



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SHRNUTÍ SOCIÁLNÍ INOVACE

Projekt byl podpořen v rámci výzvy č. 03_15_024 Sociální inovace v oblasti sociálního začleňování a přístupu na trh práce pro nejohroženější skupiny

Projekt: **ERGOPROGRESS**
– REALISE THE CHANGE

Č. projektu: CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_024/0007242



únor 2020



Datum vytvoření Shrnutí sociální inovace: 15. 2. 2020

Autor/autoři:

- Evaluátor: **Ing. Jiřina Svitáková, MBA, Ph.D.**
- Odborný gestor: **Bc. Petr Herynek**
- Metodik: **Mgr. Pavlína Herynková**
- Manažer projektu: **Mgr. Karel Machotka**

Základní informace o projektu

Zkrácený název projektu:	ERGOPROGRESS
Plný název projektu:	ERGOPROGRESS - REALISE THE CHANGE
Registrační číslo:	CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_024/0007242
Příjemce:	ERGOTEP, družstvo invalidů
Partneři:	Symetrie s.r.o. Zenová zahrada s.r.o DŘEVOVÝROBA Otradov s.r.o. ABC servis Pardubice s.r.o. Sdružení Neratov, z.s. Pro-Charitu s.r.o.
Rozpočet:	(zaokr.) 5 900 000 Kč
Doba realizace projektu (od – do):	1. 1. 2018 - 31. 12. 2019 + 2 měsíce evaluace a administrativa
Místo realizace:	CZ042 Ústecký kraj CZ052 Královehradecký kraj CZ053 Pardubický kraj CZ064 Jihomoravský kraj
Cílové skupiny	Zaměstnavatelé OZP
Návaznost dokumentu na další projektové veřejně dostupné dokumenty:	Evaluační plán projektu Průběžná evaluační zpráva projektu Analýza (výchozího) cílového stavu cílových skupin Závěrečná evaluační zpráva projektu

Obsah dokumentu

1. Abstrakt – Shrnutí sociální inovace Ergoprogress.....	3
2. Popis a rozsah řešeného problému.....	4
3. Princip dosažené změny.....	4
4. Přínosy pilotáže inovačního řešení v projektu	7
5. Předpoklady pro upscaling řešení a perspektivy.....	9
6. Reference stakeholderů	10



1. Abstrakt – Shrnutí sociální inovace Ergoprogress

Ergoprogress – realise the change je sociálně-inovační řešení usilující o kvalitativní změnu fungování chráněného trhu práce (CHTP) pro osoby zdravotně postižené (OZP) vyvinuté ve stejnojmenném projektu během let 2019 až 2020 integračním sociálním podnikem **Ergotep, družstvo invalidů**, realizátorem projektu podpořeného z OP Zaměstnanost Evropského sociálního fondu.

Základní myšlenkou inovace Ergoprogress je požadavek, aby OZP byly u *zaměstnavatelů OZP na CHTP* dotovaných státem (především prostřednictvím ustanovení § 78a Zákona o zaměstnanosti) zaměstnány na pracovních místech obsluhovaných **integrační personalistikou** reflektující jejich potřeby a možnosti, zatímco v současné době převážně pracují na místech nevhodných, nevyžadujících kvalifikaci a neumožňujících osobní růst a sociální integraci. Aby k této změně u zaměstnavatelů OZP mohlo dojít, je z hlediska filosofie Ergoprogress nutná kvalitativní proměna *Zaměstnavatelů OZP na Integrační sociální podniky OZP*.

Tuto proměnu detailně popisují charakteristiky zpracované do hlavního výstupu projektu **Metodiky Ergoprogress – realise the change**. Rozvoj podniků se týká zejména čtyř oblastí:

- A) přihlášení se k principům SP v zakládacích dokumentech společnosti;
 - B) přítomnost psychosociálního procesu integrační personalistiky v podniku;
 - C) přítomnost více než 50 % cílové skupiny OZP v podniku;
 - D) reinvestice zisku (včetně vytvoření transparentního fondu reinvestice);
- a využití specifických obchodních nástrojů sociálních podniků včetně známky Práce Postižených I. nebo II. stupně.

