. Pracovní místa pro naše klienty vyhledáváme již ve fázi jejich vzdělávání. Snažíme se naše klienty umístit na co nejvhodnější pracovní pozice. To může být pečovatelská služba a chráněné nebo běžné zaměstnání. Spolupracujeme s několika partnery. Dohromady tvoříme řetězec a tím je naše práce výjimečná.

Co byste doporučila změnit v České republice?

Když pracujete s více stranami, ujistěte se, že všichni vědí, co mají dělat, a vyjasněte si, kdo nese zodpovědnost. Tvořte pravidla a prověřujte, jestli jsou aplikována tak, jak byla zamýšlena. Dělejte lidi zodpovědnými.



Every day a new change - Sterk in Werk (Strong in Work), part of the Koraal groep Netherlands.

Our company works for young people with learning disability, mental problems and other problems like autism or behavior problems. It is common, that one client has more of these problems.

We try to find them the best possible job and to maintain it. We have a full service concept for our clients: care, education and labour. We are looking for a job for our clients during the period that they attend a school. We try to place our clients at the best suitable workplace. This may be a daycare, protected labour or regular labour. We work with several partners. Together we make a chain and that makes the difference. Also, we give them a new change every day.

What would you recommend to change in the Czech Republic?

When you work with different parties, make sure that everyone knows what to do and who has the responsibility. Make laws and be sure that they will be carried out as they were intended. Make people responsible.



**Anja
Beelen**

**Manager at Strong in Work,
part of the Koraal groep
Netherlands.**





Katja Rajaniemi

Manažerka finské nadace
Aspa

Práce – cesta k participaci – projekt

Pracuji jako manažerka v projektu pro zaměstnávání mládeže. Snažím se být součástí budování otevřenější, dlouhodobě udržitelné, rozmanité a rovnoprávné společnosti a umožnit pracovní život každému bez ohledu na vzhled, možnost komunikace nebo pohybu. Rozmanitost nás nutí být kreativní a kreativita nás učí vážit si rozmanitosti. Mojí prací je rovnoprávnost a já svoji práci miluji.

Přirozená podpora na pracovišti, model podporovaného zaměstnávání podle Aspa.

V naší prezentaci jsme popsali model podporovaného zaměstnávání vyvinutý v nadaci Aspa. Hlavní důraz je kladen na podporu lidí přímo na pracovišti stejně jako z prostředí mimo něj. Školíme mentory, kteří poté pomáhají zaměstnaným postiženým lidem přímo na pracovišti. Mentoři jsou kolegové těchto lidí, takže se takováto přirozená forma podpory může uplatnit na každém pracovišti. Organizujeme třídní školení pro mentory, kde jim předáváme znalosti a nástroje, aby mohli podpořit svého nového kolegu. Téma školení jsou rozmanitost, pohoda v práci a koučování zaměřené na řešení problémů.

Co byste doporučovala změnit v České republice?

Začala bych tím, že bych se snažila ovlivnit obecný přístup vůči lidem s postižením. Školení mentorů na pracovišti by umožnilo diskuse o rozmanitosti a snad by odstranilo stereotypy a předsudky. Když je otevřenější atmosféra, zaměstnávání je snadnější.

Nejzajímavější myšlenky a nápady účastníků:

Máte již výsledky?

Ano, projekt vedeme ve třech městech, v Helsinkách a dvou menších. V Helsinkách jsme začínali a polovině uchazečů se nám daří získat plný úvazek. Musíme však brát v úvahu, že ne každý o plný úvazek stojí, pomohli jsme tedy uchazečům, aby si uvědomili, co vlastně chtějí. Také je dobré, že si zaměstnavatelé uvědomili, že naši uchazeči za to stojí. Není to snadné – musíme přesvědčit zaměstnavatele, aby nám věřili, je zapotřebí dobrého marketingu, PR, propagace...

Work – path to participation – project

I work as a project manager in a youth employment project. The aim in my work is to be part of creating a more open, sustainable, diverse and equal society and working life for everyone regardless how we look like, how we communicate or how we move. Diversity demands us to be creative and being creative makes us appreciate diversity. Equality is my business and I love my work.

Natural support at the workplace: The Aspa-model of supported employment.

In our presentation we described the model of supported employment developed in Aspa-foundation. Main focus in the Aspa-model is on supporting people from inside as well as outside the workplace. We train workplace mentors to support the employed people with disabilities at the workplace. Workplace mentors are colleagues of the people with disabilities so natural support of this kind can be found from every workplace. We organise 3-days training for the workplace mentors to provide knowledge and tools to support the new colleague at work. Topics of the training are diversity, well-being at work and solution-focused approach to coaching.

What would you recommend to change in the Czech Republic?

I would start by trying to affect the general attitudes towards people with disabilities. Training workplace mentors at workplace would enable discussions on diversity and would hopefully break stereotypes and prejudice. When the atmosphere is open, employment is easier.

The most interesting questions and ideas from participants:

Do you have any results yet?

Yes, we do lead this project in 3 cities, in Helsinki and two smaller ones. In Helsinki, we started and managed to get half of the applicants to a full-time job. However, we have to consider that not everyone is really interested in being a full-time employee therefore we helped the applicants to realize what they actually want. It is also positive, that the employers have become aware of the fact that our applicants are worth it. It is not easy – we have to persuade the employers to put their trust in us, which requires a good marketing, PR and promotion..



**Katja
Rajaniemi**

**Project manager
Aspa-foundation, Finland**



Anna Kemppinen

**Projektový pracovník v projektu
Most do práce (ESF 2012-2014),
finská nadace Aspa**

Pracuji v oblasti podporovaného zaměstnávání teprve od roku 2012, kdy jsem dokončila vysokou školu, ale za tuto dobu jsem již potkala mnoho zajímavých a pro věc zapálených lidí, a to jak kolegů, tak klientů. Svůj volný čas obvykle trávím se svým koněm v nádherné finské přírodě. Zde relaxuji a nabírám energii a nápady pro další pracovní den.

Přirozená podpora na pracovišti, model podporovaného zaměstnávání podle Aspa.

V naší prezentaci jsme popsali model podporovaného zaměstnávání vyvinutý v nadaci Aspa. Hlavní důraz je kladen na podporu lidí přímo na pracovišti stejně jako z prostředí mimo něj. Školíme mentory, kteří poté pomáhají zaměstnaným postiženým lidem přímo na pracovišti. Mentoři jsou kolegové těchto lidí, takže se takováto přirozená forma podpory může uplatnit na každém pracovišti. Organizujeme třídní školení pro mentory, kde jim předáváme znalosti a nástroje, aby mohli podpořit svého nového kolegu. Téma školení jsou rozmanitost, pohoda v práci a koučování zaměřené na řešení problémů.

Co byste doporučovala změnit v České republice?

Podporované zaměstnávání je rovněž o změně názorů a ovlivňování toho, jak je na postižené názíráno ze strany pracující komunity. Nejdůležitější při práci se zaměstnavateli je dodržet své sliby a věřit v to, co děláte.

I have worked with supported employment only since 2012 straight from university but during this time I have already met a lot of interesting and passionate persons as colleagues and as clients. My freetime I usually spend with my horse outdoors in Finland's beautiful nature. It's my place to relax and find energy and ideas for the next workday.

Natural support at the workplace, The Aspa model of Supported Employment.

In our presentation we described the model of supported employment developed in Aspa Foundation. Main focus in the Aspa model is on supporting people from inside as well as outside of the workplace. We train workplace mentors to support the employed people with disabilities at the workplace. Workplace mentors are colleagues of the people with disabilities so natural support of this kind can be found from every workplace. We organise 3-days training for the workplace mentors to provide knowledge and tools to support the new colleague at work. Topics of the training are diversity, well-being at work and solution-focused approach to coaching.

What would you recommend to change in the Czech Republic?

Supported employment is also about changing attitudes and affecting how people with disabilities are seen as part of the working community. The most important thing when working with employers is to do what you promise and believe in what you do.



**Anna
Kemppinen**

**Project worker in Bridge to Work
project (ESF 2012-2014),
Aspa Foundation, Finland**



**Marián
Horanič**

Už viac, ako desať rokov sa venujem problematike zdravotného postihnutia. Intenzívne spolupracujem s Úniou nevidiacich a slabozrakých Slovenska, Združením na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR, ale aj s Národnou radou občanov so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike.

Vo svojej odbornej činnosti sa intenzívne venujem projektovej činnosti v oblasti zdravotného postihnutia – vyhľadávam možnosti projektovej podpory pre mimovládne organizácie, spracúvavam projekty, komunikujem s donormi a zúčastňujem sa priamej realizácie projektov. Som/bol som členom viacerých hodnotiacich komisií v rôznych grantových schémach, som členom pracovnej skupiny venujúcej sa kultúrnemu životu ľudí so zdravotným postihnutím na Ministerstve kultúry SR.

V organizáciách, pre ktoré pracujem sa podieľam na definovaní strategických cieľov a plánov, na posudzovaní zmien a vývoja potrieb cieľových skupín. Priamo realizujem vzdelávanie ľudí so zdravotným postihnutím v rôznych oblastiach, organizačne zabezpečujem viacero pravidelných kultúrnych a spoločenských aktivít pre ľudí so zdravotným postihnutím. Aktívne sa zúčastňujem medzinárodnej spolupráce či už v rámci projektovej činnosti alebo v rámci rôznych platforiem a medzinárodných členských organizácií.

Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím - zodpovedá skutočnosť vynaloženým prostriedkom?

Východiská:

Zamestnanie je pre ľudí so zdravotným postihnutím vrcholom snáh o osamostatnenie a prebratie zodpovednosti za vlastný život do vlastných rúk. V rámci workshopu som predostrel zopár tém a, možno, provokatívnych otázok. Tieto otázky sa týkajú zamestnávania a zamestnanosti ľudí so ZP, najmä skupiny ľudí s MP a snáh, ktoré pre zlepšenie situácie realizujú jednotlivé národné vlády, ale aj európske spoločenstvo.

Už dlhé roky Európske štruktúry intenzívne podporujú a promujú problematiku zamestnávania/zamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím. Podobne, jednotlivé štáty pripravili a realizujú aktívne opatrenia na trhu práce – či už zo štátneho rozpočtu alebo z iných fondov. Snaha je jasná – prostredníctvom finančných prostriedkov a systémových nástrojov zvýšiť počet zamestnaných ľudí so ZP.

Na druhej strane:

Už na viacerých fórach bolo povedané, že obrovsky investované prostriedky v priebehu posledných 20 rokov prakticky

I devote myself to the topic of people with disabilities for more than ten years. I cooperate intensively with the Union of blind and purblind of Slovakia, the Community for helping people with mental disability in SK and with the National council of citizens with health disability in the Slovak Republic.

In my professional activity I devote myself intensively to the project activity in the area of health disability – I search for possibilities of project support for non-governmental organizations, I create projects, I communicate with donors and participate on the realization of projects. I was a member of many evaluating committees in various grant schemes, I am a member of working group devoting itself to cultural life of people with disabilities on the Ministry of culture of SK.

In the organizations for which I work I participate on defining strategic objectives and plans, on considering of changes and development of needs of the target groups. I become directly involved in educating of the people with disabilities in various areas, I organize many periodical cultural and social activities for the people with disabilities. I actively participate on the international cooperation while I work on the projects or on the base of various platforms and international membership organizations.

Employment of the people with disabilities – is the reality equal to the spent resources?

Starting points:

A job is what the people with disabilities want to achieve when they want to be independent and responsible for their own life. During the workshop I introduced some topics and maybe some provocative issues as well. These issues are related to the employing and employment of the people with disabilities, particularly the people with mental disability, and efforts, which the particular national governments and the European Union carry out for improvement of the situation.

For many long years European structures are intensively supporting the issues of employment of the people with disabilities. Particular states prepared and implemented various measures on the job market as well – either from the state budget or other sources. The aim is clear – by spending financial funds and using some system tools increase the amount of employed people with disabilities.

On the other hand:

It was said on many different forums that despite a big amount of financial funds spent during the last twenty years



**Marián
Horanič**

neovplyvnili reálnu zamestnanosť ľudí so zdravotným postihnutím. V priemere iba každý piaty človek so ZP pracuje, z toho iba každý tretí na otvorenom trhu práce.

Čísla nie sú exaktné, nakoľko podstate neexistujú relevantné štatistiky, ktoré by vyjadrovali presné čísla ľudí so ZP v produktívnom veku, ktorí nepracujú.

Zamestnávanie na otvorenom trhu práce je pritom sociálne prospešné a ekonomicky výhodné – na Slovensku (tak, ako vo väčšine Európy – terminologické pomenovania sa môžu mierne odlišovať, ale v podstate vždy ide o chránené zamestnávanie) však prevláda zamestnávanie (predovšetkým ľudí s mentálnym postihnutím) v chránenom zamestnávaní.

Tieto miesta spravidla vytárame sami – organizácie zdravotne postihnutých, nie otvorený trh práce, preto málokedy korešpondujú s požiadavkami a očakávaniami trhu práce a musia byť dotované – je to skutočné zamestnanie?

Formulované problémy/témy do pléna:

- Nakoľko investované peniaze reálne ovplyvnili mieru zamestnanosti/nezamestnanosti tejto skupiny?
- Skutočne sme vytvorili systémové nástroje a mechanizmy, ktoré efektívne pozitívne ovplyvňujú situáciu týchto ľudí na trhu práce?
- Je možný iný pohľad na integračné a inkluzívne snahy? Je zamestnanie skutočne najvyššia meta v tejto oblasti?

Ak je zamestnanie finálna meta, sme pripravení na to, aby sme dosiahli méty, ktoré jej predchádzajú (potrebné vzdelanie – profesijné vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie, podpora autonómneho života, samostatné bývanie, komunitné služby, dostupné služby podporovaného zamestnávania...)?

Cieľom workshopu nebolo nájsť a získať exaktné odpovede na položené otázky. Cieľom bolo podnietiť účastníkov k tomu, aby rozmýšľali o tom, či sú vhodne a správne nastavené jednotlivé systémové prvky, ktoré tvoria celok, a ktoré umožňujú, aby celok efektívne fungoval. Teda, aktívne opatrenia na trhu práce vôbec nemusia byť účinné, ak nebude dostatočne senzibilizovaná spoločnosť (zamestnávateľia), ak potreby trhu práce absolútne nebudú zodpovedať nastaveniu vzdelávacieho systému.

