

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium 2004-2007

Štěpán Veis

Problematika zaměstnávání bývalých uživatelů
návykových látek

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2007

Vedoucí bakalářské práce:PhDr. Renata Kociánová, Ph.D.
Oponent bakalářské práce:
Datum obhajoby:
Výsledek obhajoby:

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracoval zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použil.

Shrnutí

Předkládaná bakalářská práce „Problematika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek“ popisuje možnosti a způsoby podpory, které jim jsou při vstupu na trh práce v současné době v České republice k dispozici.

Práce je rozdělena do sedmi tématických kapitol, které se věnují současnému stavu na trhu práce s přihlédnutím ke specifické situaci bývalých uživatelů návyků návykových látek, jejich charakteristice včetně nástinu problematiky léčby závislostí, jejich uplatnitelnosti na trhu práce jak z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení, tak z pohledu potenciálních zaměstnavatelů na území hlavního města Prahy.

Dále se práce zabývá možnostmi hledání zaměstnání, které se bývalým uživatelům běžně nabízejí, a uvádí specifika zaměstnávání těchto lidí z hlediska legislativy. Poslední částí práce je popis projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, realizovaného Pracovní a sociální agenturou občanského sdružení SANANIM, z pohledu autorovy vlastní praxe.

Résumé

The presented bachelor thesis “Problems of Employment of Ex-Drug Users“ describes possibilities of their entering the labour market and ways of support that are offered to them nowadays in the Czech Republic.

The thesis is divided into seven thematic chapters that deal with present situation at the labour market with respect to the specific needs of ex-drug users, their characteristics, including a short outline of drug addiction treatment and their opportunities at the labour market as seen both by clients and staff members of therapeutic facilities and by potential employers in territory of the City of Prague.

Finally, the thesis describes ways of seeking jobs the ex-drug users may make use of and summarizes legislative specifics of their employment. The closing chapter is devoted to the description of the “Work and Social Agency” project of SANANIM NGO from the point of view of the author’s own practice there.

Obsah	strana
0 Úvod.....	7
1 Trh práce.....	9
1.1 Segmentace trhu práce.....	10
1.2 Skupiny obyvatel znevýhodněné na trhu práce.....	12
1.3 Politika zaměstnanosti.....	13
2 Charakteristika skupiny bývalých uživatelů návykových látek.....	16
2.1 Bývalí uživatelé návykových látek.....	16
2.2 Důsledky užívání návykových látek v sociálních souvislostech.....	17
2.3 Léčba drogové závislosti.....	18
2.4 Následná péče.....	19
3 Uplatnitelnost bývalých uživatelů návykových látek na trhu práce z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení.....	21
3.1 Problematika uplatnění na trhu práce z pohledu klientů léčebných zařízení.....	22
3.2 Problematika uplatnění bývalých uživatelů na trhu práce z pohledu pracovníků léčebných zařízení.....	23
4 Bývalí uživatelé návykových látek očima potenciálních zaměstnavatelů v Praze.....	26
5 Bývalí uživatelé návykových látek a možnosti hledání zaměstnání na trhu práce v ČR.....	32
5.1 Samostatné vyhledávání zaměstnání.....	32
5.2 Úřady práce.....	33
5.3 Komerční zprostředkování zaměstnání.....	34
5.4 Podporované zaměstnávání.....	35

6	Specifika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.....	38
6.1	Legislativa vztahující se k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.....	38
6.2	Specifika zaměstnávání z hlediska bývalých uživatelů návykových látek a potenciálních zaměstnavatelů.....	40
6.3	Specifika služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.....	42
7	Pracovní a sociální agentura občanského sdružení SANANIM.....	45
7.1	Teoretická východiska projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.....	45
7.2	Projekt zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentura o. s. SANANIM.....	47
7.3	Poskytování služeb zaměstnávání v rámci Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.....	48
7.3.1	Práce s bývalými uživateli návykových látek zaměřená na získání a udržení zaměstnání.....	51
7.3.2	Práce se zaměstnavateli zaměřená na získání a udržení zaměstnání bývalých uživatelů návykových látek.....	53
7.3.3	Další souvislosti spojené se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek z pohledu Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.....	56
8	Závěr.....	59
9	Soupis bibliografických citací.....	64
10	Přílohy.....	66

0 Úvod

Ve své bakalářské práci na téma „Problematika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek“ se zabývám situací lidí, kteří v minulosti užívali nelegální návykové látky, z hlediska jejich uplatnění na trhu práce.

Cílem mé předložené bakalářské práce je popsat možnosti a způsoby podpory, které se výše zmiňovaným osobám naskýtají v souvislosti se vstupem na trh práce.

Téma práce jsem volil s ohledem na své profesní zaměření. Pracuji jako pracovní poradce v občanském sdružení SANANIM, které se zabývá léčbou a resocializací drogově závislých. Podílím se na realizaci projektu Pracovní a sociální agentury, jejíž služby jsou zaměřené zejména na podporu bývalých uživatelů návykových látek při vstupu na trh práce. Denně se tedy v přímé práci s klienty setkávám s problémy, které musejí překonávat, aby našli zaměstnání. Cítím jejich nelehkou situaci a touto prací bych rád přispěl k popsání problematiky, která není prozatím v české odborné literatuře dostatečně reflektována.

Předložená práce je rozdělena do sedmi kapitol. V první kapitole se věnuji teoretickému vymezení trhu práce s důrazem na jeho segmentaci a na skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněny.

Druhá kapitola je věnována cílové skupině bývalých uživatelů návykových látek. V kapitole vymezuji termín „bývalý uživatel návykových látek“, dále se obecně věnuji drogám a fenoménu drogové závislosti, sociálním souvislostem užívání drog, systému léčby a jejímu završení, tzv. následné péči.

Třetí a čtvrtá kapitola shrnuje výstupy analýz, které byly vypracovány jako součást realizace projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentury občanského sdružení SANANIM.

Obsahem třetí kapitoly je „Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce“, která sleduje problematiku zaměstnávání bývalých uživatelů z pohledu klientů léčebných zařízení a pracovníků těchto zařízení. Čtvrtá kapitola je věnována výstupům z „Analýzy potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“, jejímž cílem bylo zjistit a popsat vnímání možností zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek mezi zaměstnavateli na území hlavního města Prahy.

V následující kapitole se z praktického pohledu věnuji způsobům vyhledávání práce a možnostem nabízeným státem i komerčním a neziskovým sektorem, které se bývalým uživatelům při vstupu na trh práce v České republice nabízejí.

Šestá kapitola již přímo pojednává o specifikách zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek z pohledu legislativy České republiky, dále z pohledu samotných bývalých uživatelů a její poslední částí je popis specifik služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. Jde o shrnutí legislativy spojené se zaměstnáváním bývalých uživatelů, výsledků výše zmiňovaných analýz a mých vlastních zkušeností získaných během praxe pracovního poradce v Pracovní a sociální agentuře o. s. SANANIM.

Poslední kapitola je věnována popisu konkrétní služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. Jde o již zmiňovaný projekt Pracovní a sociální agentury občanského sdružení SANANIM. Tato kapitola obecně popisuje služby agentury a podrobně se věnuje zejména realizaci služeb zaměstnávání a s tím spojených problémů.

Na závěr bych chtěl upřímně poděkovat paní PhDr. Renatě Kociánové, Ph.D. za vedení práce.

1 Trh práce

Práce jako sociologická kategorie může být definována jako uvědomělá a cílevědomá činnost člověka, v jejímž průběhu přetváří předměty přírody, respektive předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb. Sociální aspekty pracovní činnosti spočívají ve skutečnosti, že člověk formovaný společenským působením vstupuje prostřednictvím práce do vztahů s druhými lidmi, a tak se s nimi podílí na činnostech nebo směňuje výsledky činností (Nový, Surynek, 2002, s. 162). V ekonomické teorii je práce chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka a hlavním motivem k pracovní aktivitě je zabezpečení základních životních potřeb (Viček aj., 2003, s. 219). Také v ekonomické teorii práce jsou akcentovány již zmiňované sociální aspekty práce.

Trh práce je součástí komplexu tržní ekonomiky, kde je stejně jako služby a výrobky obchodována také práce. Pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci (Mareš, 1994, s. 54). Trh práce se odlišuje od ostatních trhů zejména tím, že nositelem nabízené a poptávané práce je člověk.

Z pohledu ekonomů trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce na základě směnných vztahů mezi domácnostmi nabízejícími práci a firmami, které práci poptávají. Mzda je pak výsledkem interakce mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce (Viček aj., 2003, s.219).

Prodej a koupě pracovní síly je na trhu práce komplikována celou řadou faktorů, a to osobních, kulturních, sociálních a politických. Také určující charakteristiky pracovní síly, tj. vzdělání, kvalifikace, pracovní zkušenosti, jsou neoddělitelné od jejich nositelů (Mareš, 1998, s. 54). Trh práce není klasickým trhem zboží s volnou soutěží, ale je do určité míry regulovaný.

1.1 Segmentace trhu práce

Trh práce není homogenní. Existuje tolik trhů práce, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Přirozenou reakcí na tento stav je segmentace trhu práce. Ta má vliv i na strategie a chování zaměstnanců a zaměstnavatelů na trhu práce. Zaměstnavatelé mají tendenci unifikovat požadavky na pracovní místa, a tím vytvářet konkurenci mezi pracovníky jejich teoretickou vzájemnou zastupitelností. Přirozená segmentace trhu práce tomu do určité míry brání a pracovníci mohou této situaci přizpůsobit svoji životní strategii (Halásková, 2001, s.10). Vhodným příkladem je profesní specializace a následný vstup na odpovídající segment trhu práce.

Základní segmentace trhu práce se dělí na:

- primární a sekundární trh práce;
- formální a neformální trh práce;
- externí a interní trh práce (Sirovátka, 1997, s.19-21).

Pro účely této práce je nejdůležitější segmentací trhu práce dělení na primární a sekundární pracovní trh. V teorii je **primární trh práce** tím místem, kde se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mají větší prestiž a se kterými jsou spojené možnosti profesního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Nehrozí zde také ve velké míře riziko ztráty zaměstnání. Pro pracovníky v profesích na primárním trhu je také snazší zvýšit si kvalifikaci, přispět ke stabilitě svého zaměstnání a udržet se na primárním trhu práce i po případné ztrátě zaměstnání. Práce je zde relativně dobře placená a dá se očekávat i růst mezd. Na tomto segmentu trhu je i relativně nízká fluktuace. Důvodem, který situuje pracovníky na primární trhy práce, je zejména jejich lidský kapitál, tedy jeho rozsah i specifická povaha (Mareš, 1998, s. 59).

Oproti tomu pro **sekundární trh práce** jsou charakteristická pracovní místa s nižší prestiží a nižší mzdovou hladinou. Jde o trh s vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými, či neexistujícími příležitostmi pro profesní růst. Kariéra je zde málo výhodná, případně se ani o kariéře nedá hovořit.

Pracovní příležitosti na tomto trhu práce jsou méně stabilní a případná pracovní kariéra je opakovaně přerušována obdobími nezaměstnanosti. Pracovníci se zde častěji stávají nezaměstnanými, ale na druhou stranu je zde snazší získat práci než na primárním trhu práce (Mareš, 1998, s. 59-60).

Trh práce je tedy z tohoto pohledu rozdělen na relativně samostatné části s vlastními požadavky na kvalifikaci, což dává vzniknout určitým bariérám v pohybu pracovníků. Pohyb směrem ze sekundárního na primární pracovní trh je pro většinu osob prakticky nemožný. Tato situace má dvojitý vysvětlení. Příčinou je buď charakteristika pracovníků, nebo jejich diskriminace. Z prvního pohledu pracovníci na sekundárním trhu práce pouze nesou důsledek svobodného rozhodnutí neinvestovat do svého lidského kapitálu. Na druhé straně se někteří lidé ocitají na sekundárním pracovním trhu také z důvodů diskriminace. Diskriminace může mít mnoho příčin. Jednou z nich je stereotypní vnímání určitých sociálních skupin jako pracovně nespolehlivých (Mareš, 1998, s. 60). Bývalí uživatelé návykových látek jsou z mého pohledu z valné většiny odsouzeni k pracovním pozicím na sekundárním trhu práce právě z důvodu diskriminace.

Mezi další zmíněné druhy segmentace patří dělení na formální a neformální trh práce. **Formální pracovní trh** je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. **Neformální pracovní trh** je naopak mimo kontrolu těchto institucí, zejména daňových úřadů. Aktivita na tomto trhu práce jsou obvykle v zóně tzv. šedé, či dokonce černé ekonomiky. Jde o různé formy nelegálního podnikání od obcházení pracovních a daňových zákonů až po činnosti kriminální povahy. Na neformálním trhu práce se také odehrávají činnosti spojené se samozásobitelstvím a domácí prací, může jít také o různé formy sousedské a rodinné výpomoci (Mareš, 1998, s. 61).

Poslední uvedenou segmentací je dělení na externí a interní pracovní trh. V tomto pojetí je **externí trh práce** místem, kde pracovníci nabízejí svoji

pracovní sílu a kvalifikaci a setkávají se s firmami, které nabízejí volná pracovní místa. **Interní pracovní trh** zahrnuje pracovní příležitosti v rámci jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k přerozmístování pracovníků zpravidla bez propouštění (Jandourek, 2001, s. 262).

1.2 Skupiny obyvatel znevýhodněné na trhu práce

V souvislosti se segmentací trhu práce se hovoří také o marginalizaci určitých skupin obyvatel na trhu práce. V extrémním případě může jít také o úplné vyloučení z účasti na pracovním trhu. Marginalizací se v tomto případě rozumí zatlačení pracovníků, kteří mají určité sociální charakteristiky, do nevýhodných pozic na trhu práce. Nejčastěji se jedná právě o pozice na sekundárním trhu práce. Pracovníci v těchto pozicích jsou pak více ohroženi nezaměstnaností a následně i přechodem do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Právě míra dlouhodobé nezaměstnanosti je jedním z nejspolehlivějších znaků marginalizace. Objektem marginalizace může být jak celá sociální skupina, tak i jednotlivec. V případě sociálních skupin lze shledávat příčiny marginalizace v diskriminaci, u jednotlivců bývá marginalizace častěji způsobena absencí lidského kapitálu (Mareš, 1998, s. 65).