Nad úroveň lepšího zaměstnání pro jednotlivé zaměstnance s handicapem a nad úroveň fungování jednotlivých státem dotovaných (integračních) sociálních podniků, které OZP zaměstnávají, míří inovace Ergoprogress – realise the change, v případě získání navazující podpory v dalších projektech, na systémovou změnu **fungování a finanční udržitelnost CHTP**, jehož nákladovost rok od roku roste. Prostřednictvím rozlišení kvalitativních úrovní podniků zaměstnávajících OZP na základě sady charakteristik (viz Metodika Ergoprogress):

- Adept zaměstnávání OZP
- Zaměstnavatel OZP
- Zaměstnavatel OZP s prvky integračního sociálního podnikání
- Integrační sociální podnik OZP

by bylo možné diferencovat výši podpory, kterou jednotlivé úrovně zaměstnavatelů od státu získávají a **zvýšit tím efektivitu vynakládaných veřejných zdrojů**. Taková cesta vyžaduje další testování inovace a změnu legislativy.

Zcela nad rámec projektu, ale v souladu s přirozeným rozvojem inovace do **systémové změny**, chce filosofie Ergoprogress umožnit **segmentaci sociálního podnikání** udělat z CHTP moderní a flexibilní nástroj zaměstnanosti, na který by mohla společnost umísťovat nejen OZP, ale všechny aktuálně potřebné skupiny (OZP, dlouhodobě nezaměstnaní, menšiny, propuštění z výkonu trestu, ad.) a integrovat je do společnosti na stejném principu, jaký byl v tomto projektu rozpracován pro skupinu OZP.

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change		
Číslo vydání: 1	Datum: 15. 2. 2020	Strana: 3 z 10



2. Popis a rozsah řešeného problému

Kvalita života lidí s hendikepem vzhledem k jejich zaměstnání a začlenění do společnosti je rezonujícím problémem vyspělé společnosti. V České republice je určitým způsobem řešen - na podporu zaměstnanosti OZP poskytl Úřad práce jen za rok 2019 celkem 6,77 mld. Kč (příspěvek dle § 78a Zákona o zaměstnanosti). Počet podpořených OZP na chráněném trhu práce přesáhl 57 tisíc. A trvale rostoucí nároky této podpory CHTP na státní rozpočet lze demonstrovat tím, že před deseti lety bylo *zaměstnavatelům OZP* poskytnuto jen 2,2 mld. Kč (trvale rostoucí trend). Státní příspěvky však nijak nereflktují kvalitu a podmínky zaměstnání, které zaměstnavatel svým OZP zaměstnancům poskytuje.

Dle nejnovějších dat ČSÚ (č. publikace ČSÚ 260006-19) bylo v ČR v roce 2019 v produktivním věku (15 až 64 let) celkem 514 800 osob se zdravotním postižením. V ČR existuje přibližně 2 500 zaměstnavatelů OZP a sociálních podniků, kde OZP také pracují (přesná statistika není k dispozici). V kombinaci s výzkumy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a dalších organizací analyzujících zaměstnanost OZP lze doložit, že OZP zaměstnanci nejčastěji vykonávají pomocné a nekvalifikované práce prováděné mimo podnik (služby ostrahy a technického zabezpečení majetku, úklidové služby, montážní a kompletační služby, ad.), které po ně často vzhledem k jejich handicapu ani nejsou vhodné.

V kontextu této situace vyvstává společenská potřeba inovačního řešení, které by mělo schopnost navázat na záměry státních politik („*podpořme zaměstnanost i občanů s handicapem*“), ale také schopnost fungovat až na úrovni jednotlivých podniků tak, aby přímo ovlivňovalo životní situaci konkrétních zaměstnanců OZP („*podporujeme více ty, kdo lidem s handicapem umožní nejen zaměstnanost, ale i zvyšují jejich zaměstnatelnost a integraci do společnosti*“).

3. Princip dosažené změny

Vzhledem k výše popsanému problému je ambice testovaného inovačního řešení Ergoprogress – realise the change na dosažení systémové změny v oblasti zaměstnanosti OZP zřejmá. Konečnou vizí inovačního řešení je, že **Zaměstnavatelé s více než 50 % OZP** projdou změnou na plnohodnotné **Integrační sociální podniky** dle charakteristik definovaných v Metodice Ergoprogress. Nyní za stejné příspěvky ze státního rozpočtu budou plnit více společenských rolí, dosáhnou ekonomické stability a budou mít schopnosti a podmínky pro reálnou podporu a profesní rozvoj svých OZP zaměstnanců využitím specifických nástrojů integrační personalistiky, s významným pozitivním vlivem na jejich osobní a pracovní život a tím i na povědomí a zmírnění předsudků celé společnosti.