Ale zlyhanie filozofie podpory zamestnávania ľudí so ZP môže spôsobiť aj to, že pre jednotlivcov zamestnanie vôbec nemusí byť meta, ktorú považujú za najvyššiu – čo ak je pre nich omnoho dôležitejšie žiť vo vlastnom bývaní – máme vytvorený

the employment rate of the people with disabilities was not influenced almost at all. In average only about every fifth person with disability has a job, from that just every third on the open labor market.

These numbers are not exact, because the relevant statistics regarding the amount of people with disabilities in productive age, who do not work, simply do not exist.

Employment on the open labor market is actually socially and economically beneficial – however, in Slovakia as well as in the most of European countries the employment (particularly people with mental disability) in sheltered facilities dominates. These jobs are usually created by the organizations for the disabled people, not by the open labor market, therefore they usually do not correspond with the requirements and needs of the particular labor market and they must be subsidized. Is that a real employment?

Defined topics/topics for discussion:

- How much have the invested funds really influenced the rate of employment/unemployment of this group?
- Have we really created the system tools and mechanisms which are effectively and positively influencing the situation of these people on the labor market?
- Is there any other possible view regarding the integration and inclusion efforts? Is the employment really the main aim in this area?

If the employment is the final aim, are we prepared to achieve the aims, which stand before it (required education – professional education, lifelong learning, support of autonomous life, separated housing, community services, available supported employment services...)?

The objective of the workshop was not to find and gain any exact answers for the presented questions. The objective was to make participants think about that, whether the particular system components, which function as a whole and allow the system to run effectively, are suitably and properly set. Actively implemented measures on the labor market may not be effective at all, if the society (employers) will not be sensitized and the needs of the labor market will absolutely not respond to the setting of the education system.

However, a failure of the philosophy of supporting the employment of the people with disabilities can cause even that for individuals a job may not be an aim, which they consider as the most important one – what if they want to live on their

fungujúci systém, ktorý im to umožní? Prečo by sa mal človek snažiť byť spoločensky prínosný, keď nemá šancu ovplyvniť dianie v spoločnosti?

Prácu možno považovať za mimoriadne komplexný fenomén – zahŕňa v sebe totiž okrem objektívne merateľných schopností danú prácu vykonávať aj rôzne motivačné faktory, zodpovednosť, vytrvalosť, určitú mieru sebahodnotenia, vysokú dávku socializácie. Oprávnené ju možno považovať za vrchol integračných snáh. Avšak iba v prípade, že všetky predchádzajúce stupne budú zabezpečené a využívané (vzdelávanie, voľný čas, spoločenský život, možnosť zapájať sa do ovplyvňovania spoločenského života.

Nejzajímavější myšlenky a nápady účastníků:

Jak reaguje vzdělávací systém na budoucí pracovní místa?

Praktické školy nejsou vhodně nastaveny, absolventi nemají žádné zkušenosti a zaměstnavatel jim musí zprostředkovávat praxi. Některé neziskovky (pomoc kuchařek) si vytváří rekvalifikační místa. Rekvalifikace na úřadu práce je k ničemu.

Rytmus také nabízí tranzitní studijní program (možné si vyzkoušet různé praxe). Je obtížné navázat spolupráci se školami. Pouze v jedné škole se to povedlo.

Na Slovensku nejsou finanční prostředky dobře využité. Vzdělávání nepřipravuje na budoucí život, přestože už do něho bylo vloženo mnoho financí.

V ČR je soustředěno na nepoužitelné obory – keramika, obuvník.

own more – do we have a functional system that allows them to do so? Why should someone try to be socially beneficial, when he does not have a chance to influence what is happening in the society?

We can consider a labor as extraordinarily complex phenomena – it contains not only the objectively measurable abilities to perform a certain job but also various motivation factors, responsibility, perseverance, certain rate of self-assessment and high rate of socialization. We can reasonably consider a labor as the top of integration efforts. However, just in the case that every foregoing step would be established and utilized (education, free time, social life and a possibility to have some influence on the social life as such).

The most interesting questions and ideas from participants:

How does the education system react to the future job positions?

The practical schools are worthless since the graduates have no experience in the field. The employers shall provide internships. Some non-profit organizations (help of the cooks) create retraining places themselves. The retraining provided by the employment authorities is useless.

Rytmus also offers transit study programme, where it is possible to try various internships. It is difficult to initiate any cooperation with schools. It was achieved in one school only. In Slovakia, the funds are not utilized effectively. Education does not prepare anyone for the future life, although many funds were invested into this area.

In the Czech Republic It is focused on useless departments, such as ceramics and shoemaking.



Martina Chlápková

**Stála u vzniku firmy Chrpa nejdříve
jako předsedkyně správní rady,
poté jako ředitelka firmy**



Petr Světlík

**Obchodní ředitel firmy - je
jejím tělem i duší, zasloužil se
o to, že se firma zásadně rozšířila
a pyšní se značkou kvality
– práce postižených a především
je konkurenceschopná ve stávající
podnikatelské džungli.**

Sociální podnikání v ČR v praxi - příběh jedné malé firmy.

Rádi bychom hovořili o úskalích a přínosech sociálního podnikání v praxi, to vše na příběhu jedné malé sociální firmy z Moravskoslezského kraje.

Co byste doporučili změnit v České republice?

Oba jsme se shodli, že nástroje proto, aby firmy mohly zaměstnávat lidi se zdravotním znevýhodněním, v ČR rozhodně máme, je však nezbytné, abychom je chtěli a uměli využívat.

Nejzajímavější otázky a myšlenky účastníků:

Překvapilo nás, že je stále tak malé povědomí o nástrojích pro podporu zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním, do podpory jejich uplatnění na trhu práce se stále pouští především sociální pracovníci, kteří řeší toto téma z jiného úhlu pohledu. Jak tedy natáhnout do této problematiky dravé podnikatele se sociálním cítěním. Společně s přítomnými jsme se shodli, že určitě u nás v ČR jsou, musíme se naučit je najít.

Co by prospělo sociálnímu podnikání v ČR?

Originální nápad. Dělat věci kvalitněji než konkurence- postavit business na službách a přidané hodnotě pro klienta.

Jak dlouho zaměstnanci v sociálním podnikání vydrží?

Nějakou dobu lidem se ZP trvá, než se práci naučí - poté nemají potřebu práci měnit. Např. pro lidi s mentálním či psychickým postižením je každá změna stres. Stereotyp= bezpečí.

Eu projekty ano či ne?

Snaha o to, vytvořit úspěšnou soc. firmu bez EU projektů. Lepší než nabrat na EU projekt 50 lidí a po jeho skončení je zase propustit.

Jaká důležitá partnerství je dobré uzavřít?

Důležitá je např. spolupráce s městem (bezplatný pronájem prostor pro kavárnu přímo uprostřed města, městský skleník apod.). Certifikace kvality (např.: Česká kvalita). Máme velmi dobré partnerství s úřadem práce, věří nám.

Social business in practice – a story of one small company.

We would like to discuss the difficulties and benefits of social business in practice on the example of one small social company in Moravskoslezský region.

What would you recommend to change in the Czech Republic?

We both agreed that we have tools for companies to employ the people with disabilities in the Czech Republic, but it is necessary to want to use them and to be able to use them.

The most interesting questions and thoughts from participants:

We were surprised that still not many people have knowledge about tools to support employment of the people with health disabilities. This support is still mainly provided by social workers, who solve these problems from a different point of view. How to attract the ambitious businessmen with the social conscience? We agreed with present participants that there surely are some in the Czech Republic, but we have to learn how to find them.

What would improve the social business in the Czech Republic?

An original idea. Doing better quality things compared to the competitors – It is necessary to build the business on services and added value for the client.

How long do the employees stay in the social business?

It takes a while for the disabled people to learn what the job involves – They feel no need to change the workplace afterwards. For instance, every change is stressful for the people with mental or psychical disability. Stereotype = security.

Yes or no to the European Union projects?

Attempt to establish a successful social enterprise without EU projects This is more beneficial than hiring 50 people within an EU project and dismissing them afterwards.

Which important partnerships are good to be entered into?

E.g. the cooperation with the municipality is significant (free lease of a cafe in the middle of the city, city greenhouse etc.) Certificate of quality (e.g. Czech quality). We are a part of a very beneficial partnership with the employment authorities, since they put their trust in us.



**Martina
Chlápková**

One of the founders of the Chrpa Company, at first as a chairwoman of a board of directors, later as an executive director of the company



**Petr
Světlík**

Business director of the company, is it's hearth and soul, thanks to him the company has expanded and takes pride of the mark of quality –the labor of disabled people and primarily is competitive in the current business jungle.



Miika Keijonen

**Profesionální učitel, magistr
v oboru speciální pedagogiky,
specialista na kompetenční
kvalifikaci, specialista na
kvalifikaci v managementu,
16 let zkušeností v programech
podporovaného zaměstnávání.**

**Nyní pracuje jako manažer divize
v oddělení odborné rehabilitace
nadace Orton Foundation a jako
učitel v odborném učilišti pro
dospělé nadace Orton Foundation.**

Rekrutovací modely v Orton Foundation – jak najít práci pro lidi se zvláštními potřebami.

Jak v Orton Foundation pomáháme našim klientům najít práci? Naši klienti mohou být studenti, dlouhodobě nezaměstnaní nebo lidé s psychickými či duševními problémy. Workshop obsahuje proces, který jsme vyvinuli spolu s klienty, zaměstnavateli, poskytovateli služeb a příjemci služeb.

V rámci workshopu se pokusím popsat jednotlivé role v průběhu procesu a také co to opravdu znamená, že je člověk schopen najít si práci.

Také se pokusím popsat existující překážky, a jak nám pomáhá legislativa. Workshop zakončím krátkým pohledem do budoucna.



Recruiting models in Orton Foundation – How to find jobs to people with special needs.

How we in Orton Foundation are supporting our clients to find job? Our clients could be students, long term unemployed, people who have physical or mental problems. Workshop contents the process that we have developed together with clients, employers, other service producers and also with service buyers.

In the workshop I will try to describe the individual kinds of roles there are during the process and what does it really take that person can find a job.

Also I try to open what kind of obstacles there are and how the legislation can help during the process. Finally, I close my workshops wondering little bit about the future.



Miika Keijonen

Vocational teacher, master of special education, specialist in competence-based qualifications, specialist Qualification in Management with 16 years of experience in supported employment programs.

Currently, he works as a division manager in Orton Foundation's vocational rehabilitation unit and as a teacher in Orton Foundation's Keskuspuisto vocational college's adult education.





Richard Noble

Jsem výkonným obchodním pracovníkem v Herts Mind Network, charity, založené v Hertfordshiru v Anglii, zaměřené na duševní zdraví.

Má práce zahrnuje podávání žádostí o granty, marketing a zajištění kvality služeb poskytovaných organizací.

Co byste doporučil změnit v České republice?

Bylo velmi zajímavé mluvit s účastníky konference a poslouchat jejich nápady, jak se posunout vpřed. Je vidět, že mnoho lidí je opravdu zapálených do toho, aby se situace pro postižené v České republice zlepšila. A to je jediné dobře.

Myslím, že zlepšení situace postižených lidí hledajících zaměstnání musí být součástí širších snah o to, aby veřejné instituce, podnikatelé, ostatní zaměstnavatelé a lidé obecně dobře porozuměli otázce lidí s postižením, a naučit se nahlížet na ně jako na jednotlivce a ne jen jako na postiženého člověka. Boj se stigmatizací postižených může vést k tomu, že stále více zaměstnavatelů změní názor na zaměstnávání postižených a zároveň to po nich bude veřejnost vyžadovat, zejména od větších společností.

V Hearts Mind Network jsme byly svědky změny, kterou prodělávají životy postižených, jenž se vrátí do práce, včetně těch, kteří si mysleli, že již nikdy tuto šanci mít nebudou. Bylo skvělé pozorovat podobné změny v životech lidí v České republice ve filmu Ploty, který jsme shlédli v závěru konference.

Nejzajímavější myšlenky a nápady účastníků:

Jaká je supervize osobních asistentů?

Máme ji, všichni mají pravidelnou kontrolu kvalifikovaného personálu. Dbáme na to, abychom je nezahlcovali přílišnými povinnostmi. Lidé, kteří pracují pro naše sociální podniky, procházejí pětiletým školicím programem, který je velmi dobře připraví na pracovní rutinu. Chceme je samozřejmě i naladit tak, aby se na práci těšili.

Jaké vzdělání mají vaši pracovníci?

Vzdělání se liší. Ti ve vyšších pozicích mají kvalifikaci psychiatrických asistentů-sester, dále máme dočasné pracovníky, dobrovolníky. Mnozí z nich mají poradenskou kvalifikaci. To platí kupříkladu pro ty, kteří docházejí na psychiatrické kliniky. Tato kvalifikace má v UK několik úrovní. Dále poskytujeme profesionální pomoc při hledání zaměstnání. Finanční klima není samozřejmě příznivé napříč Evropou.

What would you recommend to change in the Czech republic?

It was really interesting speaking with attendees at the conference and listening to their ideas about how to move forward. One thing that was clear to me was how passionately so many people felt about improving the situation for disabled people in the Czech Republic. This can only be a good thing.

I think that improving the situation for disabled people looking for employment has to be a part of wider efforts to ensure that public institutions, businesses, other employers and people in general have a good understanding of disability issues and learn to see people as individuals rather than merely as a disabled person. Battling stigma among the general public will eventually lead to more and more employers changing their views on the employment of disabled people and, indeed, the public will expect it from them, particularly larger companies.

At Herts Mind Network we have seen the change that can be made to the lives of disabled people that return to work, including many who thought they would never get the chance again. It was great to see similar changes happening to lives of the people in the Czech Republic in the excellent film *Fences* we watched at the end of the conference.

The most interesting questions and ideas from participants:

What is the nature of the supervision of the personal assistants?

We ensure that everyone is regularly controlled by qualified personnel. We are careful not to overload them with excessive duties. The people, who work for our social enterprises, take a 5 week training programme, which prepares them for the daily routine very well. Of course, we do want to induce the enthusiasm for the work in them as well.

What is the qualification of your workers?

It differs. The ones in higher positions have acquired the qualification of the psychiatric assistants-nurses. Furthermore, we also employ temporary workers and volunteers, many of which reached the counseling qualification. This is valid for example for those, who come to us from the psychiatric clinic. This type of qualification has several levels in the UK. Moreover, we also provide professional aid while seeking jobs. The financial climate all around the Europe is obviously not promising right now though.