Některé skupiny osob jsou ohroženy marginalizací více. Na určité skupiny, v **zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** přesně definované, je pak pohlíženo jako na znevýhodněné na trhu práce. Do těchto skupin patří:

- „a) fyzické osoby se zdravotním postižením (...),
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání (...) déle než 6 měsíců,

h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc...“ (§ 33, zákon č. 435/2004 Sb.)

Podle zákona o zaměstnanosti mají úřady práce věnovat těmto skupinám při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči.

„Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006“ definuje jako znevýhodněné skupiny na trhu práce zejména „...ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací, příslušníci romské menšiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let a osoby do 25 let (...) dále i dlouhodobě legálně usídlení cizinci. Nejvíce jsou ohroženy skupiny, které trpí kumulací několika znevýhodňujících faktorů, např. nekvalifikovaní Romové, mladiství s nízkou úrovní kvalifikace apod.“ (Národní akční plán sociálního začleňování..., 2004, s. 8) Dalšími zvláště ohroženými skupinami na trhu práce, které „Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006“ zmiňuje, jsou **osoby navracející se z výkonu trestu odnětí svobody a osoby závislé na návykových látkách**. Společným rysem většiny znevýhodněných skupin je úroveň dosaženého vzdělání a kvalifikace (Národní akční plán sociálního začleňování..., 2004, s. 8-9).

Vzhledem k tématu práce bych rád zdůraznil fakt, že z hlediska státní politiky zaměstnanosti není skupina osob se závislostí na návykových látkách mezi osobami znevýhodněnými na trhu práce jasně zmíněna. Dá se jen předpokládat, že spadají do skupiny osob, které potřebují zvláštní pomoc, jak jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti¹. Jediným dokumentem, který otevřeně hovoří o znevýhodnění na trhu práce ve spojení s užíváním návykových látek, je výše uvedený „Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006“.

1.3 Politika zaměstnanosti

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na

¹ Legislativě vztahující se k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek se věnuje šestá kapitola.

zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.“ (Aktivní politika zaměstnanosti..., 2007) O zlepšení fungování všech zúčastněných stran na trhu práce usiluje státní politika zaměstnanosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- „- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (Aktivní politika zaměstnanosti..., 2007)

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce (§ 2, zákon č. 435/2004 Sb.).

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** uvádí následující **nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**:

- „a) rekvalifikace,
 - b) investiční pobídky,
 - c) veřejně prospěšné práce,
 - d) společensky účelná pracovní místa,
 - e) překlenovací příspěvek,
 - f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
 - g) příspěvek na zapracování,
 - h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“
- (§ 104, zákon č. 435/2004 Sb.)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 105, zákon č. 435/2004 Sb.).

Česká republika se v rámci „**Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006**“ zavazuje mimo jiné nadále posilovat sociální soudržnosti a začleňování. „Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění. Politika zaměstnanosti by měla (...) usnadňovat účast na zaměstnanosti prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, potíráním diskriminace na trhu práce a předcházením vylučování lidí ze světa práce.“ (Národní akční plán zaměstnanosti..., s. 6)

2 Charakteristika skupiny bývalých uživatelů návykových látek

Návykové látky lze dělit podle různých kritérií. Hovořím-li o nich v této práci, mám na mysli látky ilegální, kterým se obecně nepřesně říká drogy (ve významu nelegální drogy). Jsou to látky, které působí na psychiku a mají tendenci vyvolávat závislost (Kalina, 2001, s. 33). Podle posledního odhadu Národního monitorovacího střediska pro drogy a drogové závislosti z roku 2005 je u nás asi 32 tisíc problémových uživatelů návykových látek; z toho je přibližně 11,5 tisíc uživatelů opiátů a 20,5 tisíc uživatelů pervitinu (Zaostřeno na drogy, 2006, s. 5).

2.1 Bývalí uživatelé návykových látek

Obecně se za bývalého uživatele návykových látek považuje člověk, který podstoupil léčbu, nebo spontánně abstínuje. Doba, kdy můžeme tohoto člověka začít považovat za „bývalého uživatele“ a nikoli za „aktuálně abstinujícího uživatele“, není přesně stanovena. Stejně tak nelze přesně říci, po jaké době ho můžeme přestat považovat za „bývalého uživatele“. Podle některých medicínských kritérií je závislost problém celoživotní; psychologové naopak zdůrazňují možnost se této nálepky zbavit, jestliže jedinec změní životní styl, a období, kdy drogy užíval, vývojově překoná (Kalina, 2001, s. 39).

Pro potřeby této práce budu termínem „bývalý uživatel návykových látek“, případně zkráceně „bývalý uživatel“, označovat osobu, která byla v minulosti diagnostikována jako závislá na návykových látkách a v současné době po podstoupené léčbě, či spontánně návykové látky neužívá a usiluje o to, aby tuto změnu životního stylu udržela i do budoucna.

2.2 Důsledky užívání návykových látek v sociálních souvislostech

Mezi nejvýznamnější sociální problémy spojené s užíváním návykových látek patří neuspokojivá rodinná situace, nezaměstnanost, nízké tj. základní nebo nedokončené středoškolské vzdělání a žádná, případně minimální pracovní praxe. U drogově závislých se tyto problémy kumulují a často vedou k sociální exkluzi (Mravčík aj, 2006, s. 50).

Například podle „Výroční zprávy o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2005“ bylo 53 % žadatelů o léčbu nezaměstnaných nebo vykonávali pouze příležitostnou práci, 48 % mělo pouze základní vzdělání, 4 % neměla ani dokončené základní vzdělání (Mravčík aj, 2006, s.50).

Vzhledem k tomu, že se ve své práci zabývám problematikou spojenou se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek, pociťuji jako nedostatek, že Národní monitorovací středisko pro drogy a drogové závislosti, ani jiná odborná instituce nesleduje u žadatelů o léčbu četnost zápisu v rejstříku trestů, případně kriminální historii. Ve „Výroční zprávě o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2005“ je zmiňována drogová kriminalita vycházející ze statistik Národní protidrogové centrály, Policie ČR a Ministerstva spravedlnosti (Mravčík aj, 2006, s.52-59). Jedná se však pouze o statistiku drogové trestné činnosti.

Z praxe je možné odhadnout, že zápis v rejstříku trestů má přibližně 40% klientů léčebných zařízení. Tento odhad potvrzují i má vlastní šetření. Mezi klienty pražského Doléčovacího centra občanského sdružení SANANIM² bylo ze 75 klientů, kteří do centra nastoupili v průběhu roku 2006, 30 klientů s kriminální historií a s tím spojeným zápisem v rejstříku trestů, což odpovídá 40 %. Mezi 87 klienty, kteří využili v roce 2006 služeb Pracovní a sociální agentury, rovněž zřizované občanským sdružením SANANIM, bylo klientů s kriminální historií 34, což odpovídá 39 %.

² Občanské sdružení SANANIM se zabývá prevencí, léčbou a resocializací v oblasti drogových závislostí. Bližší popis občanského sdružení SANANIM je obsažen v sedmé kapitole.

2.3 Léčba drogové závislosti

Drogová závislost vzniká během vývoje osobnosti ve vzájemném působení biologických, psychologických a vztahových faktorů. Mezi odbornou veřejností není sporu o tom, že drogová závislost je nemoc. Názorový posun se dá pozorovat v pohledu na fenomén závislosti. Od biomedicínského modelu závislosti, kdy byla drogová závislost vnímána pouze jako nemoc v lékařském smyslu, se pohled na závislost posunul k současnému bio-psycho-sociálnímu modelu závislosti (Ray, Ksir, 1996, s. 54). Tento model rozšiřuje vnímání závislosti o rozměr psychických funkcí a mezilidských vztahů. Podstatnými pojmy v tomto kontextu jsou dispozice (genetické, biologické, psychologické) získané během dětství, zranitelnost vyvíjející se na podkladě dispozic v dalším průběhu života a spouštěče (životní události, nároky vývojových období), které vedou k manifestaci závislosti (Kalina, 2003, s. 78).

Léčba z drogové závislosti je obvykle dlouhodobý proces. Jako u ostatních chronických onemocnění může u drogové závislosti v průběhu léčby i po jejím úspěšném dokončení docházet k relapsům³. Pro dosažení trvalé abstinence, změny životního stylu a obnovy fungování ve společnosti je často třeba, aby klient podstoupil dlouhodobou terapii, někdy i opakovanou léčbu a vyzkoušel programy různého druhu (Kalina, 2003, s. 103).

Ze své praxe mohu říci, že z hlediska možností dalšího uplatnění na trhu práce se jeví jako nejúspěšnější ta skupina bývalých uživatelů, která prošla celým systémem léčby, jež zahrnuje předléčebné poradenství, vlastní léčbu (ambulantní nebo rezidenční) a účastní se aktivně programů následné péče.

³ Obecně může být relaps popsán jako návrat k dřívějšímu užívání návykových látek po předcházejícím období abstinence (Marlat, Gordon, 1985, s. 31). Relaps již vypovídá o úplném návratu k závislému chování, respektive užívání návykových látek. V současné době se ve spojení otázkou relapsu u bývalých uživatelů návykových látek používá také termín „laps“, kterým je míněno jednorázové porušení zásad abstinence, které si jedinec sám stanovil (Kuda, 2003b, s.118). Tento pohled dává klientům možnost nenahlížet situaci jako úplný debakl a nabízí cestu návratu k abstinenci.

2.4 Následná péče

Následná péče, někdy také nazývaná doléčování, se ve svém nejužším pojetí týká podpory abstinence a jejího udržení. V širším pojetí se definuje jako soubor všech služeb poskytovaných po dokončení základní části léčby (Kalina, 2001, s. 32). Klíčovým tématem je znovunabytí sociálních a profesních dovedností a vytvoření podpůrného sociálního prostředí a mezilidských vztahů (Kuda, 2003a, s. 208).

Následná péče je poslední fází procesu sociální rehabilitace drogově závislých. Zahrnuje široké spektrum intervencí, zejména prevenci relapsu, podpůrnou skupinovou terapii, individuální terapii a poradenství, volnočasové aktivity, sociální práci, pracovní poradenství, chráněné bydlení, chráněná pracovní místa a práci s rodinnými příslušníky. Komplexní doléčovací program trvá obvykle 6 až 12 měsíců, a jak již bylo řečeno, jeho absolvování efektivitu léčby značně zvyšuje (Kalina, 2001, s. 32).

V souvislosti se zaměstnáváním se v průběhu následné péče nejčastěji hovoří o chráněné práci. Chráněná práce slouží ke zvýšení pracovních dovedností, k upevnění pracovních návyků s cílem získat zaměstnání u zaměstnavatele mimo chráněnou dílnu (Dvořák, 2003, s. 216).

Chráněná práce obvykle probíhá v tzv. chráněných dílnách. Nejde však o chráněné pracovní dílny podle § 76 zákona č.453/2004 Sb. o zaměstnanosti, které jsou běžnou formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V procesu léčby drogových závislostí je chráněná dílna definována jako sociální služba, jejíž poskytování je vázáno na pracoviště, které poskytuje léčebné, případně doléčovací a sociálně rehabilitační služby. Zaměstnání v chráněné dílně má za cíl znovuoobnovit, případně vytvořit běžné pracovní návyky, získat pracovní dovedností a zajistit finanční příjem. Práce v chráněné dílně se většinou shoduje s délkou trvání terapeutického programu. Svoji koncepcí musí respektovat následnou zaměstnatelnost klientů a situaci na trhu práce (Kalina aj., 2001, s. 46).

Z mého pohledu je nesporným přínosem chráněných dílen možnost vykonat souvislou praxi, získat zápočtový list a doporučení pro dalšího zaměstnavatele. Pro mnohé bývalé uživatele návykových látek jde často o první řádně uzavřenou pracovní smlouvu a legální příjem.

3 Uplatnitelnost bývalých uživatelů návykových látek na trhu práce z pohledu klientů a pracovníků léčebných zařízení

Problematika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek je u nás poměrně nová, a proto se do doby psaní této práce uskutečny na toto téma pouze dva nepříliš rozsáhlé výzkumy. Oba byly vypracovány jako součást projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentury občanského sdružení SANANIM. Jde o „Analýzu potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce“ (Miovský aj., 2006) a „Analýzu potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ (Morávek aj., 2006), která je obsahem následující kapitoly.

První z výzkumů, „Analýzu potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“, provedlo v roce 2006 Centrum adiktologie Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty UK a VFN v Praze⁴. V této kapitole budu čerpat ze závěrečné zprávy zmíněné analýzy (Miovský aj., 2006, s. 31-34, s. 32-45).

Analýza je rozdělena do dvou částí. První se věnuje problematice uplatnění na trhu práce z hlediska klientů léčebných zařízení, druhá doplňuje danou problematiku o pohled zaměstnanců zařízení specializovaných na léčbu a resocializaci drogově závislých. Výzkum byl proveden na souboru 77 klientů zařízení občanského sdružení SANANIM a několika dalších léčebných zařízeních důležitých pro doplnění spektra zastoupených služeb. Dále se ho zúčastnilo dvanáct pracovníků zařízení, kde výzkum probíhal, kteří pomáhají klientům s budoucím pracovním uplatněním. Hlavními metodami získávání dat bylo pozorování, polostrukturovaný rozhovor a ohniskové skupiny (Miovský aj., 2006, s. 6).

⁴ Centrum adiktologie je odborné pracoviště Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty a VFN Univerzity Karlovy v Praze, které se zaměřuje na výzkum užívání návykových látek a vývoj nových přístupů v prevenci, léčbě a sociální reintegraci drogově závislých.

3.1 Problematika uplatnění na trhu práce z pohledu klientů léčebných zařízení

První část „Analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“ byla zaměřena na možnosti uplatnění na trhu práce z pohledu klientů, kteří jsou aktuálně v programu některého z léčebných zařízení. V této skupině byla sledována tři hlavní témata spojená s problematikou nalezení zaměstnání. Jde o tato témata:

- **zkušenosti s metodami hledání práce;**
- **subjektivně vnímané důvody nepřijetí do zaměstnání;**
- **předpoklady pro získání a udržení práce** (Miovský aj., 2006, s 31-34).

Z hlediska **metod hledání práce** respondenti uvádějí jako úspěšnou a nejčastěji zmiňovanou metodou hledání práce pomocí inzerátů, nejčastěji inzerátů v tisku. Pokud účastníci výzkumu měli kontakty na osoby, které jim mohly s nalezením práce pomoci, byl tento způsob volbou číslo jedna. Se získáváním práce prostřednictvím úřadu práce měli dotazovaní většinou negativní zkušenosti a mimo jiné upozorňovali na neaktuálnost inzerované nabídky. Úřad práce využívají zejména pro získání dávek pomoci v hmotné nouzi.