Státu Ergoprogress nabízí způsob segmentace CHTP a společně s tím také v budoucnu možnost diferencovat výši příspěvku pro zaměstnavatele OZP v návaznosti na kvalitu jimi poskytované podpory OZP zaměstnancům.

Zjednodušené srovnání rozdílů mezi Zaměstnavatelem OZP a Integračním sociálním podnikem bylo zpracováno do Modelu úspěšného zavedení sociální inovace Ergoprogress:

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change		
Číslo vydání: 1	Datum: 15. 2. 2020	Strana: 4 z 10



Model úspěšného zavedení inovace a efektivita vynaložených veřejných zdrojů:

Před zavedením inovačního řešení Ergoprogress	V okamžiku ukončení projektu
Úroveň „Zaměstnavatel OZP“ dle požadavků Zákona o zaměstnanosti	Úroveň „Integrační sociální podnik“ dle charakteristik Ergoprogress
Obě úrovně jsou podniky zaměstnávající více než 50 % OZP zaměstnanců, které uzavřely písemnou dohodu s ÚP o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (pobírající příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP dle ustanovení § 78a Zákona o zaměstnanosti)	
Výše státního příspěvku na zaměstnávání OZP je nyní stejná v obou úrovních kvality, ale Ergoprogress dokazuje, že by bylo možné ho vyplácet diferencovaně na základě kritérií kvality, a tím zvýšit efektivitu jeho vynakládání, a možná i snížit jeho celkový objem - který v roce 2018 dosáhl výše 6,7 miliardy Kč v trvale rostoucím trendu)	
Personalistika zaměstnavatele OZP	Personalistika ISP OZP – přínos pro zaměstnance
Poskytováno zaměstnání osobám se zdravotním postižením (s nejléčší formou postižení, tj. OZZ nebo v I. stupni invalidního důchodu)	Poskytováno <i>zaměstnání OZP</i> (schopnost zaměstnat kromě OZZ a I. stupně i skupiny s II. a III. stupněm invalidního důchodu)
Pracovní místa zdravotně nevyhovující specifikám hendikepu, mimo podnik, bez dodržení hygieny pracoviště (ostraha a úklid jiných objektů, ad.)	<i>Pracovní místo upraveno</i> dle specifických potřeb OZP zaměstnance na základě diagnózy jeho zbytkového pracovního potenciálu (ergodiagnostika – zjištění, co OZP může dělat, nikoliv jen, co nesmí). Samozřejmostí je dodržení <i>hygieny pracoviště</i> (bezprašné, dobře odvětrávané a osvětlené, práce splňující limity fyzické zátěže, hygienické podmínky, vybavení pro poskytnutí první pomoci na pracovišti, ad.) Umožněn je <i>bezbariérový přístup</i> , včetně bezbariérového sociálního zařízení a kuchyňky, připravena ergonomicky upravená deska stolu, speciální pomůcky pro snadnější ovládání PC, ad.)
Pracovní doba dle požadavků zákazníka, nikoliv dle možností OZP zaměstnance.	Umožněna <i>variabilita pracovního úvazku</i> flexibilně s vývojem zdravotního stavu
Vykonávání stejné práce na jednom místě, obvykle v jedné pozici (kompletační práce u stolu).	Umožněna <i>variabilita pracovních pozic</i> (střídání v rámci dne/týdne/měsíce, různé typy činností, různé pracovní polohy, různá prostředí, ad.)
-	Zajištění <i>dopravy</i> do zaměstnání.
-	Personalista podniku <i>komunikuje s lékaři</i> , kteří zajišťují dohled nad pracovními místy ve vztahu k zdravotnímu omezení zaměstnanců, a dále s fyzioterapeuty, psychiatry, ad. odborníky tak, aby hendikep nebyl překážkou efektivně odvedené práce.
Bez vzdělávání, bez rozvoje kompetencí (stále stejná práce)	<i>Postupné vzdělávání a rozvoj pracovních kompetencí</i> zaměstnanců v souvislosti se zvyšováním kvality odvedené práce a novými zakázkami od jiných obchodních partnerů.
-	<i>Komplexní personalistika</i> pro osoby s III. stupněm invalidity, kterým je pro umožnění práce nutné