Richard Noble

I am Business Support Executive at Herts Mind Network, a mental health charity based in Hertfordshire, England.

My role includes managing grant applications, marketing and ensuring that the organisation delivers quality services.



Ronald Haccou

Ronald Haccou získal titul za studium vývojové psychologie.

Předmětem jeho zájmu v posledních 35 letech byly vždy ohrožené děti, lidé s postižením, speciální pedagogika, začleňování, přechod do práce.

Pracoval jako psycholog, lektor, školní poradce, konzultant v oblasti speciálního vzdělávání, (prozatímní) manažer, koordinátor a projektový manažer projektů s nadnárodním prvkem. Studoval přechod z běžného vzdělávání do speciálního, přechod ze školy do práce, kompetence a kompetenční základy.

Podporované zaměstnávání v Nizozemí.

Představení podporovaného zaměstnávání jako placené práce pro postiženého člověka s normálním platem na otevřeném pracovním trhu. Přehled podporovaného zaměstnávání v Nizozemí a pozice a činnosti Nizozemské asociace podporovaného zaměstnávání (NVS) a zejména nástroje EUSE a kompetenční profil pracovního kouče NVS/EUSE.

Zaměření na budoucnost včetně nové legislativy (participační zákon), která zahrnuje: zaměstnavatele, udržitelnost práce a trvalou podporu. Zaměstnavatelé chtějí, abychom při přechodovém procesu kladli důraz na zlepšení návyků a chování postižené osoby, přičemž oni zlepší jeho dovednosti. Člověk s postižením je vždy zodpovědný za svůj rozvoj v přechodovém procesu.

Co byste doporučil změnit v České republice?

V přechodovém procesu dbát více na zlepšování společenských schopností a dovedností namísto zlepšování pracovních dovedností (zaměstnavatelé to mohou dělat v pravém, a reálném kontextu, což je vhodnější).

Nejzajímavější myšlenky a nápady účastníků:

Jaká je míra vládní podpory podporovaného zaměstnání v penězích?

Stanoveny 3 úrovně postižení: 1 úroveň – 25 000 EUR ročně pro zaměstnavatele (max až 50 000 EUR).

Jaký je průměrný plat v Holandsku?

15 – 16 tisíc EUR. Podpora v nezaměstnanosti je 1000 EUR měsíčně.

Supported Employment in the Netherlands.

An introduction of the supported employment as a paid job for a person with a disability with a normal salary on the open labour market. An overview of the supported employment in the Netherlands and the position and activities of the Dutch Association of Supported Employment (NVS) in particular the Toolkit of EUSE and the competence profile of the job coach NVS/EUSE.

The focus on the future including new legislation (Participation Law) which contains: employers, sustainability of the job and on-going support. Employers want us to emphasise the training on manners and behaviour of the person with a disability in the transition process; they will train them on skills. in A person with a disability is always responsible for his or her development in the transition process.

What would you recommend to change in the Czech republic?

Give in the transition process more attention to the training of social competences and skills instead of training skills for the job (Employers can do did more suitable for the job in the right and real context).

The most interesting questions and ideas from participants:

What is the monetary amount of governmental support of the subsidised employment?

There are 3 levels of disability set forth: One level – 25 000 EUR per year for the employer (up to 50 000 EUR).

What is the current average wage in the Netherlands?

15-16 thousand EUR. The unemployment compensation is 1000 EUR per month.



Ronald Haccou

Ronald Haccou has a degree in developmental psychology. His interest in the past 35 years has always been the children at risk / persons with disabilities / special education / inclusion / transition to work.

He worked as a psychologist, associate lector, school counsellor, consultant of special education, (interim) manager, coordinator and project manager of projects with transnational components. He studied the transition from regular education to special education, transition from school to work, competences and competence based.



Tobi Manikin- Collett

Založila a zahájila činnost Diverse HR Solutions Ltd díky své zálibě v pracovním právu a různorodosti. Inspiraci získala po deseti letech zaměstnání na poště, kde pracovala na různých pozicích od manažera přes pracovní právo po poradce v oblasti rozvoje diversity a měla zodpovědnost za 180 000 zaměstnanců. Úzce spolupracovala s centrální vládou na zlepšení postupů a systému financování a pracovní podpory lidí s postižením, postupů, které jsou nyní ve Velké Británii využívány.

Nyní nezávisle pracuje v organizaci ve Velké Británii, EU a USA na tom, aby se zlepšily postupy podpory zaměstnávání postižených na placených pozicích a zajištění toho, aby si práci dlouhodobě udrželi.

Co byste doporučili změnit v České republice?

Z mého pohledu na dění v České republice si myslím, že vláda je schopna podporovat zapojení postižených lidí do práce, nicméně prostředky nejsou využívány zrovna nejefektivněji.

Nyní obdrží zaměstnavatel za postiženého zaměstnance dotaci. Je jen na zaměstnavateli, aby využil tyto peníze způsobem prospěšným postižené osobě. Myslím, že dotace nejsou vždy přidělovány správně, zaměstnavatelé konec konců nejsou profesionálními zdravotníky a nevědí, jaká podpora nebo vybavení je pro postiženého člověka nejvhodnější.

Pokud by byly dotace přidělovány skrze vládní oddělení ve spojení s pracovním zdravotním poradcem a postiženým zaměstnancem, zajistí se, že postižený zaměstnanec obdrží dotaci na podporu, kterou vyžaduje. Například:

Vládní oddělení má na starosti veškeré dotace; poskytovatel pracovně-lékařských služeb vypracuje posudek postižené osoby při práci, aby zjistil, jaká podpora je vyžadována; vládní oddělení poté přidělí dotaci přímo poskytovateli služby poskytující tuto podporu. Zdravotní expert může zajistit, aby postižený benefitoval přímo z poskytnuté dotace a naplno využil svých schopností. Ve většině případů, kde bylo využito správné podpory postiženého zaměstnance, může tento zaměstnanec podávat stejné nebo i lepší pracovní výsledky ve srovnání se zdravým zaměstnancem.

Vládní oddělení může následně poskytovat data o výdajích, typech poskytovaných služeb, zvýšení počtu postižených v placeném zaměstnání atd. Takto je zajištěn přehledný a transparentní systém založený na výsledcích, který může mít jedinečný pozitivní dopad na danou zemi.

Avšak, k zajištění největšího možného úspěchu v zapojování postižených do práce je nutné zajistit určitý trénink poskytnutý postiženým lidem. Při mé poslední návštěvě ČR jsem navštívila několik ústavů a ve všech se lidé učili vyrábět koše. Ačkoli každý musí někde začít, vyrábění košů nezajistí nikomu příjem dostatečný k přežití a dle mého názoru není trh s proutěnými košíky dostatečně velký, aby uživil celou komunitu postižených, kdyby všichni chtěli najít v této oblasti zaměstnání.

Užitečné dovednosti mohou být vybudovány, již když jsou lidé v ústavech, a tyto jim zajistí nejlepší možné vyhlídky na nalezení práce, když se jednou znovu zapojí do společnosti. Všechny ústavy musí být uklíženy, proč tedy nenaučit postižené uklízet, místo zaměstnávání zdravých lidí? To samé může být užito při práci v kuchyni, na zahradě, v prádelně a tak dále.

What would you recommend to change in Czech republic?

From my understanding of the way things work in the Czech Republic in regards to supporting disabled people at work, there is government funding available however it may not be used in the most effective way possible.

Currently employers receive a grant from the government for employing a disabled person. It is up to the employer to use the funding in a way that they feel the funding should be used to support the disabled person. I believe that the funding may not always be correctly allocated, after all employers are not healthcare professionals and are not best placed to decide what support or equipment may be suitable for a disabled person.

If the funding was provided through a government department in conjunction with an occupational health assessor and the disabled employee it would ensure that the disabled employee receives the funding for the support that they require. For example:

A government department holds the overall funding; the occupational health provider carries out an assessment of the disabled person at work to identify what support is required; the government department then issues the funding directly to the service provider providing the support. A medical expert can ensure that the disabled person is benefitting directly from the funding and performing to the best of their ability. In most cases where the correct support has been implemented a disabled employee can perform to an equal or above level as a non-disabled employee.

The government department can then provide data on spend, types of support provided, increased number of disabled people in to paid employment etc. This provides a clear and transparent system that is driven by results and can only be a positive impact on the country.

However, to ensure the best possible success in increasing the number of disabled people in to work some training must be provided to the disabled people. On my last visit to the Czech republic I visited a couple of institutions and they all shared a common theme of training, basket making. Although everyone has to start somewhere, basket making skills will not provide an income to survive on and my guess is that the market for wicker baskets is not big enough to provide an income to the disabled community if they were all to seek employment in this area.



**Tobi
Manikin-
Collett**

Tobi founded and launched Diverse HR Solutions Ltd in March 2010 due to her passion for Employment Law and Diversity. The inspiration was born following over 10 years of employment with the Post Office where Tobi worked in various roles from Employment Law Manager to Diversity Development Advisor with a responsibility of supporting 180,000 employees. Tobi worked closely with central government to improve the country's processes and systems in providing funding and support at work for disabled people, processes which are currently used in the UK.

Tobi now works independently with organisations in the UK, EU and the USA to help improve their processes in supporting disabled people into paid employment and to ensure their long term sustainability in employment.

Udržet postižené v dlouhodobém zaměstnání je hlavním cílem! Ne všichni postižení budou potřebovat podporu, ale je nevyhnutelné, že někteří ano. Dotazování se postiženého, co potřebuje, je dobrý začátek a je to velice důležité. Komunikace a porozumění je klíčem k tomu, že postižení zůstanou v zaměstnání, ti na oplátku pak podávají nejlepší výkony, docházku a věrnost, kterou můžete od každého zaměstnance získat.



Useful skills can be built while people are still in institutions giving them the best possible chances of finding work once they rejoin society. All the institutions have to be cleaned, why not train the disabled people how to clean instead of employing none disabled people? The same can be applied to work in the kitchen, garden, laundry just to mention a few.

Keeping the disabled person in long term employment is the ultimate goal! Not all disabled people will require support but its inevitable that some will. Asking the person what they need is normally a good start and very important. Communication and understanding is key to ensuring disabled people stay in employment, in return they give the best performance, attendance and loyalty you can get from any employee.





Zuzana Durajová

**Právníčka Ligy lidských práv
zabývající se právy lidí se
zdravotním postižením.**

Česká právní úprava o zaměstnávání lidí s postižením.

Můj příspěvek se zabýval praktickou aplikací mezinárodní úpravy práva lidí se zdravotním postižením v České republice. Spolu s účastníky jsme diskutovali o tom, v jakém rozsahu jsou práva vyplývající z těchto mezinárodních instrumentů respektována a jaké jsou naopak v české legislativě a praxi mezery. Analyzovali jsme platnou právní úpravu prizmou mezinárodních závazků a formulovali jsme doporučení pro státní orgány ke změně.

Co byste doporučili změnit v České republice?

I když se ukazuje, že česká legislativa v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je uspokojivá, v praxi se jen malé procento těchto lidí zabývá smysluplnou činností na otevřeném trhu práce. Česká republika by si měla v této oblasti stanovit priority, například omezení existence segregovaných chráněných pracovišť a větší podporu otevřených zaměstnavatelů. Také by měla jít ostatním zaměstnavatelům příkladem, například zavedením kvót v státní správě, či ve státních podnicích.



The Czech legislation of employing people with disabilities.

My contribution dealt with a practical application of international law of rights of the people with disabilities in the Czech Republic. Together with the participants we discussed about in what range are the rights under these international instruments respected and what gaps are there in Czech law and practice. We analysed the valid legislation from the view of international obligations and defined recommendations what to change for state institutions.

What do you recommend to change in the Czech Republic?

Although it seems that Czech legislation in the area of employment of the people with disabilities is satisfactory, in practice there is just a small percentage of these people who are doing some reasonable activity on the open labour market. The Czech Republic should determine its priorities, for example decreasing the number of segregated sheltered workplaces and providing a better support to open employers. The Czech Republic should also implement quotas in the civil service or state enterprises to be the best example of a good employer.



**Zuzana
Durajová**

**A lawyer of Human Rights
League dealing with rights
of people with disabilities.**





Petra Skácelová

V oblasti sociálních služeb pracuje od roku 2005. Mj. se na odboru sociálních věcí Krajského úřadu MSK podílela na rozvoji kvality sociálních služeb, zpracování koncepčních materiálů a především koordinaci procesu transformace pobytových sociálních služeb v MSK.

Podílela se na konzultacích v zařízeních procházejících transformací v MSK a pracovala jako manažer kvality v pobytové sociální službě procházející transformací. Zajímá se o zaměstnávání lidí s postižením a sociální podnikání. Účastní se vzdělávání v rámci základního výcvikového programu „Poradenství a psychoterapie zaměřená na člověka“.

Nyní pracuje jako konzultant, především pro společnost JINAK, o. p. s.

Job coach v Moravskoslezském kraji aneb podpora zaměstnávání lidí s postižením.

Príspevek zahrnoval celkový historický kontext podpory Moravskoslezského kraje lidem s postižením. Moravskoslezský kraj se jako první v republice postavil za myšlenku transformace pobytových sociálních služeb a tento proces jako systémovou změnu zahájil již v roce 2004. Součástí transformačních změn však není pouhá změna v bydlení, ale také celková změna života člověka s postižením, zlepšení kvality jeho života a inkluze do přirozené komunity. Placená práce hraje významnou a nezastupitelnou roli v životě každého člověka.

Moravskoslezský kraj zaměřil individuální projekt „Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji II“ především na podporu lidí s postižením, mj. také na podporu zaměstnávání lidí s postižením. Na území celého kraje budou speciálně vyškoleni tzv. job coachové. Kurz bude zahrnovat nejen teoretické a legislativní ustanovení týkající se zaměstnávání člověka s postižením, ale bude propojen s praxí.

Účastníci se zúčastní např. zahraniční stáže a budou moci aplikovat nástroje, které jsou při zaměstnávání lidí s postižením využívány v zahraničí. Po vyškolení budou job coachové, dle principů podporovaného zaměstnávání, podporovat osoby s postižením v hledání, získání a udržení zaměstnání. Zvláště pak budou připraveni pomoci lidem žijícím i odcházejícím z ústavů v Moravskoslezském kraji.