V souvislosti s **možnými důvody pro nepřijetí do zaměstnání** respondenti uvádějí nejčastěji záznam v rejstříku trestů. Jsou to zejména starší klienti s delší drogovou minulostí, kteří v době, kdy užívali drogy, spáchali více trestných činů. Nabízejí se jim tak pouze místa na sekundárním trhu práce, bez požadavku na kvalifikaci a s nízkou finanční odměnou. Záznam v trestním rejstříku z jejich pohledu také snižuje pravděpodobnost, že uchazeč bude mít možnost být zaměstnán prostřednictvím blízké či známé osoby.

Dalším zmiňovaným důvodem je nedokončené středoškolské vzdělání. Většina z respondentů, zvláště mladších, kvůli závislosti na drogách nedokončila, nebo ani nezapočala středoškolské vzdělání. Nedostatek praxe v oboru je také často zmiňovaným důvodem. Požadavky na

kvalifikovanou práci stále rostou a vzdělání samo většinou nestačí. Zkušenosti získané v zaměstnání, na které nebyla uzavřena řádná smlouva, nelze jako praxi dalšímu zaměstnavateli vykázat.

Pokud by měli respondenti poradit, **co pomůže práci získat a udržet si ji**, doporučili by zejména:

- reálně zvážit plány před započatím hledání práce;
- kontaktovat známého, který práci zprostředkuje, a bývalého uživatele zaměstnavateli doporučí;
- zvýšit si vzdělání;
- vyjasnit podmínky konkrétního zaměstnání ještě před nástupem do práce, což sníží riziko nedorozumění a neshod se zaměstnavatelem, které by mohly vést až k odchodu ze zaměstnání.

Jako velmi citlivý problém vnímají respondenti to, zda mají budoucímu zaměstnavateli sdělit, že jsou bývalí uživatelé. V postoji k tomu problému nejsou jednotní a uvědomují si, že to je jen jejich rozhodnutí, se kterým jim nikdo jiný nemůže pomoci.

3.2 Problematika uplatnění bývalých uživatelů na trhu práce z pohledu pracovníků léčebných zařízení

Druhá část „Analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“, realizovaná mezi pracovníky léčebných zařízení dokresluje pohled na problematiku získaný mezi klienty. Problematice zaměstnání se při práci s klienty věnují všechna léčebná zařízení.

Práce se považuje za jeden ze základů léčebného a sociálně rehabilitačního procesu. V jednotlivých typech zařízení a fázích léčby se jí však přikládá rozdílný důraz. V rezidenčních léčebných programech je to především pracovní terapie, při doléčování se klade důraz na vyhledání

řádného zaměstnání se všemi formálními náležitostmi a jeho dlouhodobé udržení.

Respondenti z řad pracovníků léčebných zařízení označují za nejdůležitější témata, kterým se s klienty v rámci léčby věnují:

- **nerealistické představy ohledně budoucího zaměstnání;**
- **vyhledávání práce s ohledem na zaměstnání, která se nedoporučují, protože mohou být pro klienta riziková⁵;**
- **nácviky technik, jež mohou zvýšit úspěch při žádosti o práci a při dalším fungování na pracovišti (Miovský aj., 2006, s. 42-45).**

Podle pracovníků zařízení zaměřených na léčbu uživatelů drog se, pokud jde o **problémy při hledání zaměstnání**, klienti nejčastěji potýkají s tím, jak mají naložit s informacemi souvisejícími s jejich drogovou minulostí, nedostatečnou kvalifikací, záznamy v rejstříku trestů a nedoložitelnou praxí.

Dalším důležitým prvkem, který vstupuje do hry při tom, když si bývalí uživatelé drog hledají zaměstnání, je jejich **osobnostní charakteristika**. Často zmiňovaným důsledkem užívání drog je snížené sebevědomí a podceňování vlastních schopností. Dále jde například o malou schopnost zvládat konflikty a frustrující situace, nedostatky v komunikaci a obtížné zvládnutí běžných sociálních situací, obavy z prozrazení drogové minulosti, vzhled, nekonformita chování a další.

Někteří respondenti mezi zaměstnanci léčebných zařízení zdůrazňovali možné **problémy v průběhu zaměstnání**. Jde o situace, kdy klienti nevládnou práci vykonávat, protože nemají dostatek motivace si ji udržet. Dále byl jako problém uváděn již zmiňovaný způsob zaměstnání „na černo“. Klienti tak získají možnost vyhnout se některým formálním aspektům žádosti o práci: není požadován výpis z rejstříku trestů, avšak klient se dostává do pozice, kdy ztrácí jistoty, které by mu jako

⁵ Jde zejména o zaměstnání, kde je klient v přímém kontaktu s návykovými látkami, dále noční práci a zaměstnání, která jsou svojí podstatou na hranici ilegality (bazary, zastavárny, herny apod.).

zaměstnanci zaručoval zákoník práce. Ze zkušenosti pak pracovníci léčebných zařízení zmiňují stav, kdy někteří jednotlivci a firmy této skutečnosti zneužívají ve svůj prospěch.

4 Bývalí uživatelé návykových látek očima potenciálních zaměstnavatelů v Praze

Druhý z výzkumů provedených v souvislosti s realizací projektu Pracovní a sociální agentury SANANIM v roce 2006 byla „Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ (Morávek aj, 2006). Jejím cílem bylo zjistit a popsat jak vnímají možnosti zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek zaměstnavatelé na území hlavního města Prahy. Analýza byla zpracována studenty FSV UK pod vedením Mgr. Jana Morávka na objednávku občanského sdružení SANANIM.

„Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ je velmi kvalitně zpracovaná a svým obsahem rozšiřuje pohled na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek o dosud nepopsaný pohled skupiny zaměstnavatelů.

Jako hlavní technika sběru dat byly použity polostrukturované rozhovory. Bylo vybráno sedmnáct zaměstnavatelů (tři se zkušenostmi se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek na doporučení o. s, SANANIM a čtrnáct bez zkušeností; vybráni byli z databáze firem v ČR HBI Monitor a žebříčku Czech Top 100). Bylo pořizeno celkem 25 rozhovorů, vždy s osobou zodpovědnou za přijímání zaměstnanců; v malých podnicích to byl majitel nebo ředitel, ve středních a velkých podnicích rozhovory probíhaly s vedoucím či jiným pracovníkem personálního útvaru (Morávek aj., 2006, s. 8-12).

Použitá kvalitativní metoda umožnila popsat zkoumanou problematiku na poměrně omezeném vzorku empirického materiálu. Proto je nutné upozornit na to, že na základě tohoto vzorku je možné odhadovat různé trendy ve zkoumané problematice, ale není možné odhadovat celkový rozsah jednotlivých jevů. Výsledky jsou jen obtížně zobecnitelné na základní soubor – osoby zodpovědné za přijímání zaměstnanců

v podnicích na území Prahy. Pokud tedy dále textu v souvislosti s určitými jevy uvádím, že jde o „většinu“, „řadu“, „malou část“, personalistu či „několik“ účastníků výzkumu, není možné z toho v žádném případě vyvozovat, že by se daný jev v realitě vyskytoval u většiny, resp. menšiny všech podniků v Praze (Morávek aj, 2006, s. 8).

V následujícím textu budu čerpat ze závěrečné zprávy výše zmíněné analýzy (Morávek aj., 2006, s. 13-16).

Nejdůležitější témata, která byla respondenty zmiňována ve spojení s možností zaměstnání bývalých uživatelů návykových látek, jsou:

- **pozitiva přijetí bývalých uživatelů návykových do zaměstnání;**
- **zdroje nedůvěry vůči bývalým uživatelům návykových látek;**
- **záznam v rejstříku trestů ve spojení s drogovou minulostí;**
- **pracovní způsobilost;**
- **psychická nestabilita;**
- **relaps;**
- **osobní vliv personalisty;**
- **riziko nepřijetí týmem;**
- **rovnocenný přístup a vytvoření speciálních podmínek pro zaměstnance;**
- **vhodnost přiznání drogové minulosti (Morávek aj., 2006, s. 13-16).**

Potenciální zaměstnavatelé nacházeli **v přijetí bývalých uživatelů návykových látek určitá pozitiva**. Relativní výhodou jsou kladné stránky jejich sociálního znevýhodnění a otevřenost ohledně minulosti; absolutní výhody uchazečů pak oproti běžným uchazečům spatřují v motivaci k práci, vděčnosti za poskytnutou příležitost, schopnost reflexe sebe sama a svého životního příběhu.

Hlavním **zdrojem nedůvěry vůči bývalým uživatelům návykových látek** je především záznam v rejstříku trestů, který někteří zaměstnavatelé vnímají jako riziko recidivy. Rovněž drogová minulost pro ně představuje riziko, a to psychické nestability, snížené pracovní způsobilosti a návratu k drogám. Dalším zdrojem nedůvěry je dlouhodobá nezaměstnanost, která může vyvolávat obavy z pracovní nestálosti, narušování pracovního klimatu, sníženého výkonu a nestability. Uchazečova dlouhodobá nezaměstnanost vede zaměstnavatele také k domněnce, že nemá o práci skutečně zájem. Tento dojem lze změnit důvěryhodným vysvětlením mezer v životopise, čímž může být právě léčba z drogové závislosti.

Problematickým tématem je **záznam v rejstříku trestů**. Samotný záznam v trestním rejstříku vyvolává ve většině dotazovaných personalistů obavy z recidivy trestné činnosti. Pro menší část personalistů je vždy nepřekonatelnou překážkou, pro větší část není nepřekonatelnou překážkou, záleží však na druhu spáchané trestné činnosti a na celkovém dojmu z uchazeče.

Záznam v trestním rejstříku ve spojení s drogovou minulostí je personalisty vnímán částečně jinak. Jednu část personalistů nezajímají okolnosti trestné činnosti a vždy je pro ně neomluvitelná, zatímco pro druhou část personalistů je trestná činnost v době braní drog specifická a omluvitelná.

Nejčastější obavou spojenou se zaměstnáním bývalých uživatelů návykových látek je možnost snížené **pracovní způsobilosti**. Z velké části je pracovní způsobilost považována personalisty za sníženou, obávají se snížené koncentrace, výkonnosti, výdrže, potřeby zvláštní asistence, rizik bezpečnosti práce. Menší část personalistů říká, že pracovní způsobilost ovlivněna není, a uchazeče považují za vyléčeného, bez následků. Někteří také tvrdí, že pracovní způsobilost je ovlivněna kladně. Z jejich pohledu uchazeč vychází z léčby psychicky či duchovně posílený.

Značná část personalistů vyjadřuje obavy z **psychické nestability** bývalých uživatelů návykových látek. Obávají se, že během doby užívání drog mohlo dojít k narušení psychické stability, která může přetrvávat i v době abstinence. Psychická nestabilita pak může mít negativní vliv na pracovní výkon.

Takřka všemi personalisty je jako rizikový faktor vnímám **relaps**. Představy o relapsu nemají vždy podložené relevantními informacemi a uvažují o něm zejména v té souvislosti, do jaké míry a jakými prostředky je toto riziko ovlivnitelné. Jako faktory ovlivňující riziko relapsu vnímají úspěšnost léčby a vůli bývalého uživatele. Za následek relapsu považují zejména neschopnost pracovat, což potažmo může nepříznivě ovlivnit provoz firmy. Někteří personalisté by ze svého pohledu vysoké riziko relapsu vyloučili nepřijetím bývalého uživatele.

Při přijímání zaměstnanců je potřeba také zohlednit **osobní vliv personalisty**. Mezi osobnostní faktory na straně nositele rozhodnutí patří subjektivní dojem z uchazeče, osobní zkušenosti týkající se problematiky závislostí a subjektivní znalost pracovních rizik.

Praktické znalosti této problematiky, tj. zkušenost s bývalým uživatelem návykových látek v zaměstnání, má jen malá část oslovených personalistů. Většina má znalosti teoretické - z knih, médií, vyprávění atd. Žádný z personalistů však nedeklaroval úplnou neznalost této problematiky. Výzkum ukázal, že personalisté, kteří rizika znají z vlastní praxe, nevyjadřují na rozdíl od personalistů, s pouze teoretickými znalostmi, žádné obavy z psychické nestability.

Oslovení personalisté často zmiňovali možné **riziko nepřijetí týmem**. Zvažovali, jak by probíhalo přijetí bývalého uživatele drog a zda by kolektiv vůči němu projevoval předsudky, nebo se naopak o něj zajímal. Personalisté uvažují, zda bude uchazeč s kolektivem vyznávat stejné hodnoty tam, kde je to důležité, a zda lze očekávat udržení, nebo naopak narušování pracovního rytmu. Riziko, že uchazeč s drogovou minulostí

nebude týmem přijat, vychází ze dvou hlavních předpokladů: ze špatné zkušenosti týmu s pracovníkem, který měl problém s drogami, a z předsudků a stereotypního myšlení v týmu.

Personalisté, kteří předpokládají, že by případně bývalého uživatele přijali, uvažovali, zda zvolí pro jeho práci **rovnocenný přístup**, nebo zda mu **vytvoří speciální pracovní podmínky**.

Speciální podmínky se mohou vytvářet jak na popud uchazeče, tak i z iniciativy zaměstnavatele. Může jít o pozitivní i negativní opatření. Nejčastěji byly zmiňovali:

- testování na drogy;
- větší obezřetnost personalisty;
- větší kontrola práce;
- smlouva na dobu určitou;
- úlevy na pracovišti;
- vstřícnost při speciálních potřebách;
- pravidla pro případ relapsu.

Posledním tématem analýzy je otázka **vhodnosti přiznání drogové minulosti**. Reakce personalistů na hypotetickou situaci, kdy uchazeč přiznává svoji drogovou závislost a absolvování léčby, se značně různí. Někteří přemýšleli o tom, v čem je výhoda, že uchazeč o zaměstnání drogovou minulost přiznal, jiní nad tím vyjádřili údiv, další zaujali neutrální postoj a ještě další reagovali negativně.

Možnost získat zaměstnání i přesto, že uchazeč sám přizná drogovou minulost a absolvovanou léčbu, závisí na těchto podmínkách:

- shoda uchazeče s profilem pozice;
- stav na trhu práce a počet uchazečů o danou pozici;
- obchodní situace firmy;
- záznam uchazeče v trestním rejstříku;
- osoba, která o přijetí uchazeče rozhoduje.