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change



	poskytovat podporu i mimo pracoviště a mimo pracovní dobu (např. zajištění bezbariérového sociálního bydlení blízko podniku, asistence při aktivitách ve volném čase, podpora při stěhování a seznámení se s místní komunitou, ad.)
-	K dispozici <i>sociální služba – sociální rehabilitace</i> pro těžce zdravotně postižené zaměstnance (podpora zaměstnance už před nástupem do zaměstnání, příprava týmu na přijetí nového zaměstnance, podpora v rámci pracovní činnosti, servis při zajištění jídla a dopravy, komunikace s úřady, právní poradenství, ad.)
-	ISP se stává partnerem pro Úřad práce – umožňuje v podniku potenciálním OZP zaměstnancům projít „ <i>přípravou k práci</i> “ či „ <i>stáží</i> “.
-	ISP propojuje CHTP a speciální školství umožněním <i>odborných praxí</i> pro studenty speciálních škol v podniku.
Obchodní procesy SP	Obchodní procesy SP – přínos pro společnost
U náhradního plnění častá forma přefakturace (např. účetní administrace fakturačního vztahu dvou jiných subjektů za provizi) nebo objednávka služeb zajišťovaných OZP zaměstnanci mimo podnik (ostraha, úklid)	Náhradní plnění nabízeno formou výrobků a služeb vykonávaných OZP v podniku zaměstnavatele s certifikací Ochranné známky Práce Postižených II. stupně – Integrovaní sociální podnik.
Obchodní nestabilita – obvyklá závislost na jednom obchodním partnerovi, který zaměstnavateli OZP outsoucuje jednoduché činnosti a kdykoliv může smlouvu ukončit. OZP zaměstnanci se v tom případě vrací do evidence ÚP.	Obchodní stabilita – více obchodních partnerů napojených na podnik prostřednictvím společenských projektů (integrovaní sociální podnik se stává dlouhodobým partnerem korporátní společnosti)
Netvoří zisk, pokud ano, vyplácejí ho vlastníkům podniku.	Tvoří zisk a přes fond společensky odpovědné reinvestice zisku s pravidly rozdělování ho využívají pro rozvoj SP anebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.

Inovační řešení Ergoprogress předpokládalo, že **kvalitativní změna ze zaměstnavatele OZP na Integrovaní sociální podnik je možná, aniž by to podnik paralyzovalo či zničilo**. Tento předpoklad se naplnil, pilotáž inovace v průběhu projektu na podnicích partnerů ověřila, že ačkoliv je zavádění změn náročné a od podniku vyžaduje dobudování celých oblastí (integrovaní personalistiku, reinvestici zisku, specifické obchodní nástroje, ad.), tak první kvalitativně vyšší úroveň „*zaměstnavatel OZP s prvky integrovaního sociálního podnikání*“ podnik nepoloží, a nejvyšší úroveň „*integrovaní sociální podnik*“ vede k jeho rozvoji.



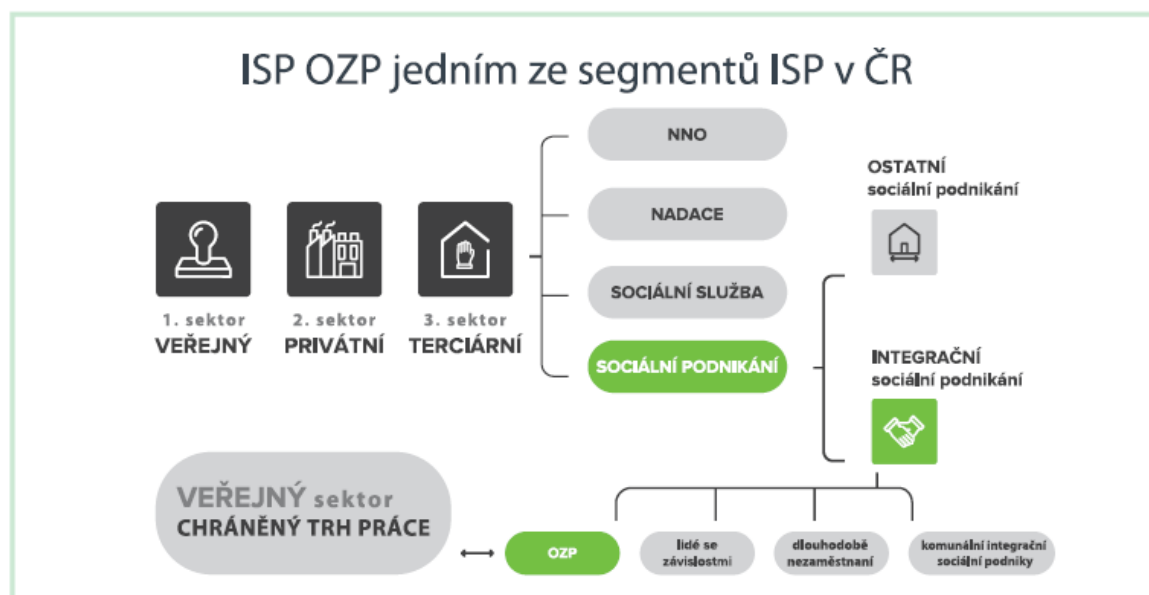
4. Přínosy pilotáže inovačního řešení v projektu