Aktivita bude probíhat na území celého kraje, přesto její rozsah nemůže naplnit potřeby všech lidí, kteří by uvítali podporu v zaměstnávání. Proškolením několika job coachů, vytvořením nového vzdělávacího kurzu a vznikem brožury „Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením“, která je jedním z výstupů projektu, však bude možné nadále šířit dobrou praxi nejen v Moravskoslezském kraji.

Co byste doporučila změnit v České republice?

Zaměstnávání člověka s postižením, člověka s omezenou pracovní schopností, už není v České republice ojedinělé. Přesto stále existují obavy ze strany zaměstnavatelů, ale i dalších subjektů.

Pomoci by mohlo:

- zvýšení informovanosti o výhodách zaměstnání pro člověka s postižením (ÚP)
- navýšení počtu pracovníků na úradech práce, kteří se

Job coach in Moravskoslezský kraj – the support of employment of people with disabilities.

My contribution covered the complete historical context of the support provided by Moravskoslezský region to disabled people. Moravskoslezský region was the first region in the Czech Republic, that adopted an idea of transformation of residential social services and started this process as a change of the system already in 2004. Transformation changes do not include just a change of housing but also a complete change of the disabled person, improvement of his life and inclusion into a natural community. The paid job is a significant and irreplaceable activity in the life of every human being.

Moravskoslezský region focused the individual project „The Support of a transformation process of residential social services in Moravskoslezský region II“ primarily on a support of the people with disabilities, i.e. on the employment of the people with disabilities. In the whole area of the region there will be special educated job coaches. This course will include not only theoretical and legislative provisions regarding the employment of disabled people, but it will be connected with the real practice as well.

The participants will experience an internship abroad and will be able to apply tools, which are used abroad in the area of employment of the people with disabilities. After this course the job coaches will, following the principles of supported employment, support disabled people in looking for a job, getting a job and maintaining it. They will be particularly prepared to help people living or leaving the institutions in Moravskoslezský region.

This activity will run on the whole territory of this region, despite that its range will not be able to fulfill the needs of all the people, who would appreciate such support. Educating of several job coaches, creating a new education course and creating the brochure called „Practical guide for employing people with disabilities“, which is one of the outputs of this project, will help to spread this good practice not only in the Moravskoslezský region.

What would you recommend to change in Czech Republic?

Employing of a disabled person, a person with limited working ability, is not rare in the Czech Republic anymore. Nevertheless, the employers and other subjects still have some fears.

It may help to:



Petra Skácelová

She works in the area of social services since 2005. Among others, she participated on developing the quality of social services, elaboration of conceptual materials and primarily coordination of a process of transformation of the residential social services in Moravskoslezský region, while she worked within the department of social issues in the regional authority. She participated on consultations in institutions during the process of their transformation and worked as a quality manager in the residential social services during the process of their transformation. She is interested in employment of people with disabilities and in social business. She takes part in education within the basic training program „Consulting and psychotherapy focused on the human being“.

**Currently, she works as a consultant primarily for the association
JINAK, o. p. s.**

věnují problematice zaměstnávání lidí s postižením (nebo zefektivnění práce)

- zefektivnění využívání finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání lidí s postižením (např. když firma odvádí finanční prostředky jako náhradní plnění – tyto by měly opět sloužit jako podpora zaměstnávání lidí s postižením – např. úprava pracovního místa atd.)
- legislativní úprava sociálního podnikání
- podpora začínajícím sociálním podnikům (je v ČR realizováno)



- increase the knowledge about the advantages of employment of a person with disability
- increase of the number of workers in the employment offices, which devote themselves to a problematics of employment of the people with disabilities (or work efficiency improvement)
- improve the efficiency of using funds from active employment policy to support the people with disabilities (for example if a company diverts funds as an indemnification – these should serve as a support for the disabled people again – for example adjustment of the workplace etc.)
- regulate the social enterprise within the legislation
- support the starting new social business (This is already performed in CZ)





Božena Polanská

**Je mi 47 let. Do Chráněného
bydlení Dolmen v Chodově
u Karlových Varů jsem se
přestěhovala z DOZP Mariánská.
Práci jsem našla za podpory
o.s. Rytmus v Sokolově.**

**I am 47 years old. I moved to
Sheltered House Dolmen in
Chodov near Karlovy Vary from
DOZP Mariánská. I have found
a job thanks to the support
of civic association
Rytmus in Sokolov.**

Název příspěvku: Příklad dobré praxe

Týká se: Hledání práce

Co byste doporučili změnit v České republice?

Aby všichni lidé z ústavu mohli jít do chráněného bydlení.

Title of your contribution: An example of good practice

Concerns: Looking for a job

What do you recommend to change in the Czech Republic?

I would be glad if all the people in institutes could move to sheltered house.

prezentace / presentations

Každý den nová změna - Sterk in Werk (Strong in Work), součást Koraal groep Netherlands / Every day a new change - Sterk in Werk (Strong in Work), part of the Koraal groep Netherlands	36
Přirozená podpora na pracovišti, model podporovaného zaměstnávání podle Aspa / Natural support at the workplace, The Aspa model of Supported Employment	45
Transition from school to employment in general in the Netherlands and competence based training with the focus on social competences	50
Sociální podnikání v ČR v praxi - příběh jedné malé firmy /Social business in practice – a story of one small company	65
Rekrutovací modely v Orton Foundation – jak najít práci pro lidi se zvláštními potřebami / Recruiting models in Orton Foundation – How to find jobs to people with special needs	72
Orton Foundation	81
Job coach v Moravskoslezském kraji aneb podpora zaměstnávání lidí s postižením / Job coach in Moravskoslezský kraj – the support of employment of people with disabilities	89
Social Enterprise – Herts Mind Network	99
Podporované zaměstnávání v Nizozemí / Supported Employment in the Netherlands	104
Rytmus – příklad dobré praxe – Božena	114
Rytmus – příklad dobré praxe – Jaroslav	121



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

WELCOME

Oktober 2013
Anja Beelen



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

Koraal Groep





Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

Koraal Groep

**Full service concept
for cliënts and coworkers**



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

Koraal Groep

Cliënts:

- people with disabilities ;
mentally retarded, behavior problems,
psychiatry, psychic, autism,
- children, youngsters, adults

Focus on possibilities



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

Koraal Groep Care

- St. Anna
- Op de Bies
- Maasveld
- Gastenhof
- De La Salle
- Hondsberg
- Maashorst



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

Koraal Groep Education

Special education for children 6 – 12 years
and 12 – 20 years

Saltho Onderwijs

Driespan



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep

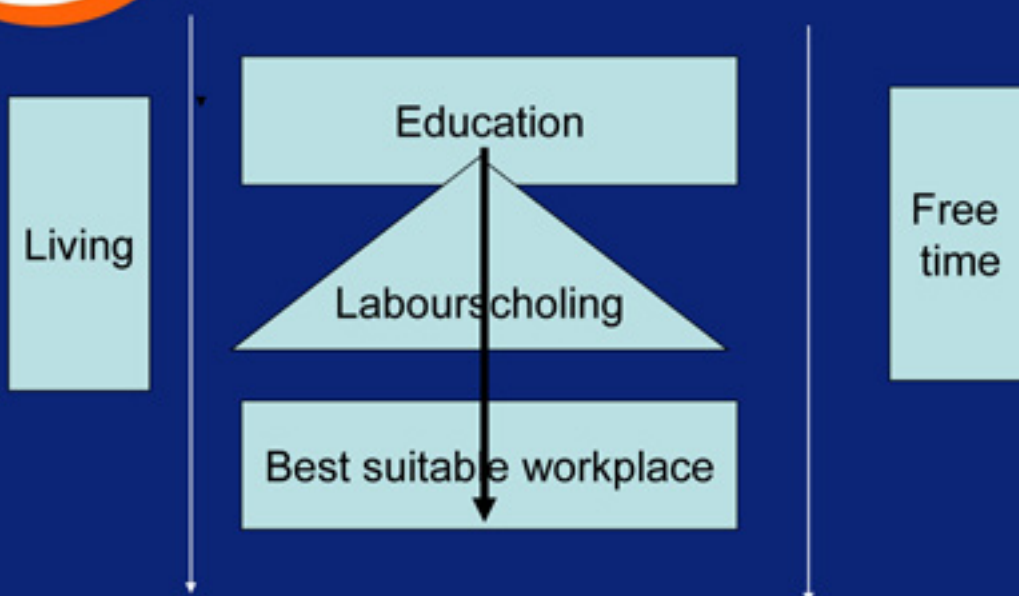
Koraal Groep Labour Integration

Sterk in Werk locations in

- **Boxtel** – training and learning centre
- and 8 locations in Noord Brabant en Limburg



Sterk in Werk
onderdeel van Koraal Groep





Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

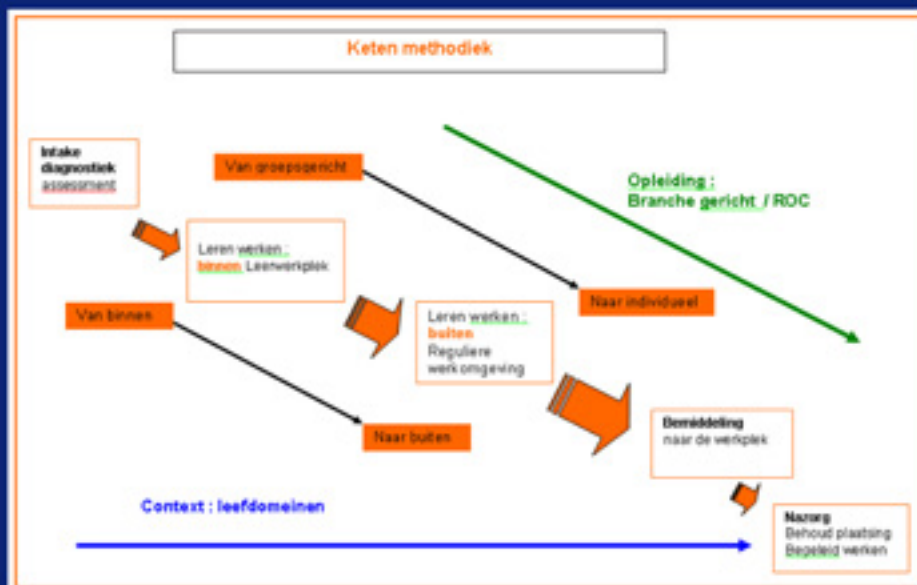
Labourscholing

Labourscholing and training



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Labourscholing and training





Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Labourscholing

Best suitable workplace

Daycare centre
Protected labourmarket
Regular labourmarket



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Sterk in Werk

Labour Integration

Jobcoaching



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Sterk in Werk : network / partners

- employers
- education
- care
- government



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Finance



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Finance :

- government – UWV / City counsel
- education
- health care – AWBZ



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Finance : UWV / city counsel

- **WAJONG / Structural functional disabled status**
- instruments for employers and support
- people on benefits
- public tender Wajong (aanbesteding)
- individual reintegration pathways (IRO)
- innovative pathways (VANGRAIL)



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Finance : Education

- registered students
- agreements on formation, numbers of people
- agreements about education budgets considering learning places and learning on the Job



Sterk in Werk
onderdeel van Korsal Groep

Finance : Health care – AWBZ

- needs assesment vor participants (CIZ)
- Strong in Work is healthcare provider ; treatment, guidance group / individual
- make deals with care agencies
- hourly price and day part price
- face to face- geregristreeede participation



Leverage from
the EU
2007-2013

© ASPA

Natural support at the workplace

The ASPA-model of supported employment

Prague
1.10.2013

© ASPA

Leverage from
the EU
2007-2013



ASPA -Foundation

- Non-profit, national foundation working for the public good in Finland
- Established in 1995 by 13 organisations of disabled people
- An expert, researcher and developer in housing for groups with special needs
AND
- Developer on mental health service system and **employment** of people with disabilities

© ASPA

Leverage from
the EU

Employment projects

- **Bridge to work 2012-2014**
(ESF, Ministry of social affairs and health)
 - Aim is to reintroduce individuals with partial work ability or disability to working life
 - Job matching
 - Training of work communities
- **Work – path to participation 2012-2015**
(Finland's slot machine association)
 - Aim is to improve employment possibilities of young people with special needs
 - Objective to develop a model of support on transition from school to work
- **Inclusion to society through decent work**
 - Proper workplaces, proper salary

© ASPA

Leverage from
the EU

Natural support at the workplace



ASPA-model of supported employment

- Individual and group job coaching sessions
- Supported work trials
 - Adjustment of working hours, duties and responsibilities
- Trained colleague who supports as a workplace mentor at the workplace
 - Natural support can already be found from the workplaces

ASPA-model of supported employment

- Inclusion to society through decent work
 - Proper workplaces, proper salary
 - People with disabilities gain required skills on open labour market
 - = means to avoid sheltered workshops
- improvement of quality of life and independence

© ASPA

Leverage from
the EU

Natural support at the workplace



© ASPA

Leverage from
the EU

Workshop

- Group 1
 - What could be the target group of the training? (Which industries?)
- Group 2
 - How the workplaces/companies could be motivated to join the training?
- Group 3
 - What qualifications should the training provide to the workplace mentors?
- Group 4
 - What could be the tasks of the workplace mentor at the workplace?

© ASPA

Leverage from
the EU



Thank you!

Contacts:

Anna Kemppinen
anna.kemppinen@aspa.fi

Katja Rajaniemi
katja.rajaniemi@aspa.fi

© ASPA



Leverage from
the EU
2007-2013



Workshop

*Transition from school to
employment in general in the
Netherlands and competence
based training with the focus on
social competences.*

Harrie van den Brand MA

h.vandenbrand@fontys.nl

hvandenbrand@praktijkonderwijs.nl

**Fontys University of Applied Science
The Netherlands**



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

VERENIGING
LANDELIJK WERKVERBAND
PRAKTIJKONDERWIJS



Praktijkonderwijs
werkt door...