Oslovení personalisté se shodli v tom, že uchazeč s drogovou minulostí bude na místo pravděpodobně přijat, pokud bude vyhodnocen jako ten, kdo odpovídá požadovanému profilu nejlíže.

5 Bývalí uživatelé návykových látek a možnosti hledání zaměstnání na trhu práce v České republice

V této kapitole nastíním a zhodnotím jednotlivé možnosti, které se při hledávání práce bývalým uživatelům návykových látek nabízejí. Budu vycházet z výsledků analýz prezentovaných v předcházejících kapitolách, relevantní literatury i z vlastní praxe pracovního poradce v Pracovní a sociální agentuře občanského sdružení SANANIM.

Mezi nejčastěji doporučované způsoby vyhledávání práce patří inzeráty v tisku a na internetu, kontaktování firem, které se na získávání pracovníků specializují, podání inzerátu, využití služeb úřadu práce, hledání volného místa pomocí doporučení příbuzných a známých a dotazování přímo u zaměstnavatelů (Dodatek k metodické příručce, 1997, s. 62).

5.1 Samostatné vyhledávání zaměstnávání

Prvním a zároveň nejčastějším způsobem, který bývalí uživatelé návykových látek použijí při hledání zaměstnání, je oslovení lidí ve svém okolí. Nejčastěji jde o rodinné příslušníky, přátelé a známé (Mioviský aj., 2006, s. 13). Tento způsob je častý zejména mezi klienty doléčovacích center. Klienti si pak navzájem zaměstnání doporučují a informují se o volných místech.

Další možností vyhledávání pracovních nabídek je tištěná inzerce. Využívána jsou specializovaná inzertní periodika (Mioviský aj., 2006, s. 31). Tento způsob je oblíbený vzhledem k možnosti okamžitě na inzerát telefonicky reagovat a zjistit podrobnosti o nabízeném místě.

Nejméně využívanou možností je samostatné vyhledávání práce na internetu. Malé využití internetu je způsobeno nedostupností počítače a nízkou počítačovou gramotností. Proces odpovídání na nabídky zaměstnání na pracovních internetových serverech je pro značnou část

bývalých uživatelů návykových látek bez asistence zkušené osoby obtížný. Nejsou schopni splnit formální postupy při hledání práce, například vyhledat inzerát, odpovědět na něj, vyplnit formulář žádosti o místo, poslat strukturovaný životopis, vyčkat reakce a odpovědět elektronickou poštou apod.

5.2 Úřady práce

Úřady práce jsou správní úřady, které spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příslušnost se řídí trvalým pobytem uchazeče. Mezi služby úřadů práce patří zejména zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. Úřady práce rovněž poskytují poradenské a informační služby, příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti – rekvalifikace, vytváření společensky účelných pracovních míst a vyplácejí podporu v nezaměstnanosti (Krutina aj., 2005, s. 17).

Využití služeb úřadů práce bývalými uživateli návykových látek se týká především zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Protože však obvykle nesplňují podmínku odpracovat v posledních třech letech dvanáct měsíců, a tak podporu v nezaměstnanosti nedostanou. Evidence a kontakt s úřadem práce je pak pouze formalitou nezbytnou pro splnění podmínek pro přiznání dávek pomoci v hmotné nouzi.

Ze své praxe mohu říci, že mezi pracovníky úřadů práce a bývalými uživateli panuje vzájemná nedůvěra. Pracovníci úřadů práce také nedokáží s touto cílovou skupinou náležitě pracovat. Panují zde předsudky a nedůvěra, která je ve většině případů způsobena negativními zkušenostmi, jež zprostředkovatelé z úřadů práce mají s osobami aktuálně závislými⁶. Také bývalí uživatelé návykových látek vstupují do kontaktu úřadu práce s nedůvěrou, což bývá způsobeno obecnou zdrženlivostí k institucím jako takovým.

⁶ Aktuálně závislí uživatelé návykových látek využívají úřad práce pouze výjimečně a to jako nutného prostředníka k získání dávek pomoci v hmotné nouzi. O zprostředkování zaměstnání nemají zájem. Většinou nejsou schopni docházet na smlouvané schůzky a jsou sankčně vyřazeni.

Bývalí uživatelé návykových látek hodnotí služby úřadů práce jako nedostačující (Miovský aj., 2006, s. 32). Vzhledem k nedostatečné praxi, nedokončenému vzdělání a zápisům v rejstříku trestů jim jsou nabízeny nezajímavé pozice. Často je jim přímo naznačeno, že není v silách úřadu práce jim zaměstnání zprostředkovat. Také šance na rekvalifikaci je pro ně mizivá.

Zejména otázka rekvalifikací je z mého pohledu velkým problémem. Klienti léčebných zařízení následné péče, zejména s nedokončeným vzděláním a nulovou praxí, mají o rekvalifikaci zájem. Úřady práce argumentují nedostatkem financí na pokrytí nákladů rekvalifikace, ale i otevřeně přiznávají, že nechtějí investovat do osob, které mají ve své historii drogovou závislost, a jsou tedy z pohledu úřadu práce rizikové. Opět se však dostáváme k problematice předsudků a negativních zkušeností s aktivně závislými klienty. Rozdíl mezi aktivním uživatelem a osobou, která prošla řádnou léčbou závislosti a v současné době abstinuje, není většina zprostředkovatelů schopna vnímat.

Dalším fenoménem je stále zmiňovaný zápis v rejstříku trestů. Ze své praxe znám případy, kdy někteří mí klienti po výkonu trestu dostávají od svých zprostředkovatelů doporučenky na pracovní místa, kde je pro uzavření pracovního poměru vyžadován čistý trestní rejstřík. Ačkoli se tato skutečnost může zdát úsměvná, u klientů vzbuzuje pochyby o smysluplnosti služeb úřadů práce.

5.3 Komerční zprostředkování zaměstnání

Bývalí uživatelé návykových látek využívají těchto služeb zejména pro zprostředkování krátkodobých brigád. Oblíbené jsou studentské pracovní agentury, které nabízejí nekvalifikované práce. Výhodou je jednoduchý proces registrace a následného výběru práce a počtu dní. Nevýhodou je, že mzda je ve většině případů vyplácena pouze jednou měsíčně. Tyto služby jsou dostupné všem, pouze v některých agenturách vyžadují

k registraci čistý výpis z rejstříku trestů, a tím jsou bývalí uživatelé návykových látek s kriminální minulostí zcela vyloučeni.

Další možností je využití poradenských firem specializovaných na získávání pracovníků, tedy specializovaných personálních agentur, které provádějí pohovory a předvýběr a za úspěšné uchazeče jsou honorovány (Armsrong, 2002, s. 364). Proto také probíhá jak registrace, tak i samotný předvýběr pečlivě a drogová minulost uchazeče je zdrojem potenciálního rizika, že na obsazované pozici neobstojí a personální agentura neobdrží honorář.

Pracovníky personálních agentur mi bylo sděleno, že informace o drogové závislosti v minulosti uchazeče o zaměstnání vnímají jako tak významný rizikový faktor, že uchazeč by nebyl doporučen do dalšího kola výběrového řízení, i kdyby splňoval všechna ostatní kritéria.

Vzhledem k těmto skutečnostem je využití personálních agentur bývalými uživateli návykových látek minimální. Většinou je mohou využít ti, kdo splňují kritéria dané pozice, jsou trestně bezúhonní a jejich profesní dráha není užíváním návykových látek podstatně poznamenána. V tom případě je však nutné zamlčet všechny okolnosti týkající se užívání návykových látek a s tím spojené minulosti a připravit si alternativní vysvětlení pro případná období nezaměstnanosti, způsobená užíváním návykových látek a dobou strávenou v léčbě.

5.4 Podporované zaměstnávání

Podporovaným zaměstnáváním se rozumí časově omezená služba pro osoby, které hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Služby podporovaného zaměstnávání jsou určeny osobám, jejichž schopnosti získat a zachovat si vhodné zaměstnání jsou sníženy. Snížení schopností může mít různé důvody, např. zdravotní postižení, problémy způsobené zneužíváním návykových látek, návrat z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovectví atd. Téměř tři čtvrtiny uživatelů podporovaného

zaměstnávání jsou lidé se zdravotním postižením. Práce získaná prostřednictvím podporovaného zaměstnávání musí splňovat také určitá kritéria. Mezi nejdůležitější patří, že jde o stabilní místo mimo chráněné dílny, kdy velikost úvazku a druh práce jsou přizpůsobené specifickým potřebám zaměstnance (Vitáková aj., 2005, s. 14).

Služby podporovaného zaměstnávání jsou následující:

- podpora zaměstnance je kontinuální, nesleduje jen získání zaměstnání, ale také jeho udržení;
- běžná je podpora zaměstnance poskytovaná přímo na pracovišti;
- součástí podpory je příprava k práci: přípravou k práci je myšlena cílená činnost, která směřuje k zapracování uživatele podporovaného zaměstnání na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon zvoleného zaměstnání (IN Zpravodaj, 2003, s. 6).

Jednou ze skupin, na které je podporované zaměstnávání zaměřené, jsou také **lidé se závislostí na návykových látkách**. „Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání“ (Vitáková aj., 2005) vydaná v roce 2005 tuto cílovou skupinu zohledňuje a v příloze se věnuje jejím specifikům. Podpora při zaměstnávání se dělí na intervence odehrávající se v chráněném prostředí během léčby a na intervence podporující klienta v běžném prostředí.

Intervence v průběhu léčby se shodují s pracovní terapií, která probíhá ve většině rezidenčních léčebných zařízeních, a s prací v chráněných dílnách v rámci následné péče. Druhý typ intervencí se odehrává v běžném prostředí. Jejich výčet se omezuje na tři základní témata:

- podpora a pomoc při hledání a výběru vhodného zaměstnání;
- příprava na to, jak mluvit o minulosti;
- zvládání problémů v zaměstnání (Vitáková aj., 2005, s. 110-113).

Ačkoli jsou služby podporovaného zaměstnávání teoreticky otevřené i bývalým uživatelům návykových látek a v „Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání“ je tato skupina reflektována, nezdá se mi, že by tyto služby pro ně byly nejvhodnější. Například jeden ze základních rysů podporovaného zaměstnávání, příprava k práci a následná podpora přímo na pracovišti, neodpovídá reálným potřebám bývalých uživatelů. Většina z bývalých uživatelů návykových látek získá během pobytu v léčebném zařízení alespoň základní pracovní návyky a je schopna v zaměstnání fungovat samostatně, bez asistence.

Na obranu služeb podporovaného zaměstnávání chci uvést, že byly vytvořeny zejména pro osoby, jejichž postižení je výrazně v rovině psychické nebo somatické, a pro tuto cílovou skupinu jsou ideálním způsobem k nalezení a udržení zaměstnání. Podpora, kterou při vstupu na trh práce potřebují, je mnohem rozsáhlejší, než u potřebuje většina bývalých uživatelů návykových látek. Přesto se i mezi nimi najdou lidé, pro které je tento druh služby nesporným přínosem a jedinou možnou cestou k nalezení zaměstnání.

V současné době probíhá v České republice jen jediný program podporovaného zaměstnávání soustředěný přímo na osoby se závislostí na návykových látkách. Jde o program o. s. Prevc-Centrum⁷, který je určen pro osoby v substitučních programech⁸. Tento projekt je v době vzniku této práce v začátcích a proto není ještě možné jeho přínos k problematice zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek řádně zhodnotit.

⁷ Občasně sdružené Prevc-Centrum se zabývá prevencí a poskytováním psychosociální pomoci osobám ohroženým závislostmi a dalšími společensky nežádoucími jevy. Ke konci roku 2006 spustilo občanské sdružení projekt podporovaného zaměstnávání pro klienty v substitučních programech RESTART 2006.

⁸ Substituční léčba je jednou z forem medicínské léčby závislosti na opiátových drogách (heroin, morfin apod.). Její princip spočívá v nahrazení nelegální drogy látkou s podobnými nebo stejnými účinky, která zmírňuje abstinenci příznaky a snižuje bažení po nelegálních opiátech. Substituční léčba vedoucí k abstinenci může být jak dlouhodobá, udržovací, tak i krátkodobá (Verster, Bunning, 2007, s. 20).

6 Specifika zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek

6.1 Legislativa vztahující se k zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek

Nejprve se zaměřím na legislativu, která se vztahuje k podpoře bývalých uživatelů při vstupu na trh práce. Z hlediska legislativy je podle **§ 33 zákona č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti** na bývalé uživatele návykových látek nahlíženo jako na osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Tuto skutečnost je však možné vyvodit pouze z toho, že je lze přiřadit ke skupině fyzických osob, které potřebují zvláštní pomoc. Podle tohoto zákona do ní patří fyzické osoby, které „...se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“ (§ 33 zákona č.453/2004 Sb.)

Někteří bývalí uživatelé také splňují kritéria příslušnosti k dalším skupinám osob, jimž je věnována zvýšená péče. Jde zejména o tyto skupiny:

- fyzické osoby do 25 let věku;
- fyzické osoby pečující o dítě do věku 15 let;
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců (§ 33 zákona č.453/2004 Sb.).

V některých případech bývalí uživatelé vzhledem k psychickému, případně fyzickému postižení způsobeném užíváním návykových látek patří také do skupiny osob se zdravotním postižením. Jejich zaměstnávání je upraveno § 67-84 zákona č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti a je ze zákona povinné.

Pokud se prokáže příslušnost bývalého uživatele návykových látek k osobám, kterým je věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, může být ve spolupráci s úřadem práce využito některých z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o zaměstnání bývalého uživatele

na **společensky účelném pracovním místě**, případně využití **příspěvku na zapracování pro zaměstnavatele**.

Podle § 113 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se **společensky účelnými pracovními místy** rozumí „...pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“ (§ 113 zákona č.453/2004 Sb.) Na zřízení společensky účelného pracovního místa je poskytován příspěvek, jehož výše je stanovena v zákoně. Pokud je takové místo vyhrazeno pro uchazeče, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, může být poskytován příspěvek až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, a to po dobu maximálně dvanácti měsíců (§ 113 zákona č. 453/2004 Sb.).

V případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče, může s ním podle § 116 zákona č 453/2004 Sb., o zaměstnanosti uzavřít úřad práce dohodu, na jejímž základě je zaměstnavateli vyplácen **příspěvek na zapracování**. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu tří měsíců a jeho výše může činit nejvýš polovinu minimální mzdy (§ 116 zákona č.453/2004 Sb.).