Přínosy inovace Ergoprogress vytvořené projektem je nutné dělit do dvou rovin. První z nich je rovina koncepční, kterou inovace připravila půdu pro systémovou změnu fungování CHTP. Druhou z nich je pilotní aplikace principů Ergoprogressu a její přínosy pro šest zaměstnavatelů OZP zapojených do projektu.

Přínosy koncepční roviny inovačního řešení Ergoprogress

- Byl vytvořen **návrh segmentace chráněného trhu práce** tak, aby se mohl stát flexibilním nástrojem zaměstnanosti, na který by společnost mohla umísťovat aktuálně potřebné skupiny k integraci. Jednou z těchto skupin jsou OZP.

Obrázek 1 Segmentace ISP OZP a role Ergoprogressu



(Zdroj: Ergotep, d.i.: Metodika Ergoprogress – realise the change, 2019)

- Vznikla **Rámcová metodika Ergoprogress – realise the change**, inovativní návod jak provozovat efektivní integrační sociální podnik segmentu osob se zdravotním postižením. Tato metodika je zaměřena na podniky, které zaměstnávají OZP na CHTP. Obsahuje možnost samoanalýzy podniku a čtyřstupňovou škálu, na které je podnik zařazen podle toho, jak kvalitním zaměstnavatelem OZP je:

- Adept zaměstnávání OZP
- Zaměstnavatel OZP
- Zaměstnavatel OZP s prvky integračního sociálního podnikání
- Integrační sociální podnik OZP

Metodika ve všech sledovaných charakteristikách obsahuje popis, jak dosáhnout nejlepšího hodnocení a stát se plnohodnotným Integračním sociálním podnikem OZP.

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change		
Číslo vydání: 1	Datum: 15. 2. 2020	Strana: 7 z 10



- V případě, že by hodnotící postup z Metodiky Ergoprogress byl využit na systémové úrovni, bylo by možné začít **diferencovat výši finančního příspěvku dle § 78a na zaměstnávání OZP** podle toho, jestli daný sociální podnik poskytuje OZP zaměstnancům pouze zaměstnání (nižší příspěvek), nebo jestli jim poskytuje kromě zaměstnání navíc i specifické personální podmínky integrační personalistiky (vyšší příspěvek), kvalitní pracovní místo a možnost rozvoje.
- Byla vytvořena a je provozována **platforma www.isp21.cz** která je společným komunikačním prostředím o tématu integračního sociálního podnikání pro zaměstnavatele OZP a zájemce, obsahuje pravidelný update aktuálního dění, rozhovory se stakeholdery a inspirativní reportáže.
- Byla filosoficky a parametricky **propojena metodika Ergoprogress s certifikačním postupem Ochranné známky Práce Postižených**, která se nově dělí na dva stupně: **(I) zaměstnavatel OZP a (II) integrační sociální podnik**, čímž umožňuje zákazníkům odlišovat nakupované produkty a služby podle kvality zacházení podniku s jeho OZP zaměstnanci.
- Filosofii Ergoprogress lze využít jako věcný podklad pro připravovaný zákon o sociálním podnikání.