European Agency for Development in Special Needs Education



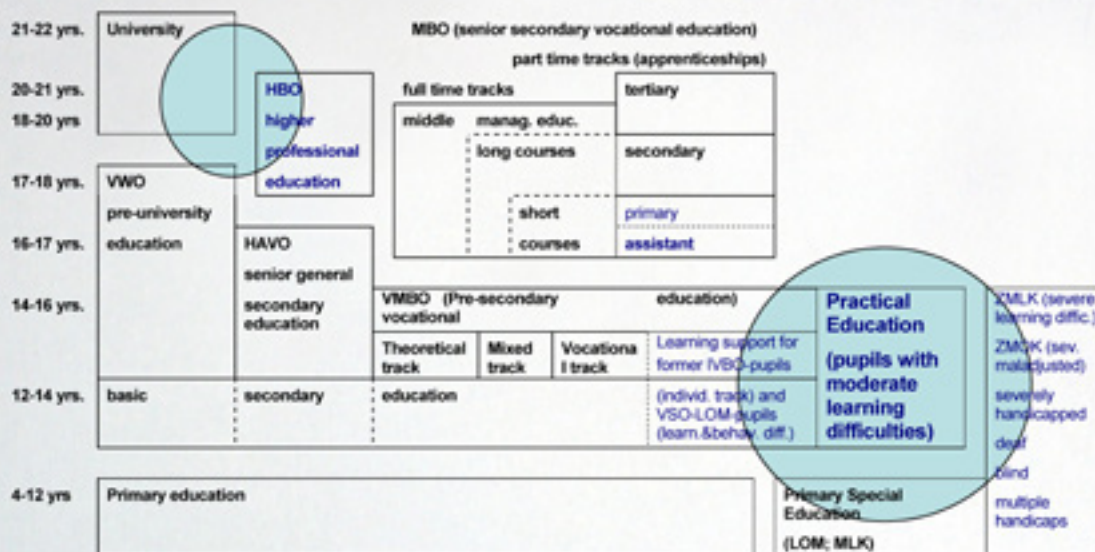
Secretary – Representative – Project leader



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

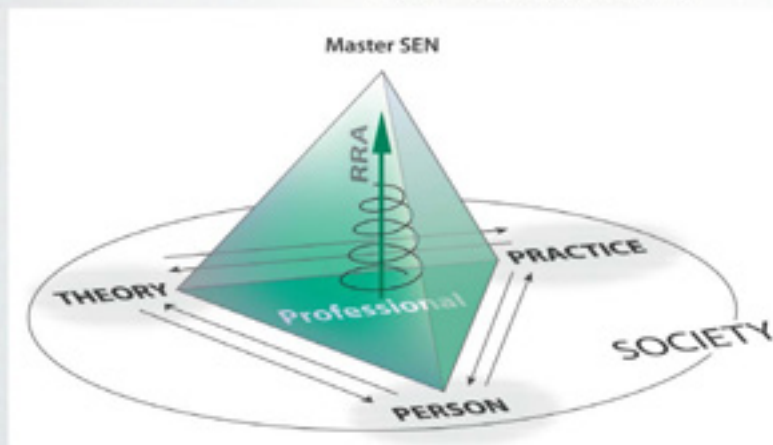
SCHEMATIC REPRESENTATION OF THE DUTCH EDUCATIONAL SYSTEM



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Fontys OSO Master SEN
1300 Students
65 modules with research
57 FTE lecturers



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Existence and implementation of legal measures

- Lack of co-ordination and passive policies
- At the end of the projects a more proactive field, an active chain of involved organisations, a network of integration

04/10/2013 13:00:00 Beleidscentrum
Basisale Onderwijs EASPD Warsaw

www.fontys.nl/osd

Participation and respect of a personal choice of a student, elaboration of an adequate individual educational programme

- An IEP, and professional and systematic use of the IEP needs special attention (format)
- IEP and ITP
- IEP closely related to ITP
- The educational program is complete renovated (curriculum)
- The parents play a more important role

04/10/2013 13:00:00 Beleidscentrum
Basisale Onderwijs EASPD Warsaw

www.fontys.nl/osd

Direct involvement and co-operation of all actors involved family, professionals and services

- Management of a special environment
- Management of workplace practice
- IEP and ITP to be made in consultation with the student and the parents, even signed
- We have an action in the Netherlands called Passend Onderwijs "suitable education" – "appropriate education"
- Inspection controles

04/10/2013 13:00:00 EASPD Warsaw

www.fontys.nl/oso

Need for a close relation among school and labour market

- Work experience, workplace practice and apprenticeship and the coaching
- An instrument to attune to the regional labour market
- A positive relation between employer and school develops
- Educational and training programmes for teachers
- Composing supervision after leaving school
- Using assessment instruments to monitor

04/10/2013 13:00:00 EASPD Warsaw

www.fontys.nl/oso

PASS IT ON

A compilation of European projects
ATLAS, Conversion and I Am 2003



Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

Ronald Haccou & Hervé Gauthier (editors)
Machiel Kamp
Christy Lynch
Sergio Michelini
Johannes Redemann
Bruce Roch
Rudi Wouters
Luk Zelderloo



This project has been funded with support from the European Commission



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

AIM

**To increase the number of persons
with disabilities in open labour
market employment, as well as to
improve working conditions for
them.**



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Assessment competences

cognitive capacities:

- Work planning
- Perceptiveness
- Attention
- Concentration
- Learning – Memory
- Problem solving
- Adaptability
- Abstract thinking

social capacities

- Self-assertion
- Leadership
- Social capacity
- Critical faculty
- Tolerance of criticism
- Teamwork



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Assessment competences

capacities concerning manner of work

- Perseverance
- Critical control
- Frustration tolerance
- Orderliness
- Punctuality
- Independance
- Thoroughness
- Responsibility

psychomotor capacities

- Drive
Minute motor activity
reaction

school knowledge - communication

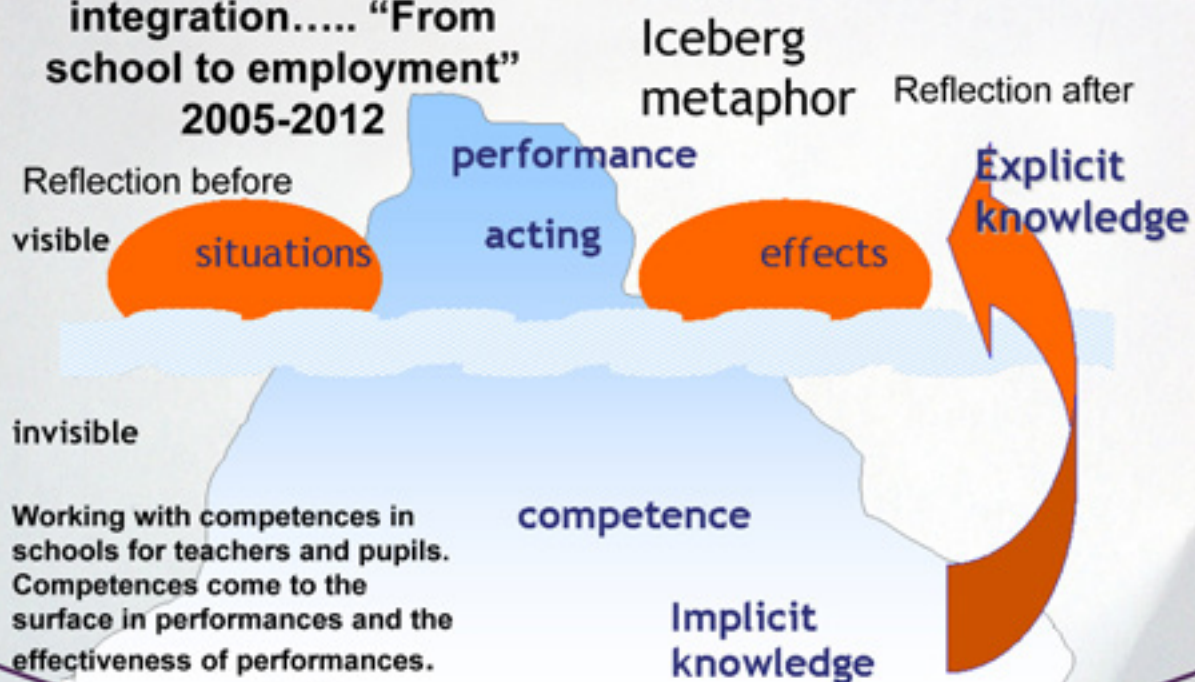
- Reading
Arithmetics
Writing
Speaking



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

**Projects to realise a better
integration..... "From
school to employment"
2005-2012**



04/10/2013

Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Definition Social Competence

Labour market related social competences are competences that consist of an integration of Attitude (personal traits), Skills, Knowledge and Experience.

They enable clients to socially perform in an adequate way in a certain Profession in a certain Context.

Fontys

Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Workshop

Transition from school to employment in general in the Netherlands and competence based training with the focus on social competences.

Harrie van den Brand MA

h.vandenbrand@fontys.nl

hvandenbrand@praktijkonderwijs.nl

**Fontys University of Applied Science
The Netherlands**



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

The 7 social competences

- A) Is able **to communicate** adequately in a job as in
- B) Is able **to perform during work** adequate in a job as in
- C) Is able **to have positive relations on the shop floor in relations with e.g. superiors and customers to**
- D) Is able **to engage in appropriate relations with colleagues** to
- E) Is able **to behave in a socially accepted way**
- F) Is able **to manage his/her stress effectively**
- G) Is able **to comply with general rules and agreements**

7 Competences and the 27 social key-skills

- C) *Is able in relations on the shop floor with e.g. superiors and customers (n=7)*

20 to know when to ask permission

21 to know when to apologise

22 to be friendly to customers

23 to follow rules / to observe the regulations and agreements

25 to be honest, open and realistic about own abilities

Something
more I can
do?



G) *Is able to comply with general rules and agreements*
(n=6)

57 to be punctual

58 to be fit

59 to take care of your appearance

60 to take care of ones personal hygiene

61 to wear correct clothes for the job

Competence-based training

Characteristic: Assessment 1) at the beginning, 2) the end and 3) as a part of the training programme.

The central issue is the client.

The client steers the process of training.

Conditions

- 1) Is there a clear view on Training? This is explicit formulated in a didactic model.
- 2) Do we know which competences we want to train?
- 3) Are those competences written down in terms of Attitude, Skills, Knowledge, Process, and so on ...



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Competence-based training

Assessment

- 4) We have to know how to assess those competences; do we have a standard? Preferable; in real life settings; Otherwise: simulation of real life settings; role playing; give a presentation.
- 5) We have to know when a client passes this assessment. How to show, to prove mastering this competence. It is important to show this competence once, twice or more times on different occasions or settings? Is this on a beginning, advanced or experienced level?



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Next time the
other way
around



Competence-based training

Starting situation

- 6) Map out the starting situation of the client; Use the criterion referenced interview (Method STARR).
- 7) The client formulates a Personal Development Plan.

Training

- 8) The client is trained, proves that (s)he masters a competence and gathers evidence that (s)he has mastered the competence.
- 9) If the client discovers that (s)he lacks one or several components (knowledge, skill, attitude) of a competence, the client must have the possibility to master, learn or get trained on these parts.

Competence-based training

At the End

- 10) The client is able to show on an adequate way the competence, knows how to act with the appropriate attitude in the right context.

The client is able to say: I know how to do it, I am able to ... and I know why!

The addition "I know Why" reflects that (s)he can tell you the backgrounds of the behaviour (s)he shows.



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Employer:

**Well-behaved
or
Well-mannered**

We will do the rest.



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Together we
are strong



Starting situation

STARR method, the focus is – I – met a(n)

- Situation
- Task
- Action
- Result
- Reflection

Personal Development Plan SMART stands for

- Specific
- Measurable
- Achievable
- Realistic
- Timely



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Matching profiles of the client and the workplace

Using assessment instruments
A personal profile of the client
A profile of the workplace

Matching

Personal Development Plan
Action Plan



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Příběh jedné malé firmy ...

Sociální podnikání v praxi



**Proč jste přišli a co byste se rádi
dozvěděli ?**

Trocha historie ...

Sociální služba nebo chráněná dílna ?

Začalo to ve Slezské diakonii

- 1998
- 2003
- 2005
- 2008



Chrupa, o.p.s., sociální firma Slezské
diakonie

2008

- prostory blízko centra města
- umělecká dílna, 8 zaměstnanců

Umělecká dílna



Nezbytný rozvoj 😊

- Co je třeba k tomu, aby sociální firma uspěla na otevřeném trhu práce ?
- EU projekty ano či ne ?



Nové výrobní programy firmy



Proč a jak rozvíjet firmu ...
Nadace, granty
Spolupráce s městem
Účast v komunitním plánování

Zahradnictví ...

- práce pro muže – 3 noví zaměstnanci
- klíčová spolupráce s městem Krnov – pronájem prostor, skleníků
- podpora vybavení, Nadace OKD





Chrupa dnes ...



Chrupa dnes ...



Co se nám daří ...

- spolupracovat s městem Krnov
- udržet a rozšiřovat pracovní místa
- držet kvalitu našich výrobků



Co se nám nedaří nebo jde jen
velmi těžce ...