Ačkoli zákon umožňuje zřizování společensky účelných pracovních míst, zaměstnavatelé v nekomerční sféře tuto možnost nevyužívají. V praxi jsou společensky prospěšná místa ve spojení se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek vytvářena většinou neziskovými organizacemi, které se sociální rehabilitaci bývalých uživatelů jako jediné věnují.

Co se týče zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání, na kterou má naprostá většina bývalých uživatelů návykových látek ze zákona nárok,

setkávám se, jak už jsem se dříve zmínil, s nedůvěrou ze strany úřadů práce. Za své praxe jsem se setkal pouze s jednou klientkou, která získala zaměstnání ve spolupráci se svojí zprostředkovatelkou na úřadě práce. Jednalo se však o velmi sociálně zdatnou dívku s dokončeným vyšším odborným vzděláním bez kriminální historie. Drogovou minulost zprostředkovatelce na úřadě práce zamlčela.

6.2 Specifika zaměstnávání z hlediska bývalých uživatelů návykových látek a potenciálních zaměstnavatelů

Na základě již zmiňovaných výstupů „Analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“ (Miovský aj., 2006), „Analýzy potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ (Morávek aj. 2006) a své vlastní zkušenosti nyní stručně shrnu charakteristiky, s nimiž bývalí uživatelé návykových látek a jejich potenciální zaměstnavatelé vstupují do procesu vyjednávání o zaměstnávání.

Bývalí uživatelé návykových látek vstupují do procesu vyhledávání zaměstnání se třemi základními handicapy:

- záznam v rejstříku trestů;
- nedokončené, případně nedostatečné vzdělání;
- žádná, případně nedoložitelná pracovní praxe (Miovský aj., 2006, s. 57).

Dále lze pozorovat na straně bývalých uživatelů tyto specifika:

- a) negativní
 - nedostatečná znalost formálních postupů při vyhledávání zaměstnání;
 - osobnostní charakteristika (snížené sebevědomí, podceňování schopností, malá schopnost zvládat konflikty, chybějící komunikační dovednosti);
 - nonkonformní vzhled;
 - nereálná očekávání ohledně výše platu;

- spěch, nedostatek času na vyhledávání zaměstnání;
- vysoké dluhy a potřeba stabilního příjmu na jejich splácení;
- sklon vyhledat nelegální práci jako řešení problému s nalezením zaměstnání;
- nejasnosti v tom, jak hovořit o své drogové minulosti;

b) pozitivní

- vysoká motivace nalézt zaměstnání;
- ochota pracovat na sobě, ochota ke změně.

Potenciální zaměstnavatelé jsou při vstupu do vyjednávání o možném zaměstnání bývalého uživatele negativně ovlivněni zejména těmito faktory:

- záznam v rejstříku trestů;
- dlouhodobá nezaměstnanost;
- strach z možné psychické nestability;
- riziko relapsu bývalého uživatele;
- strach ze zaměstnání bývalého uživatele;
- neznalost problematiky (Morávek aj., 2006, s. 13-16)

Pozitivních skutečností není v souvislosti se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek mnoho, ale pokud zaměstnavatel uvažuje o jejich přijetí, je pozitivně vnímána:

- otevřenost hovořit o drogové minulosti,
- předpokládaná motivace k práci, případně také vděčnost za poskytnutou příležitost (Morávek aj., 2006, s. 16).

Pozitivní roli hraje také určitá pragmatičnost zaměstnavatelů. Praxe, ale také „Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze“ potvrzuje, že pokud uchazeč splňuje daná kritéria a je zároveň tím nejvhodnějším kandidátem na pozici, bude pravděpodobně přijat (Morávek aj., 2006, s. 16). Tento trend potvrzuje také obdobná studie provedená ve skotském Edinburghu, kde zaměstnavatelé

zaujímají obdobný postoj, zejména jde-li o obory, kde je nedostatek pracovních sil a zvýšená fluktuace. (Moving on, 2001, s. 16).

6.3 Specifika služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek

Nyní se pokusím definovat podobu služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. V předcházející kapitole jsem shrnul možnosti, které jsou bývalým uživatelům běžně dostupné. Žádná z těchto možností není z mého pohledu přímo šita na míru potřebám bývalých uživatelů návykových látek a nerespektuje plně životní situaci, ve které se nalézají. Jako nejbližší se mi jeví služby podporovaného zaměstnávání. Svoji konstrukcí a zejména mírou podpory však s potřebami většiny bývalých uživatelů zcela nekorespondují.

Definovat jasná specifika služby zaměřené na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek na základě zobecnění dlouhodobých praktických zkušeností není možné, protože takto specializované služby jsou v rámci drogových služeb v České republice novinkou. V době psaní této práce jsou v České republice ve fázi realizace pouze tři projekty zaměřené na služby zaměstnávání pro bývalé uživatele návykových látek. Tyto projekty vznikly díky podpoře Evropského sociálního fondu a dá se očekávat, že se posléze stanou běžnou součástí drogových služeb. Jde o již zmiňovaný projekt občanského sdružení Prev-Centrum, určený pro stabilizované klienty v substitučním programu, projekt občanského sdružení Podané ruce⁹ a projekt občanského sdružení SANAIM, na jehož realizaci se podílím.

Jako **klíčové parametry služby zaměstnávání pro bývalé uživatele** se jeví její flexibilita a zohlednění základních handicapů. Drogová kariéra bývalých uživatelů návykových látek má často shodné rysy. Naopak jejich

⁹ Brněnské občanské sdružení Podané ruce poskytuje komplexní služby v oblasti léčby a resocializace drogově závislých, zejména na Moravě. V Brně v dubnu 2006 zahájilo o. s. Podané ruce projekt PASAGE, který se zaměřuje na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.

lidský kapitál, schopnosti nalézt si zaměstnání a handicapy, se kterými do procesu vyhledávání zaměstnání vstupují, jsou velmi různorodé. Základem je určit každému klientovi individuálně formu podpory, která mu umožní nalézt zaměstnání. Někomu například stačí poskytnout informace, jak má vypracovat strukturovaný životopis, seznámit ho s tím, jak si sám může hledat zaměstnání a poskytnout mu k tomu nezbytné technické zázemí. Jiný však potřebuje celým procesem provést krok za krokem. Kromě individuálního rozsahu poskytovaných služeb by měla být služba flexibilní i co do délky trvání poskytované podpory.

Jako další důležitá vlastnost služby, zdůrazňovaná zejména klienty, je rychlost nalezení zaměstnání, které je současně alespoň přiměřené vhodné¹⁰. Bývalí uživatelé, kteří opouštějí léčebné zařízení, se často nacházejí ve finanční tísní a nemohou si dovolit strávit několik měsíců vyhledáváním ideálního zaměstnání. Jako možné řešení se jeví rychlé nalezení, například brigády, a následně se soustředit na získání perspektivního zaměstnání.

Služba by tedy měla klientům:

- být podporou v začátcích procesu hledání práce, pomoci klientovi ujasnit si, jako práci by chtěl;
- dát strukturu procesu hledání zaměstnání, podat informace, případně provést tímto procesem, pro mnohé z nich jde o první hledání práce formálním způsobem;
- poskytnout potřebné informace a prostor pro nácvik dovedností spojených s vyhledáváním zaměstnání a jeho následným udržením;
- poskytnout technické a materiální zázemí;
- pomoci projít úspěšně celým procesem.

Stejně, jako na práci s klienty by měl být kladen důraz na práci se zaměstnavateli, včetně zaměstnavatelů potenciálních a potažmo na celý

¹⁰ Klienti mají tendenci vzít první nabízené zaměstnání, aniž by zvažovali jeho přínos pro další profesní rozvoj, udržení abstinence a nového životního stylu.

komerční sektor. Z toho vyplývá, že služba by měla mít dvě cílové skupiny, tj. klienty (bývalé uživatele návykových látek) a zaměstnavatele.

Musí být zohledněny potřeby obou skupin. U obou skupin by se mělo navíc zvyšovat povědomí o tom, jak k sobě navzájem přistupovat. Na straně zaměstnavatelů je zapotřebí se soustředit na tyto činnosti:

- objektivně informovat o skupině bývalých uživatelů a problematice jejich zaměstnávání a tím mírnit obavy zaměstnavatelů;
- působit jako prostředník mezi zaměstnavatelem a bývalým uživatelem;
- v případě potřeby vstupovat do procesu vyjednávání o přijetí uchazeče;
- aktivně vyhledávat zaměstnavatele, kteří nemají obavy ze zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.

7 Pracovní a sociální agentura občanského sdružení SANANIM

V této kapitole popíši na konkrétním případě službu zaměřenou na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. Jde o Pracovní a sociální agenturu občanského sdružení SANANIM. V agentuře jsem zaměstnán na pozici pracovního poradce a podílím se na realizaci služeb spojených se zaměstnáváním, které tato agentura poskytuje.

Projekt Pracovní a sociální agentury občanského sdružení SANANIM, dále v textu také zkráceně jako „Pracovní a sociální agentura“ nebo „agentura“, zahájil činnost v září roku 2005 díky finanční podpoře Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a magistrátu hl. města Prahy.

Agentura je pilotním projektem v oblasti služeb zaměstnávání o. s. SANANIM. Občanské sdružení SANANIM působí od roku 1990, bylo první nestátní organizací zabývající se problematikou závislostí na nealkoholových návykových látkách u nás a do současné doby se rozrostlo v jednu z největších organizací svého druhu. SANANIM dnes poskytuje celé spektrum služeb, určených osobám zasaženým závislostí na návykových látkách a jejich blízkým.

7.1 Teoretická východiska projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM

Stabilní zaměstnání je v rámci resocializace bývalých uživatelů návykových látek vnímáno jako základ návratu do normálního života a znovuzařazení do společnosti. Nalezení uspokojivého zaměstnání může procesu údravy bývalých uživatelů výrazně napomoci. Zaměstnání je také jednou z nejdůležitějších aktivit s potenciálem vyplnit pocit prázdna po drogách, jež mnozí z bývalých uživatelů cítí ve svém osobním životě (Moving on, 2001, s. 10).

Hlavní důvody pro vznik služby specializované na zaměstnávání bývalých uživatelů vycházely z reálných potřeb v drogových službách, zejména ve fázi následné péče. Služby následné péče se soustředí na psychosociální stránku přechodu z léčebného prostředí do prostředí běžného a není v silách doléčovacích programů poskytovat klientům specializované služby v oblasti zaměstnávání. Delší dobu bylo proto pociťováno, že chybí služba, která by se soustředila v rámci následné péče výhradně na problematiku zaměstnávání.

Další východiska, která iniciovala vznik agentury jsou:

- dlouhodobě pociťovaná obtížná situace bývalých uživatelů při vstupu na trh práce;
- potřeba podpory bývalých uživatelů v klíčovém bodě životní dráhy;
- legální zaměstnání a příjem jako faktory snižující riziko návratu k drogovému životnímu stylu.

Základním cílem projektu je zlepšení životní situace bývalých uživatelů návykových látek prostřednictvím úspěšného uplatnění se na trhu práce.

Mezi další cíle se řadí:

- vytvoření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a institucí;
- doplnění stávajících drogových služeb s důrazem na pracovní a sociální integraci bývalých uživatelů;
- modelace nového typu služby.

Projekt zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agentura svým zaměřením doplňuje stávající komplexní přístup ke klientům ve fázi následné péče. Je završením procesu sociální rehabilitace.

7.2 Projekt zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek

Pracovní a sociální agentura o. s. SANANIM

Vzhledem k rozsahu práce a tématu se omezím pouze na přehled služeb, které Pracovní a sociální agentura poskytuje, a dále se budu detailněji věnovat pouze tématům spojeným se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek a tomu, jak je tato problematika řešena v rámci agentury.

Služby agentury jsou určeny všem klientům, kteří abstinují. Ideálně jde o klienty po řádně ukončené léčbě, případně v poslední fázi léčby. Služeb agentury však mohou využít i ti, kteří neprošli léčbou, v současné době však abstinují a jsou schopni svou abstinenci udržet. Služby agentury jsou určeny také pro stabilizované klienty substitučních programů.

Služby Pracovní a sociální agentury se dají rozdělit do čtyř základních okruhů:

- **sociální práce;**
- **rekvalifikace a vzdělávání;**
- **pomoc při řešení individuálních problémů;**
- **služby zaměstnávání.**

Poskytovaný rozsah služeb **sociální práce** se shoduje s běžnými problémy, se kterými se bývalí uživatelé návykových látek nejčastěji potýkají. Jde zejména o řešení dluhů u veřejných i soukromých institucí, pomoc při sestavování splátkového kalendáře a komunikaci s institucemi. Další oblastí je trestně-právní problematika. Jde o základní orientaci v problematice, podporu samostatného jednání a v případě závažnějších problémů přesměrování na bezplatné profesionální právní služby. Posledním okruhem sociální práce je jednání s úřady dle individuálních potřeb klienta. Jeho cílem je vyřešení případných problémů a nácvik budoucího samostatného jednání.

Oblast **vzdělávání a rekvalifikace** zahrnuje zprostředkování kontaktů na vzdělávací instituce a rekvalifikační kurzy. Jde zejména o poradenství týkající se možností dokončení nebo započetí středoškolského studia,

zprostředkování kontaktů a případně účasti v rekvalifikačních kurzech. Přesto, že zdůrazňujeme důležitost vzdělání a zvyšování kvalifikace, využívají těchto služeb jen někteří klienti. Důvodem je to, že většina z nich nemá čas ani potřebné finanční prostředky na investici do vzdělání, v horším případě tuto investici nevnímají jako výhodnou. Již zmiňovaným problémem je také nedostatek rekvalifikačních kurzů realizovaných úřady práce.

Pomoc při řešení individuálních problémů zahrnuje všechny intervence, které se týkají problémů spojených s návratem do běžného života. Jde o službu, kterou běžně poskytují doléčovací centra. Někteří klienti agentury však nejsou v programu takového centra, ale bez pomoci se v těchto záležitostech neobejdou. V případě závažnějšího problému je klient přeměřován na specializovanou službu (psychoterapeutickou, zdravotní, právní).

Posledním okruhem jsou **služby zaměstnávání**. Vzhledem k tématu práce pojednám podrobněji o těchto službách v rámci Pracovní a sociální agentury až v následující subkapitole.

Běžné je, že klienti využívají několika ze zmíněných okruhů služeb zároveň. Nejčastěji jde o souběžné využití služeb sociální práce a služeb zaměstnávání.