Prínosy pilotního testování Ergoprogressu u zaměstnavatelů OZP (partnerů projektu)

- Integrační sociální podnik OZP se zabývá integrací osob s postižením. **Vývojově je ISP OZP kvalitativně vyšší úrovní procesu zaměstnanosti OZP na CHTP.** Jeho vyšší přidaná společenská hodnota je v přítomnosti potřebných integračních procesů nad zajištěným zaměstnáním.

V období realizace projektu této nejvyšší úrovně dosáhly tři podniky, a to Ergotep, d.i., a partneři Sdružení Neratov z.s. v Orlických horách a Pro-Charitu s.r.o. z Červeného Kostelce. Ti také prošli certifikací a získali známku *Práce Postižených II. stupně – integrační sociální podnik*. Z hlediska sekundární cílové skupiny projektu „OZP zaměstnanců“, na které implementace inovace v podnicích dopadá, došlo ve všech třech podnicích ke kvalitativním změnám v jejich profesním životě. Proxyindikovat to lze z toho, že ačkoliv je v současné době ekonomické konjunktury na CHTP nedostatek potenciálních OZP zaměstnanců, mají tyto plnohodnotné ISP OZP loajální zaměstnance (pouze přirozenou fluktuaci) a rozrůstají se, a to včetně prokázané schopnosti integrace náročnějších skupin zaměstnanců s II. a III. stupněm invalidity, což vyžaduje využití personalistiky typu *komplexní integrace*.



- U zapojených podniků došlo k úpravě zakládacích a provozních dokumentů tak, aby jasně deklarovaly svůj záměr být Integračním sociálním podnikem a tím se přihlásily k tomu souvisejícím závazkům (integrační personalistice pro zaměstnance, transparentní reinvestici zisku přes účet reinvestice, schopnosti využívat specifické obchodní nástroje, ad.)

Empowerment CS

CS projektu jsou „zaměstnavatelé OZP“. Prostřednictvím Metodiky Ergoprogress zaměstnavatelé OZP dostávají k dispozici nástroj, který jim umožňuje dodávat společnosti vyšší přidanou hodnotu, pokud

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change		
Číslo vydání: 1	Datum: 15. 2. 2020	Strana: 8 z 10



se rozhodnou ve svých podnicích aplikovat a rozvíjet jednotlivé principy plnohodnotného integračního sociálního podnikání. Naplnit v současné chvíli platné legislativní požadavky na získání příspěvku pro zaměstnávání OZP ze státního rozpočtu není složité. Ale možností volby je rozhodnout se pro náročnější cestu, kdy za stejný finanční příspěvek se kromě zajištění zaměstnání bude zaměstnavatel o svoje OZP zaměstnance i starat, upravovat jejich pracovní místa, umožňovat jim kariéerní růst, nabízet variabilní pracovní pozice, délku pracovní doby dle potřeb, apod. a k tomu bude zajišťovat odpovídající obchodní zakázky, užívat sociální marketing a díky tomu generovat zisk, který bude zodpovědně reinvestovat zpět do společnosti. Teprve takový zaměstnavatel plní společenskou poptávku po tom, aby i lidé s postižením, kteří jsou součástí naší společnosti, mohli vést důstojný profesní život.

Co Ergoprogress není

Ergoprogress není zajištěním ekonomické úspěšnosti jakéhokoliv podniku. Jeho výsledkem je připravenost podniku využívat při zaměstnávání OZP specifické integrační personální podmínky, využívat specifické obchodní a marketingové nástroje, transparentně reinvestovat zisk.

5. Předpoklady pro upscaling řešení a perspektivy

Upscaling v případě inovačního řešení Ergoprogress znamená spolupráci státu a zaměstnavatelů OZP na transformaci fungování a financování CHTP tak, jak jsou popsány v **Metodice inovačního řešení Ergoprogress – realise the change**.

- Podmínkou pro upscaling inovace Ergoprogress je její **přijetí ze strany klíčových stakeholderů** (zejm. MPSV – Sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek), kteří mají kompetence navrhnout legislativní a systémové změny v oblasti podmínek zaměstnávání OZP na českém CHTP.
- Zajištění **navazujícího financování pro advokační práci** a další šíření, popř. plošnou pilotáž, např. prostřednictvím regionálních center, mezi sociálními podniky zaměstnávajícími OZP, aby současně s koncepčními změnami docházelo k rozvoji inovace odspodu, ze strany sociálních podniků.