Ptejte se ...



www.chrpakrnov.cz

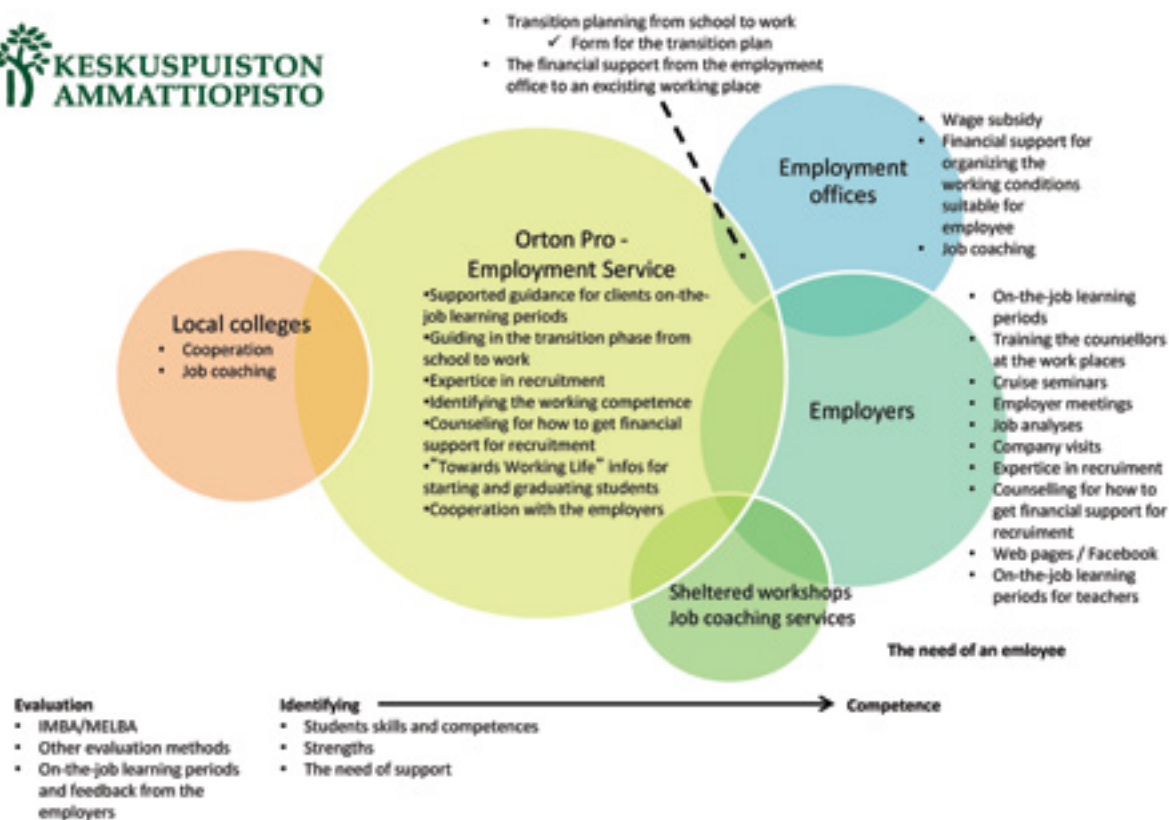
<https://www.facebook.com/chrpakrnov>



Recruiting model

1

Keskuspuisto Vocational College



Model of supported guidance



Aims and objectives

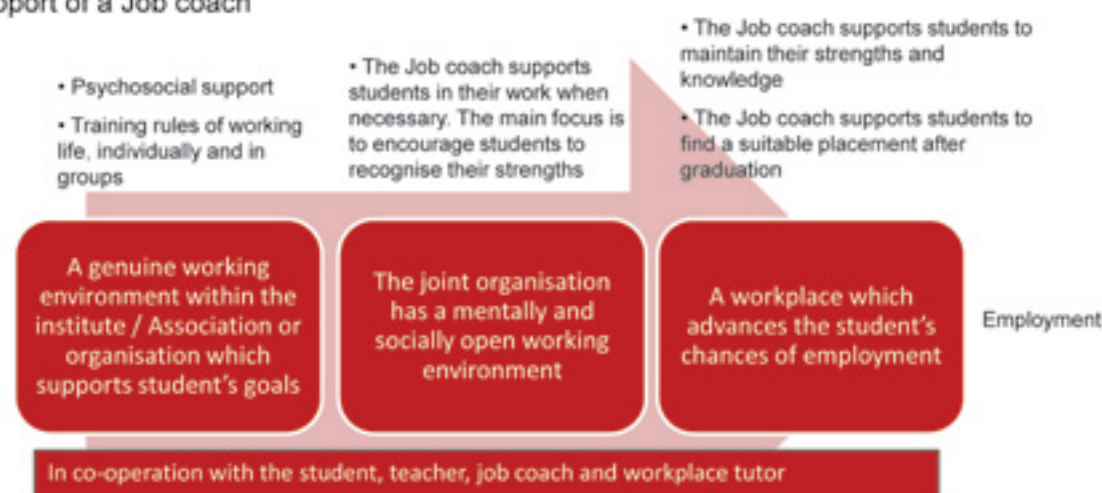


Job coaching in vocational colleges in Finland

- Support students on the job learning period and skills demonstrations
- Plan and support together with student and teacher transition from the school to work or other activities (example. Sheltered workshop)
- Teachers are experts on their substance and job coach is guiding students about practical matters concerning working life. (how to act socially, way to work, define tasks)
- Job coach supports the student in making further plans and implementing them. The starting point of the guidance is always to secure the student's transference from studies to work life or to other work or activities suitable to the student's situation.
- It is the Job coach's task to provide the student and the employer with information on the employment support schemes, support parties and other necessary information.



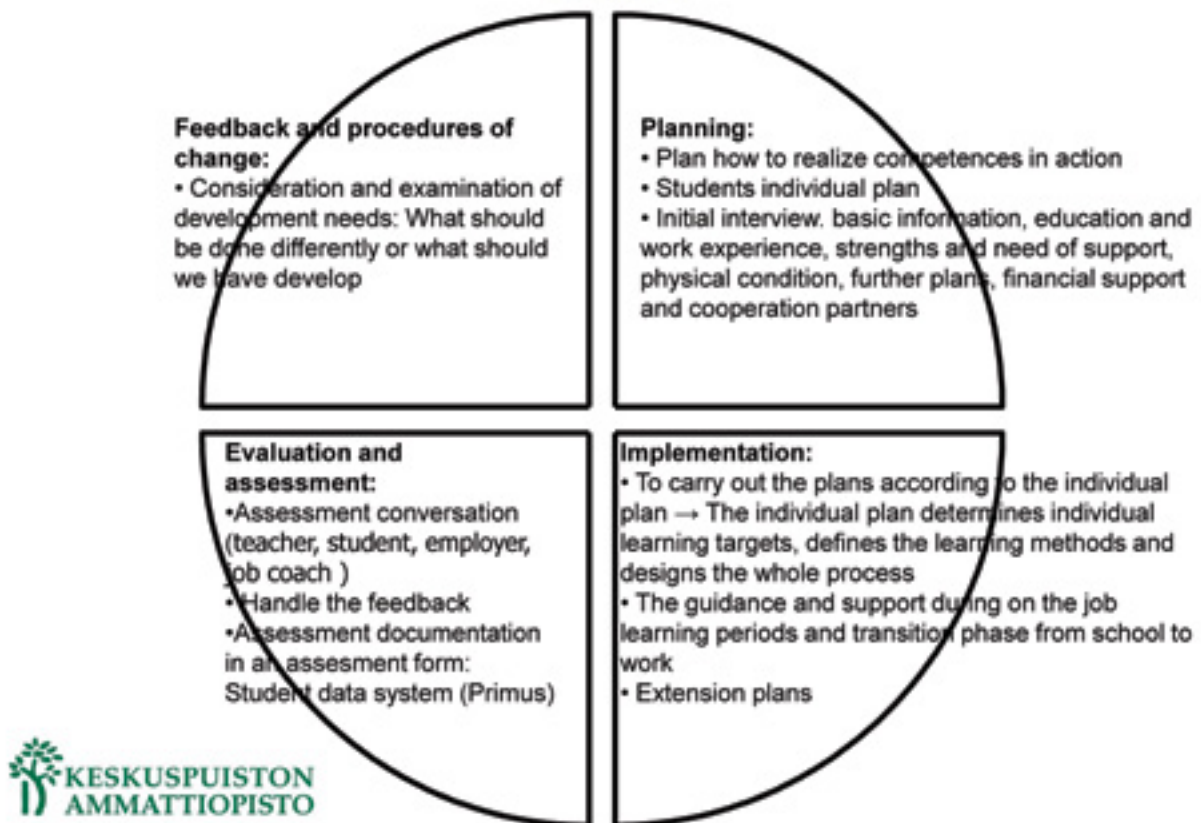
Support of a Job coach



Goals of Job Coaching

- Students learn practical working life and realise their goals
- To increase students' working experience
- To advance the students' chances of employment
- Students receive feedback on their strengths and weaknesses
- To maintain students' strengths and weaknesses





The job description of a work coach in Keskuspuisto Vocational College and the model of supported guidance

- The work coach offers increased guidance in order to support the on-the-job learning and placement of students with special needs. The support provided by the work coach focuses on the ground rules of work life and coping skills, while the teacher is the expert in their field. The support provided by the work coach is always an addition to the support provided by the teacher. The work coach cooperates closely with the teacher, work place representative and various networks.

(2)

- Students are guided to the work coach through the teacher or student services. After the student has been instructed to see the work coach, the work coach will conduct an initial interview. In addition to the work coach, the student and the teacher, or a representative from student services, will participate in the interview. During the initial interview, the student's basic information, education and work experience, strengths and need of support, physical condition, further plans, financial support and cooperation partners are discussed. In addition, division of labor and roles are determined in the interview.

(3)

- Primarily it is the teacher who arranges the place for on-the-job learning through their existing networks. In some cases, the work coach may find the place for on-the-job learning, especially if the place is on the so called transitional labor markets. Once the place for on-the-job learning has been found, the work coach will accompany the student and the teacher as they familiarize themselves with the place and agree on practical arrangements, such as the on-the-job learning contract, insurances, working hours, meals, work clothes, work tasks, etc. Prior to beginning the on-the-job learning, the student and the work coach will determine the commute together, if necessary.

(4)

- The support provided by the work coach is always determined by the individual hopes and needs of the student, as well as the need for support determined by the employer. Primarily the work coach will accompany the student in the place of on-the-job learning on the first day and, if necessary, on more days as well. The work coach will help the student with practical issues, such as learning the commute, learning and determining work tasks, acting in social situations, and so forth. Throughout the on-the-job learning, the work coach will make support visits in the work place approximately once a week. During the support visits, the work place instructor and the student will discuss successes and challenges, as well as determine objectives in more detail.

(5)

- The goal of the increased guidance is to offer the student the possibility to perform the on-the-job learning successfully. The self-esteem and self-awareness of the student will improve with successful experiences. With the right kind of support, the student will learn more effectively, as doing together and finding out answers allow the student to focus on the essential. Also, the goal is to increase the student's knowledge of work life via discussions and training. The student is also allowed to fail; thus, the role of the work coach is extremely essential when the matter is discussed afterwards.

(6)

- In addition to supporting the student, the role of the work coach also includes supporting the work community in the place of on-the-job learning in student guidance and induction. Also, the work coach may also act as an interpreter between the student and the work place in order to prevent misunderstandings and drop-outs. The work coach will be in close contact with the work place instructor during the support visits and via telephone.

(7)

- In addition to supporting the student during the on-the-job learning, the work coach plays an essential part in supporting the student in making further plans and implementing them. The starting point of the guidance is always to secure the student's transference from studies to work life or to other work or activities suitable to the student's situation. It is the work coach's task to provide the student and the employer with information on the employment support schemes, support parties and other necessary information. Cooperation with networks important to the student is begun well in advance, keeping the transition period in mind. The work coach will accompany the student in as many network meetings as possible; this is done to ensure the exchange of information between various

Co-operation with Keskuspuisto College and companies and other workplaces/employers

- Meetings with employers
 - Employers in certain study fields meet each other and school representatives → sharing experiences
 - Breakfast parties for employers (to introduce our activities and study fields and to make new connections)
 - Study circles for employers

Training for companies and other employers

- Workplace instructors are trained either at work places or here at school or combination of both
- The content of the training modules is defined by the National Board of Education

Work life experience for teachers

- Teachers' further education programme
 - Teachers can attend on-the-job learning periods in the companies and industry
 - To get to know what is going on in the work life today
 - To get know the demands and needs of work life
- Contains also other modules → work life diploma 15 credits

Over 70 years of experience

- ORTON Foundation was founded in 1940 to treat, rehabilitate and train soldiers that were wounded in the Winter War.
- It has had a significant role in developing the Finnish health care system.
 - Concept of comprehensive rehabilitation
 - Innovator of scientific research and vocational training
 - New methods of treatment in Finland



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Expert on well-being



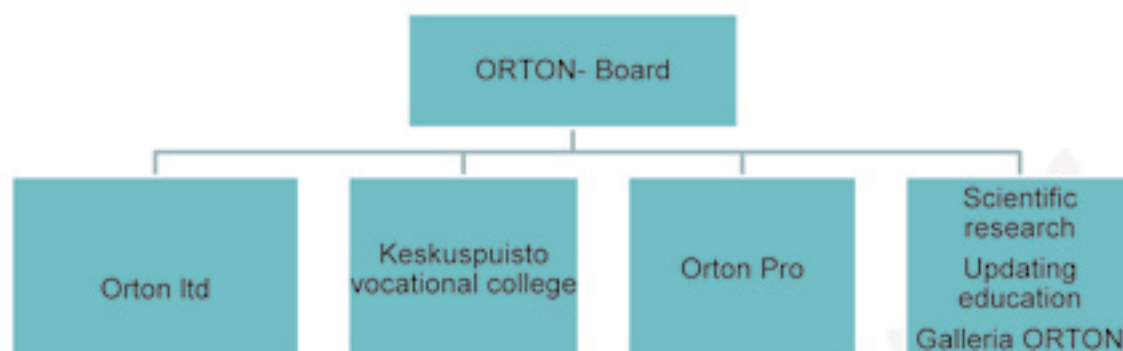
A unique Finnish centre for health and well-being. We offer:

- Treatment and rehabilitation for patients with musculoskeletal disorders
- Mobility aids and services
- Scientific research
- Vocational training and specialised educational programmes.

ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi



ORTON foundation



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00280 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi



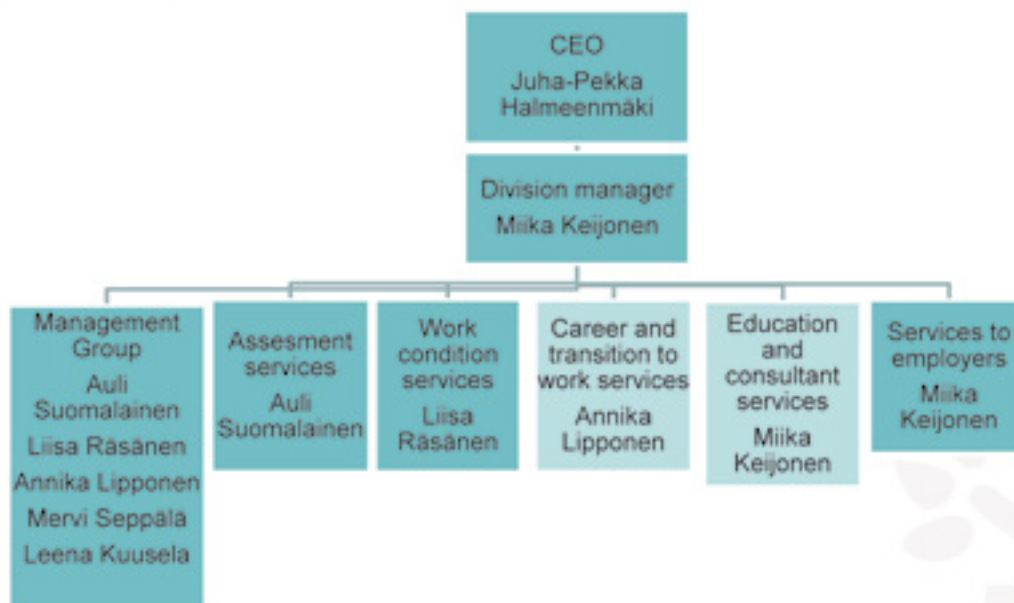
Orton Pro



Tenholantie 12, 00280 Helsinki

ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00280 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Orton Pro - organization



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

"Worklife for all"

Goal:

- To support worker's capacity to work their own job
- To improve worklife managing to people with special needs and offer workers in needs of working life



GOAL

ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

"Working life for all"

Values:



- We respect humanity and work
- We trust customer based qualitative co-operation
- We work by appreciate our customer and each other
- We allow justice to progress and have joy of work

ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Orton Pro services

- **Assessment services**
 - Assessment of the rehabilitation needs and evaluation of the rehabilitation feasibility
 - Assessment of the health status and assessment of work and functional ability
 - working order and condition assessments and making vocational rehabilitation plan
 - job coaching, work and training trial
- **Work condition services**
 - Aslak-earlystate rehabilitation courses and maintaining rehabilitation
- **Career and transition to work services to students and people with special needs**
 - Job coaching services
 - Skills and workrequiring assessment
- **Education and consultant services**
 - Diverse workenvironment, ergonomics, supervision of work etc.
- **Services to employers**
 - Job analyzing, job creation etc.
 - Employment support guidance



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Who sending Clients?