7.3 Poskytování služeb zaměstnávání v rámci Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM

Služby zaměstnávání Pracovní a sociální agentury vycházejí z pojetí pracovního poradenství v rámci drogových služeb. Mezi hlavní poradenská témata v patří:

- základní orientace v pracovně-právních vztazích (vznik, změna a zánik pracovního poměru, druhy pracovních poměrů, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, pracovní doba, dovolená apod.);

- pomoc se sepsáním strukturovaného životopisu;
- pomoc s přípravou na přijímací pohovor;
- pomoc s vyhledáním pracovního místa a jeho udržením;
- konzultace pracovní smlouvy a pracovních podmínek;
- využití technického zázemí agentury při vyhledávání zaměstnání (PC, internet, telefon).

Klíčovou částí služeb pracovního poradenství je zaměstnávání klientů, respektive **pomoc s vyhledáním pracovního místa a jeho udržením**.

Proces zaměstnávání se dá obecně popsat z dvou možných pohledů:

- **dle míry zainteresování agentury do procesu vyhledávání pracovního místa,**
- **dle možných postupů zaměstnávání.**

Míra, jakou se agentura angažuje v procesu vyhledávání pracovního místa, záleží na individuální dohodě s každým klientem. Pracovní poradce může navrhnout optimální způsob využití služeb zaměstnávání, avšak konečné rozhodnutí je vždy na klientovi.

Základní nabízenou službou je **podpora**, kdy Pracovní a sociální agentura poskytuje klientovi pouze nezbytný servis. Jde především o využití informačních zdrojů a pracovně-právní poradenství. Klient vyhledává práci za podpory agentury, ale do jednání se zaměstnavatelem vstupuje samostatně. O své drogové minulosti si nepřeje mluvit. Tento způsob je vhodný zejména pro ty z klientů, kteří nejsou užíváním drog příliš sociálně a zdravotně handicapovaní a jsou schopni nalézt si práci sami, případně jen s minimální podporou.

Další úroveň je **podpora s asistencí**. Agentura poskytuje stejný rozsah služeb jako na úrovni podpory, ale klient využívá i dalších možností agentury. Jde zejména o vstup agentury do procesu vyjednávání mezi zaměstnavatelem a klientem agentury. Agentura působí jako prostředník a mediátor. Tento způsob je vhodný zejména pro klienty s delší drogovou kariérou a četnými sociálními handicapami. Zejména pro bývalé uživatele se

záznamem v rejstříku trestů je tento způsob často jedinou možností jak nalézt legální zaměstnání.

Nejvyšší úrovní je **zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele**. Klientovi je zprostředkováno zaměstnání na vhodné pozici u zaměstnavatele, který s agenturou spolupracuje. Jde o službu, která se hodí pro všechny klienty, ale jako obzvlášť výhodná se jeví pro ty z klientů, kteří nejsou vzhledem ke svým handicapům momentálně schopni získat na trhu práce pracovní místo běžným způsobem. Tato úroveň se v určitých rysech podobá službám podporovaného zaměstnávání, zmiňovaným v páté kapitole.

S mírou zainteresování agentury do vyhledávání zaměstnání se shodují i **možné postupy zaměstnávání**.

Prvním z nich je **samostatné zaměstnání na trhu práce**. Klient se uchází o odpovídající pozici na trhu práce, nevystupuje otevřeně ohledně drogové minulosti a do jednání se zaměstnavateli vstupuje zcela samostatně. Pracovní a sociální agentura poskytuje podporu při vyhledávání práce.

Další možností je **zaměstnání na trhu práce s otevřenou podporou Pracovní a sociální agentury, tzv. transparentní zaměstnávání**, jde o zaměstnání na trhu práce s asistencí agentury, kdy si klient přeje vystupovat otevřeně ohledně drogové minulosti a zaměstnavatel je s touto skutečností seznámen. Agentura vstupuje do procesu vyjednávání o uzavření pracovního poměru:

- aktivně: klient využije možnosti doprovodu pracovníka agentury k přijímacímu pohovoru a dále dle potřeby;
- pasivně: klient absolvuje pohovory samostatně a je vybaven doporučením¹¹ agentury.

¹¹ Jedná se o vyjádření Pracovní a sociální agentury k možnosti zaměstnání klienta u zaměstnavatele na dané pozici. Doporučení může obsahovat informace o klientově současném stavu stran abstinence a průběhu léčebného procesu, průběh kontaktu s agenturou atd. Součástí je nabídka kontaktu se zaměstnavatelem a vstup agentury do procesu vyjednávání o možném zaměstnání klienta. Pro názornost se příklad běžného doporučení nalézá v Příloze F.

Postup se volí vždy dle situace a aktuální potřeby klienta po zvážení všech kladů a záporů možného způsobu.

Poslední možností je již zmiňované **zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele**.

7.3.1 Práce s bývalými uživateli návykových látek zaměřená na získání a udržení zaměstnání

Průběh procesu pracovního poradenství zaměřeného na získání a udržení zaměstnání se skládá ze čtyř základních kroků:

1. seznámení a zacílení;
2. hledání zaměstnání;
3. zapracování;
4. ukončení.

ad 1.) První krok: **seznámení a zacílení**. Účelem této fáze je vzájemné seznámení klienta a pracovníka agentury, vypracování individuálního plánu uchazeče o zaměstnání a uzavření kontraktu.

V této fázi probíhají zejména tyto činnosti:

- detailní představení poskytovaných služeb;
- seznámení s kvalifikací a profesní kariérou klienta, se sociálními a zdravotními souvislostmi jeho drogové minulosti, které mají vliv na zaměstnání;
- určení postupu při zaměstnávání a míry poskytnuté podpory;
- pomoc při sepsání strukturovaného životopisu;
- orientace v možnostech vyhledávání zaměstnání, volba nejvhodnějších způsobů;
- orientace na trhu práce – představa o aktuálních pozicích na trhu práce, zrealnění představ o možnostech klienta, informace o základních charakteristikách jednotlivých míst (druh vykonávané pracovní činnosti, fyzikální a sociální prostředí, mzda);

- vytipování vhodných míst – dle profilu uchazeče.

Tato fáze trvá obvykle dvě až čtyři setkání. Předpokládané výsledky:

- vypracování strukturovaného životopisu;
- stanovení pozic, o které se bude klient ucházet;
- uzavření kontraktu, jehož obsahem je jasně definovaný postup zaměstnávání, role agentury, klienta a pracovního poradce v procesu hledání zaměstnání.

ad 2.) Druhý krok: **hledání zaměstnání**. V této fázi se postupuje na základě zvoleného postupu zaměstnávání. Cílem je uzavření pracovního poměru. Probíhají zde zejména tyto činnosti:

- asistence při odpovídání na nabídky zaměstnání;
orientace v nabídce;
- příprava na jednotlivé pohovory;
- v případě transparentního zaměstnávání kontakt se zaměstnavatelem a vyjednávání;
- plánování a revize způsobu vyhledávání zaměstnání.

Během procesu vyhledávání zaměstnání se mohou měnit strategie postupu zaměstnávání dle aktuální situace klienta. Postup musí být maximálně flexibilní.

Tato fáze je časově neomezená a jejím završením je uzavřená pracovní smlouva a nástup do zaměstnání.

ad 3.) Třetí krok: **zapracování**. V této fázi je klient již zaměstnán a probíhají další konzultace dle potřeby. Kontakt se postupně přizpůsobuje pracovnímu vytížení klienta a je pozvolna omezován. Přesto je průběh pracovního vztahu nadále sledován. V případě, že agentura vstoupila společně s klientem do procesu vyjednávání o nástupu, probíhá vhodnou formou i kontakt se zaměstnavatelem. Konec této fáze se kryje s uplynutím zkušební doby.

ad 4.) Čtvrtý krok: **ukončení**. Klient je zaměstnán a má po zkušební době. Na základě dohody je s klientem ukončena spolupráce. V případě potřeby lze kontakt kdykoli obnovit.

V souvislosti s poslední fází chci upozornit na skutečnost, že klienti, kteří jsou úspěšně zaměstnáni a spoluprací s agenturou, pokud jde o nalezení práce, ukončí, mohou pokračovat ve využívání dalších služeb agentury, především se jedná o služby sociální práce.

Rád bych také zmínil, že zde představený průběh procesu zaměstnávání je pouze ideálním modelem a jakýmsi vodítkem pro celý proces. Většina klientů prochází jeho fázemi opakovaně a obvykle trvá delší dobu, než se podaří určit vhodné pozice a optimální způsob zaměstnávání. Dále je běžné, že klienti využívají služeb zaměstnávání opakovaně. Po určitém čase se obrátí na agenturu s tím, že chtějí změnit zaměstnání a posunout se profesně dále.

Pro přesnější představu o průběhu služeb zaměstnávání odkazuji na Přílohu A, Kazuistiku klienta pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.

7.3.2 Práce se zaměstnavateli zaměřená na získání a udržení zaměstnání bývalých uživatelů návykových látek

Zaměstnavatelé jsou důležitou cílovou skupinou Pracovní a sociální agentury a do kontaktu s nimi vstupují klienti agentury nebo její pracovníci prakticky denně. Nedílnou součástí práce agentury je také aktivní vyhledávání zaměstnavatelů ochotných s agenturou spolupracovat a přijímat agenturou doporučené klienty.

Práce se zaměstnavateli má dva základní okruhy:

- **podpora klienta při vyjednávání se zaměstnavatelem, který s agenturou nespolupracuje;**
- **vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a následné párování klienta agentury s vhodným zaměstnavatelem.**

V prvním případě jde tedy o **podporu klienta agentury při vyjednávání o uzavření pracovního poměru** se zaměstnavatelem mimo okruh spolupracujících zaměstnavatelů. V případě, kdy klient za podpory agentury vstoupí do kontaktu se zaměstnavatelem a ukáže se, že vzhledem k některým z handicapů nespĺňuje všechna požadovaná kritéria, může agentura vstoupit do kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem a intervenovat ve prospěch klienta.

V ideálním případě klient agentury seznámí v průběhu pracovního pohovoru personalistu (nebo jinou osobu zodpovědnou za výběr zaměstnanců) se skutečností, že je bývalým uživatelem návykových látek, a tím zdůvodní, proč nevyhovuje všem kritériím na pracovní pozici. Klient je na tuto situaci předem připraven, například formou nácviku této situace s pracovníkem agentury. Dále je vybaven informačním materiálem o agentuře a písemným doporučením agentury na danou pozici. Klient je oprávněn navrhnout společné setkání, kterého se zúčastní potenciální zaměstnavatel a zástupce agentury. Tento způsob je považován za nejvhodnější a v praxi se osvědčil.

Klient může být rovněž na jednotlivé pracovní pohovory doprovázen zástupcem agentury, avšak z mého pohledu tento postup klienta zbytečně staví do role nesamostatné osoby, která potřebuje asistenci. Jak vyplývá z mé zkušenosti, také klienti vnímají tuto službu většinou jako málo nepřínosnou.

Potenciálního zaměstnavatele při setkání s klientem agentury a zástupcem agentury, obvykle zajímají praktické informace o drogových závislostech a léčbě, o fázi léčby, ve které se klient nachází apod. Je také možné informovat potenciálního zaměstnavatele o tom, jak klient funguje v průběhu kontaktu s agenturou, jak funguje v programu doléčování apod. Agentura většinou mírní obavy potenciálního zaměstnavatele ze zaměstnání bývalého uživatele návykových látek.

Z vlastní zkušenosti mohu říci, že pokud dojde ke schůzce s potenciálním zaměstnavatelem, je většinou už rozhodnut klienta přijmout. Agentura do procesu vystupuje nejvíce v roli garanta informací, které o sobě klient podává (abstinence, řádně dokončená léčba, doléčování) a jako instituce, která stojí za klientem.

Se souhlasem klienta jsou zaměstnavateli vždy nabídnuty určité garance, například možnost kontaktu s agenturou, kontroly abstinence klienta, informace o fungování v doléčovacím programu. Většinou však zaměstnavatelé tyto nabízené možnosti nevyužívají. Přesto probíhá ze strany agentury, minimálně po čas zkušební doby, kontakt s klientem a jeho fungování v zaměstnání se sleduje. Se zaměstnavatelem se v této době vhodným způsobem udržuje kontakt i nadále.

Druhým okruhem práce se zaměstnavateli je **vytváření sítě spolupracujících zaměstnavatelů a následné párování klienta agentury s vhodným zaměstnavatelem**. Síť spolupracujících zaměstnavatelů je nedílnou součástí nabídky služeb Pracovní a sociální agentury. Mezi zaměstnavateli na pražském trhu práce jsou vytipováni ti, kteří nabízejí pozice vhodné pro klienty agentury. Vytipování zaměstnavatelé jsou pak oslovováni a je jim nabízena spolupráce s agenturou. Jde zejména o pozice vhodné k okamžitému nástupu a zároveň s vyšší mírou fluktuace pracovníků. Zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele se totiž často využívá jako startovní zaměstnání, během něhož se pracuje na vyhledání dalšího zaměstnání, které by profilu uchazeče odpovídalo lépe.

V době psaní tohoto textu agentura spolupracuje s osmi firmami, které nabízejí většinou manuální práce formou brigád (úklid, montáž venkovních reklam, rozdávání novin) ale i pro některé klienty přitažlivější pozice (pomocné práce v divadle, asistence tělesně postiženým, práce v agentuře zaměřené na marketingové výzkumy). Důležitým faktorem sítě spolupracujících zaměstnavatelů je určitá pestrost nabízených pozic

a možnost průběžného doporučení a následného zaměstnání klientů agentury.

V případě, že se objeví klient, který by byl vhodný na některou pozici u spolupracujícího zaměstnavatele, je mu doporučen. Podobně se spolupracující zaměstnavatel může obrátit na Pracovní a sociální agenturu, jestliže potřebuje obsadit určitou pozici. Klienty je možnost zaměstnání u spolupracujícího zaměstnavatele vítána především jako příležitost do začátku. Pro některé klienty s kumulací handicapů je to rovněž jediná možnost legálního zaměstnání.

Pracovní a sociální agentura je oproti běžným pracovním agenturám v nevýhodě, protože počet klientů, kterými disponuje, je značně omezený. Za rok 2006 byl počet klientů agentury 87¹². Často se čeká delší dobu, než je možné nabízené místo u spolupracujícího zaměstnavatele obsadit. V tomto směru nemůže agentura konkurovat běžným komerčním firmám.