Z hlediska perspektivy by další fáze rozvoje inovace by mohly mít následující výsledky a charakteristiky:

- **Vznik národní strategie rozvoje sociálního podnikání v ČR**
- Implementace přístupu, jako má Ergoprogress vůči OZP, **na všechny potenciální skupiny sociálně ohrožených skupin obyvatelstva** podporovatelné na CHTP dle jejich konkrétních specifik (zejména v oblasti psychosociálního procesu nutného pro integraci cílové skupiny do společnosti).
- Vznik **systémového a flexibilního nástroje chráněného trhu práce pro integraci potřebných skupin obyvatelstva**, který je velmi rychle schopen reagovat na aktuální a globální problémy cílových skupin (migrace, etnické skupiny, válkou postižené lokality, atd.) a flexibilně zařazovat a vyřazovat konkrétní skupiny ze státní podpory, současně s možností diversifikace výše podpory dle kvality poskytovaných služeb cílové skupině.

Shrnutí sociální inovace Ergoprogress – realise the change



6. Reference stakeholderů

Realizátor projektu vyzval k ohodnocení přínosu jím představené Metodiky inovačního řešení Ergoprogress čtyři významné zástupce klíčových stakeholderů (citace):

Ing. Pavel Šotola, člen rady Pardubického kraje

zodpovědný za oblast neziskového sektoru a sociální věci

„Sociální podnikání má v ČR velkou perspektivu rozvoje, a přestože se jedná o podnikání s širokým sociálním dopadem, tak stále v českém prostředí chybí jeho jasné vymezení. Proto vítám zpracování Metodiky Ergoprogress, která je velmi praktickým dokumentem pro efektivní nastavení integračního sociálního podniku. Značnou předností metodiky je její logická struktura, přehlednost a stručná věcnost vycházející z praktických zkušeností.“

JUDr. Jiří Vaňásek, náměstek ministryně práce a sociálních věcí

„Metodika je zpracována celkově velmi dobře. Splňuje očekávání nejen po stránce věcné, ale je současně velmi dobře strukturována. Podanými informacemi je dobrým vodítkem nejen pro subjekty, které by rády uvažovaly o založení nebo zefektivnění sociálního podniku. Metodika podává nejen základní informace o nastavení systému rozčlenění sociálního podnikání jako takového, ale velmi strukturovaně popisuje systém podpory práce s osobami se zdravotním postižením a oblast integračního sociálního podniku. Jako velmi důležité se zároveň jeví např. popsání možnosti egodiagnostického posouzení, které je mnohdy klíčové pro samotné nastavení práce s osobou se zdravotním postižením a následně i správné fungování integračního sociálního podniku. S ohledem na uvedené si dovoluji doporučit využití metodiky nejen pro soukromý sektor, ale také v rámci státní správy.“

Ing. Karel Rychtář, místopředseda Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených

„Především oceňuji přehlednost a vhodně zvolenou strukturu metodiky, inovativnost přístupu, která se opírá o dlouhodobě konzistentní přístup a zkušenosti realizátora projektu. Za základní problém filozofie Ergoprogress považuji jeho zaměření na ISP střední a vyšší velikosti, z nedávno zveřejněných výsledků průzkumu u významné skupiny ISP vyplynula průměrná velikost okolo 20 zaměstnanců (medián 13 zaměstnanců), většina cca 53% sociálních podniků je typem mikropodniku, který disponuje jen velmi malou administrativní a manažerskou kapacitou pro naplnění metodikou doporučených znaků a projevů. Metodika může i zde sehrát roli motivační a inspirativní k přijetí principů, těžko si lze představit zajištění doporučených předpokladů a procesů 1-2 přetíženými manažery SP s 10 zaměstnanci, z toho 6 OZP.“

Ing. Pavel Vinkler, ředitel odboru podnikatelského prostředí MPO

„Metodika je zpracována celkově přehledně a je dobrým základem pro rozvoj integračního sociálního podnikání. Upozorňuji na možnost propojení s CSR v „Akčním plánu MPO“. Dále upozorňuji na to, že metodika má návaznost na zákon o sociálním podniku. Na projektu jako takovém oceňuji výběr partnerů – jejich různorodost. Velmi pozitivně vnímám snahu o začlenění ergodiagnostiky do projektu a zejména pak snahu o její rozvoj směrem k rutinnímu používání ze strany zaměstnavatelů.“