- The Social Insurance Institution of Finland
- Employment offices
- Municipalities
- Occupational health care
- Insurance companies
- Employee pension companies
- Vocational colleges
- Employers

ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Personnel

- **Doctors:** Seppälä Mervi, Semenkova Katja, Tuisku Susanna, Paimela Leena, Pohjolainen Timo
- **Vocational rehabilitation instructors:** Nykänen Sirpa, Hassinen Pirjo, Hämäläinen Kimmo, Ruuska Tuija
- **Social workers:** Järvinen Terhi, Nandelstadh Bhina, Liisa Räsänen
- **Psychologists:** Kuusela Leena, Pihko Laura, Riipinen Markku, Kriisina Mnera
- **Work physiotherapists:** Laakkio Heli, Pakalén Marianne, Österberg Arja, Ulla-Maija Heinonen
- **Occupational therapist:** Rissanen Merja
- **Customer service:** Keränen Pirjo, Rantanen Tiina
- **Wordprocessor:** Turunen Merja
- **Employment specialists:** Hietala Olli, Koukkunen Marianna, Pellikka Pirjo, Heinineva Jenni, Annika Lipponen
- **Projects:** project manager Poutala Pirjo, service manager Suomalainen Auli (25%), project assistant Räihälä Nina, job coaches Tahtinen Heidi, Leiviskä Elina



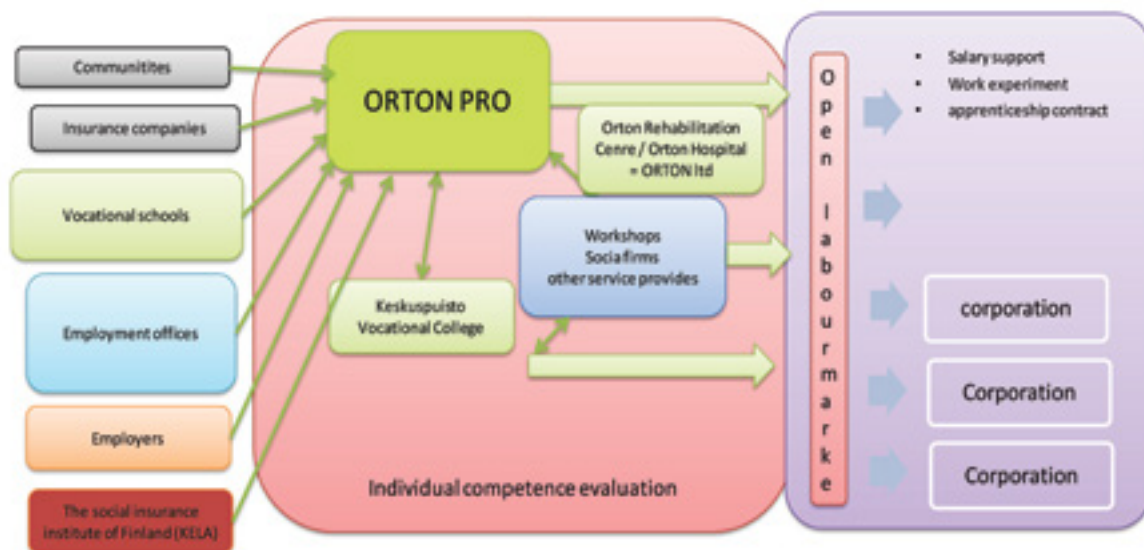
ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

Interest groups

- Clients
- Orton Ltd
- Employers
- Vocational college teachers
- Dormitories
- Projects
- Municipalities social workers, service instructors, job coaches etc.
- Interest groups for people with special needs, other services which are supporting transition phase to work



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi

ORTON Gallery

Because art is good for you

- First-rate art in a surprising location - a rarity in the art and hospital world since 2001
 - Every year 11 Finnish art exhibitions in ORTON's café
 - Academician Kain Tapper's collection in the ORTON Hospital
 - Sculptor Hannu Siren's art park in the garden of the ORTON Foundation for the Disabled



ORTON PRO · Tenholantie 10, PL 29, 00281 Helsinki · puh. (09) 474 81, faksi (09) 2418 224 · www.ortonpro.fi



ORTON INVALIDISÄÄTIÖ ORTON FOUNDATION

Orton Pro

Division Manager Miika Keijonen

Tel. +358 50 409 1506

miika.keijonen@orton.fi

Service Manager Auli Suomalainen

Tel. +358 40 351 1607

auli.suomalainen@orton.fi

Tenholantie 10, P.O. BOX 29

00281 HELSINKI

Tel. +358 (9) 474 81

www.orton.fi





JOB COACH v Moravskoslezském kraji

aneb podpora zaměstnávání lidí s postižením

Konference „Férové zaměstnávání“

Praha 1. října 2013





Historický kontext

- v souvislosti s **reformou veřejné správy** v roce 2002 byla zařízení poskytující sociální služby zřizovaná státem převedena na kraj
- od roku 2004 MSK jednoznačně deklaruje potřebu **transformace pobytových sociálních služeb** pro osoby s postižením
- pilotní zkušenost s transformací **zámků v Hošťálkovech**, kdy došlo k úplnému opuštění objektu zámku
- **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách** – důraz na kvalitu s důsledným respektováním lidských práv a základních lidských svobod



Historický kontext - pokračování

- jednoznačnou podporou procesu transformace v MSK bylo schválení významného strategického materiálu v roce 2008

Koncepce kvality sociálních služeb v Moravskoslezském kraji (včetně transformace pobytových sociálních služeb)

- materiál zahrnuje základní principy sociálních služeb, důraz na **kvalitu sociálních služeb**, nezbytnost **transformace pobytových sociálních služeb** s důsledným zajištěním **individuálních potřeb** a **přání lidí**, kterých se změny týkají, zachování **principu normality**, **směrování k sociálnímu začleňování** atd.



Zásadní programové dokumenty MSK

- **Koncepce kvality sociálních služeb v MSK (včetně transformace pobytových sociálních služeb)**
- **1. akční plán realizace Koncepce kvality sociálních služeb**
- **Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb na léta 2010 – 2014**
- **Krajský plán vyrovňování příležitostí pro občany se zdravotním postižením na léta 2009- 2013 (v pořadí již třetí)**
- **Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 - 2020**



Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb



Aktivity MSK

Moravskoslezský kraj realizuje

- **Investiční projekty** – financovány ze zdrojů EU (ROP, IOP), rozpočtu MSK
- **Neinvestiční projekty** – financovány ze zdrojů EU (OP LZZ), rozpočtu MSK



Transformace není o budovách, ale lidech

Nezbytné součásti změny

- zapojení člověka s postižením do života v komunitě
 - chodím do práce
 - chodím do školy
 - věnuji se svým koníčkům
 - navazuji vztahy s přáteli, s partnerem
 - volím si způsob trávení svého času – kde, jak, s kým, kdy chci být



Neinvestiční podpora transformace

- realizace vlastních individuálních projektů
 - Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji – březen 2011 – únor 2013
 - Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji II – září 2013 – červen 2015
- spolupráce a účast v dalších projektech, např. **„Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“** s Ligou lidských práv



Druhý neinvestiční projekt MSK

Název projektu: Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb v Moravskoslezském kraji II

Období realizace projektu: září 2013 – červen 2015

Celkové náklady projektu: 12,9 mil. Kč

Klíčové aktivity:

- Metodická podpora poskytovatelů a pracovníků služeb
- Podpora zaměstnávání lidí s postižením
- Vzdělávání uživatelů sociálních služeb
- Podpora chráněných bydlení ve využívání přirozených zdrojů v komunitě
- Organizační zajištění procesu transformace v Moravskoslezském kraji
- Medializace procesu transformace



Podpora zaměstnávání lidí s postižením

Význam práce pro člověka (A. Giddens – britský sociolog)

- peníze
- možnost získávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti a uplatnit je
- změna
- strukturovaný čas
- sociální kontakty
- osobní identita

Úskalí při zaměstnávání člověka s postižením

Cvičení

- zdravotní (mentální) postižení
- motivace k práci
- možné překážky na straně poskytovatele pobytové sociální služby



Podpora zaměstnávání v MSK

- **výběr** job coachů
- **vzdělávání** job coachů
- zajištění **odborné zahraniční stáže** pro job coache
- **realizace** pozice job coach v MSK
- zajištění **supervize** týmu a pravidelné schůzky týmu
- zpracování brožury „**Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením**“



Výběr job coache

- 7 job coachů v kraji – plný pracovní úvazek
- práce dle regionů – celý kraj
- stanovená kritéria, požadavky



Vzdělávání job coachů

- speciálně vytvořený kurz (intenzivní 40 hodinový)
 - legislativní přehled a možnosti využití nástrojů pro zaměstnávání lidí s postižením v ČR – přehled legislativních úprav, ÚP, chráněná pracovní místa, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti atd.
 - právo na práci z pohledu mezinárodního práva
 - význam práce pro člověka - tedy i člověka s postižením, motivy lidí s postižením pracovat, demotivace, omezení z hlediska zdravotního postižení
 - zaměstnávání uživatelů sociálních služeb (právní předpisy v souvislosti s pobíráním invalidního důchodu, omezením nebo zbavením způsobilosti k právním úkonům atd.)
 - umění komunikace a specifika komunikace s lidmi s postižením
 - koučování a spolupráce s rozmanitými subjekty při hledání zaměstnání pro člověka s postižením (ÚP, zaměstnavatelé, úřady atd.)
 - základní přehled specifik zaměstnávání uživatelů sociálních služeb, možnosti spolupráce s poskytovateli sociálních služeb
 - přehled o problematice sociálního podnikání
 - přehled zahraničních nástrojů pro zaměstnávání lidí s postižením
 - bude zajištěna propojenost teoretického vzdělávání s praxí, v průběhu vzdělávání bude součástí i praktický nácvik (např. vytvoření vlastního portfolia job coachem atd.)



Odborná zahraniční stáž

- poznání **praktických nástrojů** pro zaměstnávání lidí s postižením v zahraničí
- seznámení se s těmito nástroji a s jejich praktickým využitím v praxi
- možná **aplikace** získaných poznatků na podmínky zaměstnávání lidí s postižením **v MSK**

Nástroje:

- Buddy systém, zapojení komunity, zapojení školy, job coach



Realizace pozice job coache v MSK

- 10 měsíců realizace
- práce dle regionů v celém MSK, s důrazem na oslovování poskytovatelů sociálních služeb zapojených do procesu transformace
- práce dle principů podporovaného zaměstnávání
- uplatnění získaných zkušeností ze zahraničí
- prostor pro společná setkávání a konzultace, supervize



Inovativní výstup

- zpracování materiálu „Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením“

Materiál bude obsahovat:

- stručný vhled do problematiky, užitečné odkazy
- jak job coachové získali zaměstnavatele pro člověka s postižením - co fungovalo, co bylo užitečné
- co odrazovalo zaměstnavatele – na co si dát pozor, co bylo těžké
- praktické poznatky pro budoucí práci job coachů při realizaci podporovaného zaměstnávání (praktické rady, pracovní listy, pomůcky atd.)
- další podněty, které vyvstanou v průběhu realizace aktivity



Děkuji za pozornost

Mgr. Petra Skácelová
odbor sociálních věcí

Moravskoslezský kraj – Krajský úřad

28. října 117

702 18 Ostrava

Tel.: 595 622 934

E-mail: petra.skacelova@kr-moravskoslezsky.cz

Social Enterprise

Richard Noble
Business Support Executive



Herts Mind Network

- Mental health services provider
- Evolved since 1970
- An independently registered charity and company limited by guarantee
- Affiliated to national Mind





7 Wellbeing Centres across Hertfordshire

- Bishops Stortford
- Ware
- Waltham Cross
- Borehamwood
- South Oxhey
- Watford
- Hemel Hempstead



Values

- **Prevention** – early intervention
- **Recovery** – living life to the full
- **Wellbeing** – holistic services
- **Involvement** – user driven, needs led services
- **Peer support** – 70% staff have lived experience
- **Personalisation** – individualised choice of services



Services



Social Enterprise

- Delivering self-sustaining services through trading
 - Horticultural Training Centre (Green Canteen)
 - Grounds maintenance services
 - WorkShop in Mind
 - Counselling
 - Training



HMN



HMN



Děkuji



Social Enterprise Questions?



Supported Employment in the Netherlands.