7.3.3 Další souvislosti spojené se zaměstnáváním klientů Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM

Na závěr se vrátím k několika tématům, která se ve spojení se zaměstnáváním bývalých uživatelů návykových látek již v textu objevila. Přesto bych jim rád věnoval ještě několik řádek, protože právě nad nimi se ve spojitosti se svým zaměstnáním v Pracovní a sociální agentuře často zamýšlím.

Z pohledu klientů je u služby často kladen důraz na **rychlost s jakou jim je zaměstnání nalezeno**, zejména pro to, jak už bylo dříve řečeno, že potřebují vydělávat. Za nejlepší považuji postup, kdy se klient nejprve zaměstná brigádně, což není na území hl. města Prahy problém, a dále se pro něj hledá zaměstnání na hlavní pracovní poměr.

¹² Pro více informací odkazují na Přílohu B, Přehled vybraných statistických ukazatelů klientů Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM za období leden až prosinec 2006.

Transparentní zaměstnávání je postup, kdy do procesu vyjednávání o uzavření pracovního poměru vstupuje agentura. Pro některé klienty je to často jediný způsob, jak se legálně zaměstnat. Při svém vzniku vycházela Pracovní a sociální agentura z faktu, že zaměstnání, kdy uchazeč (budoucí zaměstnanec) nemusí zamlčovat svoji minulost, může být přínosem pro obě strany. Pro bývalé uživatele může být významným faktorem uzavření zaměstnání, kdy se o drogové historii mluví opravdu jako o minulosti a dotýčný se nemusí za část své osobní historie stydět. Podobně je bývalý uživatel v během léčebného procesu motivován stavět se k problémům otevřeně a být upřímný.

Přínos může být spatřován i na straně zaměstnavatele, kdy se setká s osobou, která překonala závislost. Naučí se s touto skupinou lidí jednat a může být tak připraven na problematiku závislostí mezi vlastními zaměstnanci. V neposlední řadě vede nezamlčování drogové minulosti k odstigmatizování pohledu na celou skupinu bývalých uživatelů. Přesto volba rozhodnutí, jak bude vystupovat ohledně své minulosti, závisí pouze na klientovi. Názor pracovníků agentury může být jen poradním. Je třeba být ve volbě citlivý a respektovat klientovu situaci. Pro někoho není vhodné volit transparentní způsob zaměstnávání vzhledem k jejich nízkému věku a krátké drogové kariéře. V tomto případě může přiznaná skutečnost paradoxně proces nalezení zaměstnání komplikovat. U klientů s mnohaletou drogovou kariérou je však upřímnost stran minulosti často jedinou a zároveň tou nejjednodušší možností, jak se dají vysvětlit hluchá místa v pracovní praxi, nedokončené vzdělání, zápis v rejstříku trestů atd.

Citlivou otázkou, která se pojí s tímto tématem, je **kdy a jaké klienty agentury lze v procesu vyjednávání se zaměstnavatelem zastupovat**. V případě klientů, kteří přicházejí z léčby v terapeutických komunitách a účastní se doléčovacích programů, je možné vzhledem k době abstinence i k tomu, že o nich máme dostatek spolehlivých informací, přistoupit k transparentnímu zaměstnání poměrně brzy.

U klientů, kteří přichází z „ulice“, případně po absolvování detoxifikace a krátkodobé léčby, se osvědčil způsob brigádního zaměstnání na zkoušku, delšího pozorování, jak si klient vede, a poté, co prokáže základní schopnosti, jako například vyřídít si brigádu a po čas, který si sám zvolí, pracovat, vydržet v kontaktu s agenturou apod., se může přistoupit k transparentnímu způsobu zaměstnávání.

Dá se tedy říci, že transparentní zaměstnávání je vysokoprahovou službou. Možnost jeho využití a rozsah roste s délkou abstinence klienta a jeho kontaktu s agenturou. Pro jeho využití klient musí splnit následující kritéria:

- ukončená komunitní léčba a účast v doléčovacím programu;
- střednědobá léčba, účast v doléčovacím programu a minimálně měsíční kontakt s agenturou, plnění zadaných úkolů;
- bez léčby, účast v doléčovacím programu, intenzivní kontakt s agenturou, dlouhodobá spolupráce.

Vzhledem k tomu, že většina klientů agentury má za sebou čerstvě dokončenou léčbu závislosti, je pro ně výhodné účastnit se zároveň aktivně některého z programů následné péče. Většina z nich totiž potřebuje pro hladký přechod do běžného života psychoterapeutické, případně socioterapeutické služby, které mu agentura nemůže poskytnout. V souladu s tím byl vypracován **optimální model**, v jehož průběhu klient využívá služeb agentury a současně dochází do programu následné péče. Obě služby působí v synergii na proces návratu klienta do společnosti. Ideálním cílem je pak nalezení povolání a místa v životě.

8 Závěr

Cílem předložené bakalářské práce bylo popsat možnosti a způsoby podpory, které se naskýtají bývalým uživatelům návykových látek při vstupu na trh práce.

Poté, co jsem popsal trh práce a fenomén drogové závislosti a její léčby s přihlédnutím k tématu práce, jsem shrnul analýzy, které jsou prvními vlaštovkami ve výzkumu problematiky bývalých uživatelů návykových látek.

Dále už jsem se pokoušel na problematiku pohlížet více z praktické stránky a na základě poznatků ze své praxe, které korespondují se závěry obou analýz, jsem popsal možnosti hledání zaměstnání, jež jsou bývalým uživatelům návykových látek na českém trhu práce k dispozici. V této části práce jsem utřídil a logicky seřadil možnosti, které stát, legislativa a komerční a neziskový sektor v této oblasti nabízejí. Zároveň jsem mohl tyto možnosti kriticky zhodnotit z pohledu své praxe.

Za důležitou část práce považuji šestou kapitolu pojednávající o specifikách zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek. Jejím výstupem je poslední subkapitola, ve které se pokouším službu zaměřenou na zaměstnávání bývalých uživatelů popsat v obecných rysech.

V poslední, sedmé kapitole jsem zúročil své pracovní zkušenosti, popsal jsem služby zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek tak, jak jsou v rámci Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM vytvořeny. Vzhledem k tomu, že jsem byl účasten vzniku agentury od samého počátku a podílel jsem se na jejím rozvoji, bylo pro mě velikým přínosem, že jsem se mohl zastavit a pohled na problematiku zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek zasadit do širšího rámce.

Domnívám se, že předložená bakalářská práce je první, která pojednává o možnostech zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek, obecně

definuje specifika zaměstnání této cílové skupiny a popisuje na praktickém případě specializovanou službu v této oblasti. Doufám, že v tom může být i její přínos.

Z hlediska teorií vysvětlující fungování trhu práce jsou bývalí uživatelé návykových látek, vzhledem ke svým handicapům, se kterými na trh práce vstupují, předurčení k pracovním pozicím na sekundárním trhu práce. Často se zapojují do aktivit neformálního trhu práce, zejména do prací na černo. Díky kombinacím mnoha faktorů může být pro bývalé uživatele návykových látek nelegální práce výhodnější. Z pohledu legislativy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) je možné na bývalé uživatele návykových látek nahlížet jako na osoby znevýhodněné na trhu práce, avšak pouze Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004-2006 přímo vyjmenovává skupinu osob závislých na návykových látkách jako osoby znevýhodněné na trhu práce. Společně s nimi jsou uvedeny také osoby navracející se z výkonu trestu (což určitá část bývalých uživatelů také je), stejně pojatá skupina osob, která se navrácí z institucionální léčby závislosti, však nikde reflektována není.

Jedním z důvodů k opomíjení bývalých uživatelů návykových látek ze strany služeb zaměstnávání a legislativy může být nejasná představa, kdo vlastně bývalý uživatel je. Co se týče vymezení skupiny bývalých uživatelů návykových látek, je z mého pohledu vystihující definice, ve které je za bývalého uživatele návykových látek považována osoba, která v současné době po podstoupené léčbě, či spontánně, návykové látky neužívá a usiluje o to, aby tuto změnu životního stylu udržela i do budoucna.

Systém léčby drogových závislostí je u nás na velmi vysoké úrovni a dá se říci, že pokud se uživatel návykových látek rozhodne svoji situaci změnit, má vysokou šanci, že se mu to za pomoci odborných služeb podaří.

Užívání návykových látek s sebou nese negativní sociální problémy. Jde zejména o neuspokojivou rodinnou situaci, nezaměstnanost, minimální pracovní praxi a nízké vzdělání. Z mého pohledu významný, ale odbornou

literaturou nezmiňovaný problém je kriminální minulost bývalých uživatelů návykových látek a s ní spojený zápis v trestním rejstříku. Jeho vlivem jsou bývalí uživatelé často již předem vyřazeni z možnosti ucházet se o pracovní místo. Na mnoho obyčejných nekvalifikovaných zaměstnání, na které jsou bývalí uživatelé schopni dosáhnout, je standardně vyžadován čistý trestní rejstřík.

Jako součást projektu zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek Pracovní a sociální agenturu občanského sdružení SANANIM byly realizovány dva výzkumy na téma zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek (Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnění na trhu práce a Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů bývalých uživatelů návykových látek v Praze). První na problematiku nahlížel ze strany klientů léčebných zařízení a pracovníků v těchto zařízeních, druhý se zaměřil na pohled potenciálních zaměstnavatelů. Oba výzkumy popisují stav věcí shodně s tím, jak se s ním setkávám v praxi. Dá se shrnout, že bývalí uživatelé návykových látek vstupují do procesu vyhledávání zaměstnání se třemi významnými handicapem, především se záznamem v rejstříku trestů, s nedostatečným vzděláním a s žádnou, případně nedoložitelnou praxí. Zároveň se neorientují na trhu práce, neovládají postupy při vyhledávání zaměstnání, často mají nereálná očekávání týkající se druhu práce a mzdy a jsou tlačeni nedostatkem financí k co nejrychlejšímu nalezení zaměstnání a tím zajištění příjmu. Potenciální zaměstnavatelé handicapem bývalých uživatelů vidí stejně, jako vyplývá z výše uvedených výzkumů. Nejvíce jim vadí záznam v rejstříku trestů a dlouhodobá nezaměstnanost. Motivy k nepřijetí bývalého uživatele do zaměstnání dále pramení zejména z neznalosti problematiky drogových závislostí, ze strachu z možné psychické nestability a případného relapsu bývalého uživatele.

Mezi možnostmi jak získat práci převládá u bývalých uživatelů návykových látek volba samostatného vyhledávání zaměstnání. Nejčastěji je využívána nabídka z inzerce v tisku a přímé oslovování zaměstnavatelů, dalším důležitým zdrojem jsou rodina a přátelé, kteří na volné místo upozorní

a případně bývalého uživatele doporučí. Služeb úřadů práce je využíváno pouze formálně za účelem registrace a následného pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi a platby zdravotního a sociálního pojištění v období nezaměstnanosti. Je škoda, že úřad práce v této oblasti selhává.

Jako další možnost se naskytá využití specializované služby určené pro bývalé uživatele návykových látek. V současné době existují v České republice tři organizace, které takto zaměřenou službu poskytují. Jsem si jistý, že se budou tyto služby nadále rozvíjet.

Problematice zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek se věnují v rámci léčebných služeb ambulantní centra, terapeutické komunity, centra následné péče, ale vždy pouze jako součásti socio-terapeutického procesu návratu do běžného života. Nalezení legálního zaměstnání je v tomto procesu završením léčby a znakem resocializace. Přesto ale není v silách léčebných zařízení poskytovat služby zaměstnávání na profesionální úrovni. Otázka zaměstnání je totiž pouze jedním z mnoha témat v danou chvíli stejně důležitých, jako je například prevence relapsu, otázka bydlení, vztahů s rodinou a okolím apod. Logickým východiskem je pak zřízení specializovaného centra, které se na zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek bude moci plně soustředit.

Jedním z takových center je Pracovní a sociální agentura občanského sdružení SANANIM, ve které jsem zaměstnán jako pracovní poradce a kterou popisuji v sedmé, závěrečné, kapitole. Jako přínos této služby vidím to, že díky svému vzniku, kdy byla od základů modelována, se mohla plně přizpůsobit skutečným potřebám bývalých uživatelů návykových látek při vstupu na trh práce. Mezi klíčové parametry služby řadím její flexibilitu a zohlednění handicapů, se kterými bývalí uživatelé na trh práce vstupují. Dále je důležitá rychlost nalezení zaměstnání, a tím zajištění finančního příjmu a zároveň také ohled na vhodnost zaměstnání, sledování přínosu zaměstnání pro další profesní rozvoj, udržení abstinence a nového životního stylu. Význam spatřuji také ve flexibilitě co do délky trvání a způsobu využití služeb.

Pracovní a sociální agentura se stále vyvíjí a reaguje na situaci svých klientů, bývalých uživatelů, i na situaci na trhu práce a mezi zaměstnavateli. Spolupráce se sférou zaměstnavatelů je pak dalším přínosem, který v tomto pojetí služeb zaměstnávání spatřuji. Pracovní a sociální agentura, kromě podpory bývalých uživatelů při vstupu na trh práce, také vyhledává zaměstnavatele ochotné spolupracovat s agenturou a bývalé uživatele zaměstnávat. Potěšující je, že síť zaměstnavatelů se daří úspěšně budovat.

Za skupinu bývalých uživatelů návykových látek bych rád na závěr ještě upozornil na to, že jsou při vstupu na trh práce skutečně bezdůvodně handicapováni za to, že v minulosti v souvislosti s užíváním drog spáchali trestnou činnost. Z mého pohledu jde o dvojnásobný trest a odepření práva na svobodu volbu zaměstnání, které je uvedeno ve Všeobecné deklaraci lidských práv a Listině základních práv a svobod.

Zaměstnávání bývalých uživatelů, ale i dalších osob znevýhodněných na trhu práce, je v naší republice teprve v začátcích a ke stavu, který je v této oblasti v západní Evropě samozřejmostí, nás čeká ještě velice dlouhá cesta.

Za hudbu budoucnosti, a svůj velký sen, považuji legislativní změny, které by umožnili, aby se na bývalé uživatele návykových látek skutečně pohlíželo jako na osoby znevýhodněné při vstupu na pracovní trh a jejich zaměstnávání bylo legislativně ošetřeno, například daňovými úlevami po určitý čas pro zaměstnavatele, jak je tomu běžnou praxí například v Itálii.

Na úplný závěr bych rád upozornil na to, že mezi mými klienty jsou mladí lidé, kteří už za své činy zaplatili, rádi by pracovali, ale nalézt pro ně legální zaměstnání je někdy úkol jen velmi těžko splnitelný.