Ronald Haccou

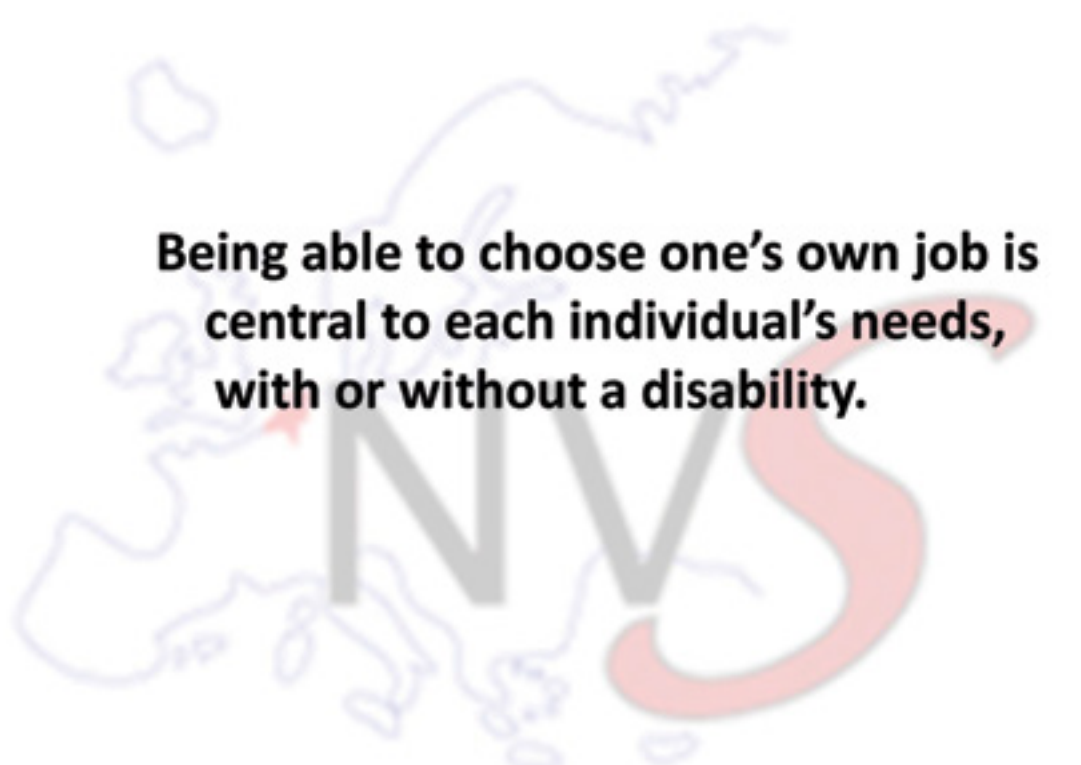
Nederlandse Vereniging voor Support

Supported Employment

a paid job for a person with a disability with a normal salary on the open labour market

Started in the beginning of the eighties in the USA

Nederlandse Vereniging voor Support



**Being able to choose one's own job is
central to each individual's needs,
with or without a disability.**

Nederlandse Vereniging voor Support

From a Place - Train - Maintain approach

To an approach

Choosing Jobs - Getting Jobs - Keeping Jobs

Nederlandse Vereniging voor Support

Steps in Supported Employment

- * Assessment (dynamic)**
- * Job finding**
- * Job analysis**
- * Job Matching**
- * Job (re)design**
- * Workplace introduction**
- * Job coaching / training on the job**
- * Support outside the workplace**
- * On-going support**

Nederlandse Vereniging voor Support

In The Netherlands

1990 Start SE (Supported Employment) with additional funding from ESF

1992: NVSE (Dutch Association of Supported Employment) member of EUSE

1994:

- * subsidy for job coaching**
- * about 50 SE projects were operational**
- * start to bring SE under the framework of the law for sheltered employment (WSW)**

2005: NVS (Dutch association of Support) replace the NVSE member of EUSE

2006: Regulation by new law (WIA)

Nederlandse Vereniging voor Support

In Europe

Start of many projects and the establishment of national association of supported employment in different European countries.

1993 Establishment of the European Union of Supported Employment (EUSE)

1995 Establishment of the World Association for Supported Employment (WASE)

Nederlandse Vereniging voor Support

Persons working through SE in NL / Czech

COWI report 2011

Results	Supported Employment REA/WIA	Supported Employment Sheltered workshops	Czech
1994	150		
2003	3708		
2006	7000	1800	
2008			900
2009	11500	5295	

Nederlandse Vereniging voor Support

Situation in 2009

- * 350 job coach companies have permission to offer job coaching**
- * Job coaching costs € 61.000.000**
- * Job coaching is not limited in time but in amount of working hours (15% of client's working hours first year; 7,5% second year; 3% thereafter and 6 month checks if it is still needed)**
- * PWD must at least work 12 hours weekly**

Nederlandse Vereniging voor Support

Activities of the NVS

- * member of EUSE**
- * board members of WASE**
- * guiding principle is the Toolkit of EUSE**
- * file the brand name: jobcoach NVS/EUSE**
- * frame the competence profile of the jobcoach NVS/EUSE**
- * arrange twice a year workshops**
- * accreditation of training centres, jobcoaches and organisations**

Nederlandse Vereniging voor Support

Toolkit EUSE

- * Client Engagement**
- * Vocational Profile**
- * Job Finding**
- * On and Off the Job Support**
- * Qualities of a Good Employment Support Worker**

Nederlandse Vereniging voor Support

Competences of jobcoach NVS/EUSE

The job coach NVS/EUSE is able to adequately:

- * coach the client and plan an appropriate career path**
- * communicate**
- * reflect on his / her actions**
- * work methodically**
- * cooperate in networks and professional contexts**
- * plan and organise**
- * think critically about professional behaviours and capabilities of the job coach NVS / EUSE**

Nederlandse Vereniging voor Support

New Focus NVS

- * role of the employer**
- * sustainability of the job**
- * on-going support**

Nederlandse Vereniging voor Support

Employer (ATLAS project):

**Well-behaved or Well-mannered
(Social competences)**

**We will do the rest
(Skills)**

Nederlandse Vereniging voor Support

Government policy

- * Decreasing numbers of persons working in sheltered workshops**
- * Increasing employment in the open labour market**
- * Productivity 33 – 75% (with support: job coaching)**

Nederlandse Vereniging voor Support

- * Strong focus on employers (e.g. pilot project job coaching provision by employers/ co-workers)**
- * Sustainability (keeping the job): tasks analysis within companies; (re)design jobs, creating jobs for persons with disabilities (pilot Slotervaart Hospital)**
- * Agreements at national level: hiring persons with disabilities**

Nederlandse Vereniging voor Support

Inclusive work (re)design

- 1) Initial commitment of top management and workers' representatives to integrate colleagues with special needs at the work place**
- 2) Hierarchical integral analysis of work processes**
- 3) Top management's approval to start further exploration**
- 4) Redesign of work in focus group of workers, line management and researchers**
- 5) Selecting candidates by matching their elementary skills with elementary tasks**
- 6) Clustering elementary tasks to elementary jobs suitable to individual candidates**
- 7) Introducing the candidates in their working environment**
- 8) Regular feedback to candidate by coach and line manager**
- 9) Evaluation by management and staff to specify conditions to continue the project**

Nederlandse Vereniging voor Support

New Developments in NL

Change of laws and regulation to increase the participation of persons with a disability in the open labour market ending in a new Participation Law (2015) that replace all former laws

Nederlandse Vereniging voor Support

Features of the Participation law

- * Employers guaranty 100.000 extra jobs for pwd who can not earned minimum wage (Government 25.000)**
- * Quota (5% still under discussion)**
- * Municipalities and social partners ensure 35 business companies as a link between employer and pwd.**
- * Subsidy on labour costs (government guarantee minimum wage; employer pay the productivity >35% and < 75%)**
- * Maximum of 30.000 pwd in sheltered workshops (now 100.000)**
- * Law for young disabled (WAJONG) only for those who do not have the capacity for work**

Nederlandse Vereniging voor Support

To reflect

**2009 Pass it on project; partner in CZ was B.P.T. spol. s r.o.
The Czech Republic: will look for material to help people to switch from sheltered employment to the open labour market**

In NL; first idea was to bring SE under the framework of the law for sheltered employment (WSW) but now the sheltered sector is not keen on SE because it is less interesting to their budget

More attention to the on/off job support dimension (responsibility of the context of the employee) instead of the skill dimension (responsibility of the employer)

Nederlandse Vereniging voor Support

Příklad dobré praxe - Božena



Kdo jsem?

Jmenuji se Božena Polanská.

Je mi 47 let.





- Bydlela jsem v DOZP Mariánská.
- V prosinci 2012 jsem se přestěhovala.
- Teď bydlím v Chodově u Karlových Varů.



Mám svůj byt.

Od ledna 2013 jsem chodila do Rytmusu v Sokolově.
Hledala jsem práci.



Učila jsem se do Rytmusu chodit sama.

Měla jsem krizový plán.

Hledali jsme tuto práci:



Práce se seniory



Práce v kuchyni



Uklízení

Našli jsme práci v kuchyni na Vřesové.



Myla jsem nádobí.
Uklízela jsem nádobí z myčky.



Snažila jsem se.
Říkali mi, že jsem pomalá.



Přešla jsem na jiné pracoviště.



Myji kotle, stoly, podlahy , dlaždičky.



V práci je se mnou asistentka Petra.



V práci jsou se mnou spokojeni.

Budu tady dál pracovat.



Děkuji za pozornost





Příklad dobré praxe - Jaroslav



Jmenuji se Jaroslav.

- v „ústavu“ jsem žil 34 let
- jsem zbavený svéprávnosti
- v „ústavu“ jsem pomáhal na zahradě
- mám problémy s výslovností a jsem nedoslýchavý.



- jsem zaměstnaný ve firmě Špecián
- teď pracuju na pile



- dva a půl roku jsem využíval služby Podporované zaměstnávání
- již tři roky žiju samostatně s podporu služby PSB





Tady jsem dříve bydlel



To jsem se připravoval na stěhování do svého bytu...





Od října 2010 bydlím
ve svém



Jak to bylo.....

- Od října 2010 bydlím v Ostrově



- hledám si práci v Ostrově



- pomáhá mi pracovní konzultant-hledali jsme práci na internetu, v inzerátech a chodili se ptát do firem



- umím pracovat venku – třeba hrabat listí a zametat



Jaký jsem?

- pracovitý
- přátelský
- nikdy se dokážu nalízt

Kde bydlím?

- Bydlím v Ostrově se svým kamarádem Láďou.
- Dříve jsem bydlel v Domově v Radolově.

Kde jsem pracoval?

- V Domově v Radolově jsem pomáhal uklízet zejména venku.
- Uklízel jsem prostory nádrží a velkých garáží.
- Dělal jsem pomocné práce ve skladech – třídil jsem vstupní obaly.

Jaroslav Dvořák



V čem potřebuji podporu?

- Pomoc navázat kontakt s lidmi v práci.
- Potřebuji lidi poznat. Když je neznám, mám trochu strach a málo s nimi mluvím.
- Potřebuji pomoc asistenta, když jsem v nové práci – naučit se cestu, pracovní postup, zjistit, kde co v práci je.

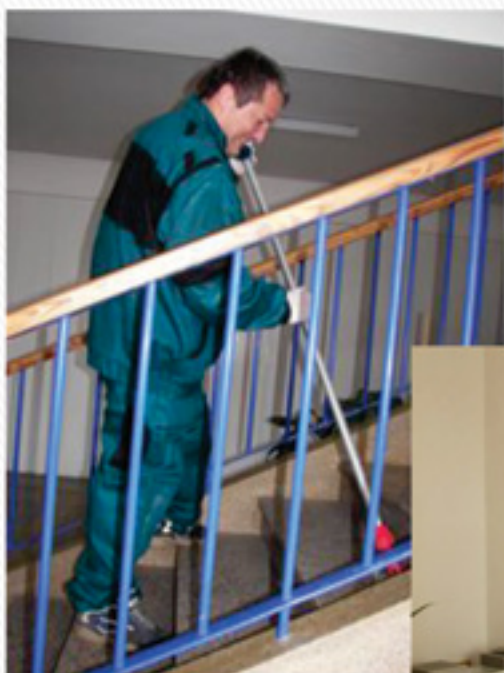
V čem jsem dobrý?

- Plním roční úkoly.
- Pracuji pečlivě.
- V nemocnici jsem byl za svou práci chválen.
- Velmi dobře mi jde práce venku – hrabání listí, tráva, zasetí.



Podařilo se mi najít práci v Nemocnici v Ostrově.
Pracuju na 4 hodiny denně, uklízím venku.
V práci mi pomáhá pracovní asistent.
Práci za mně nedělá,
pomáhá mi, když si nevím rady.





Práce v nemocnici



V dubnu 2012 mně z nemocnice propustili. Jako důvod mi řekli , že nemají peníze na mojí výplatu.



Znovu jsem začal hledat práci s pracovním konzultantem

Dlouho se nám nedařilo



V listopadu 2012 jsme našli práci ve firmě Špecián - jednalo se o úklid na pile.



Jak je to teď

Pracuju na pile.



Venku hrabu piliny a uklízím dvůr.



Pracuju čtyři hodiny denně.



Do práce jezdím autobusem.



Asistenci jsem potřeboval jenom první dva dny.

Pracuju už úplně sám.



Když si s něčím nevím rady,



poprosím chlapy v práci.



To jsem já, v práci.



Takhle vypadá dvůr na pile.



Dřevo dávám do bedýnek.





Zametu.



Odřezky házím do válce.



Takhle válec balí dřevo.



Takhle válec balí dřevo.

Individuální plán č. 9 - plán po nástupu do práce

uživatel: Janoslav
pracovní konzultantka: Michala Sedláčková



Moje situace:

Od 6.11. 2012 pracuji ve firmě Petr Špeclán – palivové dřevo.
Mám smlouvu na půl roku. Zkušební dobu mám 3 měsíce.
Moji zaměstnavatelé jsou Špeclánovi a pan Leinar.
Firma má areál v Bystřici u Hrochotína.

6:50 jezdím do práce autobusem Ligneta z Ostrova z náměstí.

11:39 jezdím autobusem Ligneta domů.



V práci mám uklízet venku – hrabat třísky, piliny a sněh.



Nebo třídit odpad –
papíry a plasty v hale.



Děkuji za pozornost





blíže spravedlnosti!

Liga lidských práv je nezisková organizace, která hájí spravedlivé a důstojné podmínky pro život v České republice. Naši pracovníci každý den usnadňují lidem orientaci v džungli paragrafů. Vyhráváme soudní spory na straně slabších a dokazujeme, že právo může sloužit dobrým věcem. Dlouhodobě prosazujeme systémové změny, které zlepšují práci zdravotníků, učitelů nebo policistů. Pomáháme obětem násilí, pacientům, ohroženým dětem i lidem s postižením. Naší vizí je spravedlivá, svobodná a angažovaná společnost pro všechny.

Kontakt: Liga lidských práv — Burešova 6, 602 00 Brno
tel.: (+420) 545 210 446, fax: (+420) 545 240 012, e-mail: brno@llp.cz

www.llp.cz | www.ferovanemocnice.cz | www.ferovaskola.cz | www.lidiligy.cz | www.llpvision.cz