9 Soupis bibliografických citací

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>. 7.3. 2007, 14:55.

ARMSTRONG, M. 2002. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2

Dodatek k metodické příručce. Praha : Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-21-4

DVOŘÁK, D. 2003. *Chráněné bydlení a chráněná práce*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 2*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 215–219. ISBN 80-86734-05-6

HALÁSKOVÁ, R. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava : Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4

IN Zpravodaj. Praha : Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2003, roč. 1, č. 2, s. 5-7.

JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0

KALINA, K. 2003. *Modely závislosti a přístupy v pomoci uživatelům drog*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 1*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 78-81. ISBN 80-86734-05-6

KALINA, K. aj.. 2001. *Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2001. ISBN 80-238-8014-4

KRUTINA, M. aj. 2005. *Práce – praktické rady jak si najít a udržet práci*. Praha : Český helsinský výbor, 2006. ISBN 80-86436-17-9

KUDA, A. 2003a. *Následná péče, doléčovací programy*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 2*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 208-213. ISBN 80-86734-05-6

KUDA, A. 2003b. *Relaps a prevence relapsu*. In KALINA, K. aj. *Drogy a drogové závislosti – mezioborový přístup 2*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2003, s. 117-121. ISBN 80-86734-05-6

MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-85850-60-5.

MARLAT, G. GORDON, J. 1985. *Relapse prevention*. New York: The Guilford Press, 1985. ISBN 0-89862-009-0

MIOVSKÝ, M. aj. 2006. *Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce*. (závěrečná zpráva výzkumu), Tišnov : Sdružení SCAN, 2006.

MORÁVEK, J. aj. 2006. *Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze*. (závěrečná zpráva výzkumu), Praha : FSV UK, 2006.

Moving on, Education, training and employment for recovering drug users. 2001. Edinburgh : Effective Intervension Unit, Substance Misuse Division, Scottish Executive, 2001. ISBN 1-7559-0259-9

MRAVČÍK, V. aj. 2006. *Výroční zpráva o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2005*. Praha : Úřad vlády České republiky, 2006. ISBN 80-86734-99-4

Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004 – 2006.
http://www.esfcr.cz/files/clanky/1281/NAPSI_cz.pdf. 24.4.2007, 21:05.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006.
http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz_2004-6.pdf. 24.4.2007, 18:25.

NOVÝ, I., SURYNEK, A. 2002. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0384-X

RAY, O., KSIR, C. 1996. *Drugs, society & human behavior*. 7th ed. St. Louis : Mosby, 2006. ISBN 0-8151-7116-1

SIROVÁTKA, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 1997. ISBN 80-210-1716-3

VERSTER, A., BUNNING, E. 2007. *Buprenorfin – rozbor kritických otázek*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2007. ISBN 978-80-87041-11-6

VITÁKOVÁ, P. aj. 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha : Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9

VLČEK, J. aj. 2003. *Ekonomie a ekonomika*. 2. přeprac. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2003. ISBN 80-86395-46-4

Zaostřeno na drogy. 2006. Situace ve věcech drog v České republice v roce 2005. č. 5. Praha : Úřad vlády České republiky, 2006, s. 2-10. ISSN 1214-1089

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

10 Přílohy

Příloha A

Kazuistika klienta Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM

Příloha B

Přehled vybraných statistických ukazatelů klientů Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM za období leden až prosinec 2006

Příloha C

Leták Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM určený pro klienty

Příloha D

Leták pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM určený pro zaměstnavatele

Příloha E

Příklad doporučení pro zaměstnavatele, kterým je vybaven klient Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM

Příloha F

Základní informace o občanském sdružení SANANIM

Příloha A

Kazuistika klienta Pracovní a sociální agentury, o. s. SANANIM.

Zdroj: Interní dokument Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, 2006.

Tuto kazuistiku uvádím jako vhodný příklad dobré praxe procesu zaměstnávání klienta Pracovní a sociální agenturou o. s. SANANIM.

1 Souhrn údajů o klientovi - anamnéza

Osobní anamnéza

Klientka: 30 let, svobodná, bezdětná.

Před třemi a půl měsíci ukončila výkon trestu v délce 25 měsíců, majetková trestná činnost páchaná během drogové závislosti, podmíněčně propuštěna (podmínka na jeden rok). Během výkonu trestu kontaktována pracovníkem projektu Drogových služeb ve vězení o. s. SANANIM¹³ (dále jen „Drogové služby ve vězení“), proběhl standardní první kontakt, nabídnutí služeb, klientka nejevila zájem. Po propuštění 15. 9. 2006 klientka program Drogových služeb ve vězení sama kontaktovala a požádala o účast v programu.

Zdravotní stav: hepatitida B a C, plánuje nastoupit na léčbu interferonem, jaterní testy v současné době v pořádku.

Rodina: otec, matka, sestra, žijí ve společné domácnosti. Klientku podporují, má přijatelné rodinné zázemí, soužití hodnotí jako bezproblémové.

Klientka má náhled na svoji současnou situaci, uvědomuje si, v jakém bodě života se nachází a co s danou situací souvisí, reflektuje svoji situaci.

¹³ Drogové služby ve vězení o. s. SANANIM jsou programem, který se zaměřuje na sociální rehabilitaci klientů s drogovou minulostí navracejících se z výkonu trestu.

Sociální anamnéza

Klientka žije ve společné domácnosti s rodiči, je bez zaměstnání. Registrována na úřadě práce, pobírá dávky pomoci v hmotné nouzi.

Dluhy: Veřejná zdravotní pojišťovna (dluh na pojistném), soudní výlohy, Multiservis, Česká spořitelna (půjčky). Celkem asi 300 000 Kč.

Vzdělání: středoškolské, dvě maturity (gymnázium a střední škola bezpečnostních služeb), čtyři semestry na policejní akademii.

Drogová anamnéza

Od 22 let problémové užívání tvrdých drog: pervitin 4 roky pak heroin 2 roky, aplikace nitrožilně. Klientka je bez standardní léčby, pouze pobyt v bezdrogové zóně během výkonu trestu ve věznici Světlá nad Sázavou.

2 Stav a problémy při začátku intervence

minusy

- klientka je čerstvě po výkonu trestu
- neprošla běžnou léčbou
- neobvyklá forma doléčování – účast ve specifickém programu - pro osoby ve výkonu trestu a po propuštění (jeden z prvních klientů)
- bez zaměstnání
- vysoké dluhy
- zápis v rejstříku trestů

plusy

- dlouhodobá abstinence
- podpora rodiny
- stabilita, zodpovědnost
- motivace
- vzdělání, praxe

V současné době je klientka stále v programu Drogové služby ve vězení. Forma kontaktu: 1x týdně individuální konzultace. Důvodem pro předání klientky k nám do Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM (dále jen agentura) byla naše specializace na zaměstnávání a možnost zprostředkovat zaměstnání i přesto, že klientka nemá čistý rejstřík trestů.

Jako klíčový problém se jevil handicap způsobený zápisem v rejstříku trestů (majetková trestná činnost) a v důsledku toho nemožnost ucházet se o místa odpovídající klientčině vzdělání a dosavadní praxi (práce v detektivních službách, soukromé „očko“). Dále bylo třeba systematicky pracovat na splácení dluhů, komunikovat s věřiteli a institucemi.

3 Rozbor, uvažování o klientovi, průběh poradenského procesu

Klientka využívá služeb dvou programů: Drogové služby ve vězení a Pracovní a sociální agentury.

S klientkou pracují tři pracovníci o. s. SANANIM: terapeut (Drogové služby ve vězení), sociální pracovnice (Pracovní a sociální agentura) a pracovní poradce (Pracovní a sociální agentura).

Práci s klientkou bych rozdělil do tří základních větví:

- individuální poradenství s přesahem do psychoterapie, které se odehrává v rámci programu Drogové služby ve vězení, pravidelné schůzky 1x týdně,
- sociální práce, práce na dlužích (v rámci programu Pracovní a sociální agentury),
- pracovní poradenství, nalezení vhodného zaměstnání (v rámci programu Pracovní a sociální agentury).

V kazuistice se nadále budu věnovat průběhu pracovního poradenství, které jsem s klientkou vedl. Individuální poradenství a práce na dlužích se odehrávaly souběžně a měly rozhodně pozitivní podíl na způsobu, jakým se případ vyvíjel. Zejména účast v pravidelném individuálním léčebném procesu v programu Drogových služeb ve vězení jsem od počátku vnímal

jako přínos a zároveň i jako podmínku pro využití nabídky pozic u spolupracujících zaměstnavatelů Pracovní a sociální agentury.

S klientkou jsem se setkal až po prvním kontaktu, kdy mi byla předána na pracovní poradenství. Ve chvíli, kdy jsme se poprvé setkali, už měla klientka brigádu, kterou si sama zařídila, a pravidelně na ni docházela. Naše první schůzka byla spíš informativní. Hovořili jsme o tom, co jí můžeme jako Pracovní a sociální agentura nabídnout a co by od nás klientka potřebovala.

Kriticky musím zhodnotit svůj první pohled na klientku: ovlivnily mě informace o ní od kolegů, z dokumentace a také příznivý dojem, který na mě učinila. Klientka je nestandardní oproti běžné klientele jednak vzděláním (má dvě maturity a nedostudovanou VŠ), jednak i osobností charakteristikou. Je zodpovědná, motivovaná, sociálně zdatná, navíc dává zažít pocit zdravého vděku za poskytované služby. Předestřel jsem jí možnosti zaměstnání, které můžeme nabídnout u spolupracujících zaměstnavatelů, a oba jsme se shodli, že nejlepší by byla kombinovaná pozice technického manažera dílny v reklamní agentuře (šlo o pozici s velkou mírou „interpretace“ podle schopností osoby, která ji bude zastávat). Nebral jsem v potaz to, že klientka díky výkonu trestu vypadla na dlouhou dobu z běžného života, a souhlasil jsem s tím, aby se o pozici ucházela. Kdyby šlo o klientku s rádně ukončenou léčnou v terapeutické komunitě, věřím, že by vše mohlo fungovat.

Přednesl jsem tento postup v týmu. S kolegy se nám podařilo jednotlivé kroky upravit, přizpůsobit situaci klientky i potřebám zaměstnavatele. Rozhodli jsme tedy se pro následující postup: vyzkoušet klientku u zaměstnavatele, se kterým už dlouhou dobu spolupracujeme. Šlo o nekvalifikovanou pozici pomocné a úklidové práce.

Cílem tohoto zaměstnání „na zkoušku“ na dobu jednoho měsíce bylo poznat klientku v běžném pracovním procesu. Zaměstnavatel souhlasil se závěrečným zhodnocením její práce. Zkoumána byla především schopnost

klientky komunikovat s různými lidmi na pracovišti, vycházet s nimi, nalézat společnou řeč a dokázat je řídit. Pozice technického manažera dílny vyžadovala především tyto dovednosti. Po zkušebním zaměstnání se ukázalo, že klientka, třebaže schopná, je nesmělá, uzavřená. Pravděpodobně jde stále o přetrvávající změny v chování způsobené drogami a pobytem ve vězení.

Klientka je v této oblasti v nesouladu s tím, čím by chtěla být a čím by na první pohled mohla být. Těmto tématům se věnuje s garantem v programu Drogových služeb ve vězení v individuální psychoterapii. Klientka nebyla doporučena na původně zamýšlené místo, sama uznala, že by to asi nebylo to pravé. Získala tedy reálný pohled na své momentální pracovní schopnosti.

V týmu jsme hledali další možnosti zaměstnání pro klientku a jako nejlepší se nám jevila možnost zaměstnání na tréninkovém chráněném místě v Café Therapy ve spolupráci s Pracovním programem Doléčovacího centra o. s. SANANIM¹⁴. Byla jí nabídnuta pozice pomocné síly v kuchyni s možností postupu na servírku. Klientka nabízenou možnost hodnotí pozitivně. Pracovní místo je na půl roku.

Pracovní poradenství bylo oficiálně ukončeno. S klientkou je nadále udržován kontakt, pokračuje na vyřizování dluhů se sociální pracovnící Pracovní a sociální agentury.

Je jí nabídnuta možnost dalšího kontaktu s Pracovní a sociální agenturou při hledání místa po ukončení zaměstnaneckého poměru v Café Therapy a účasti v Pracovním programu Doléčovacího centra o. s. SANANIM.

Během konzultací s klientkou se objevilo téma vzdělávání. Klientka vždy chtěla studovat práva, opakovaně se jí nepodařilo dostat na Právnickou

¹⁴Doléčovací centrum o. s. SANANIM poskytuje v rámci Pracovního programu chráněná pracovní místa v restauraci Café Therapy. Café Therapy je sociální firma vycházející z konceptu sociální ekonomiky (sociálního podnikání) a je jedním z prvních projektů svého druhu na území České republiky.

fakultu UK. Z toho důvodu vystudovala ještě SŠ (obor bezpečnostně právní činnost) a započala studium na policejní akademii. Navrhl jsem možnost studovat práva dálkově v bakalářském programu na Masarykově univerzitě v Brně. Klientka ji přivítala a začala již podnikat první kroky tímto směrem. Dále bude v tomto ohledu postupovat samostatně.

4 Průběh a popis konkrétních intervencí

- pracovní poradenství
 - sestavení kariérového profilu
 - orientace na trhu práce – možnosti zaměstnání
 - hodnocení průběhu zaměstnání
- konzultace s odborným vedením, s personalisty z personální agentury
- doporučení a předání spolupracujícímu zaměstnavateli
- hodnocení průběhu zaměstnání se zaměstnavatelem
- konzultace ohledně studií, výběr nejvhodnějšího studijního programu
- předání do Pracovního programu DC SANANIM

5 Zhodnocení

Práce s klientkou byla velice příjemná zejména díky její povaze. Myslím, že se nám společně podařilo nastartovat proces, který ve svém důsledku napomůže k jejímu zaměstnání na odpovídající pozici. Práci v chráněném prostředí získá potřebnou sebedůvěru a obnoví si pracovní a sociální dovednosti.

Určitě je dobré také rozhodnutí znovu pokračovat ve studiu v oboru, který byl klientce vždy blízký a o který se stále zajímá. Z mého pohledu může být škola do budoucna motorem k dalšímu profesnímu i osobnímu rozvoji.

Při posledním setkání klientka i na pohled „rozkvetla“, působila spokojeně.

Příloha B

Přehled vybraných statistických ukazatelů klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM za období leden až prosinec 2006.

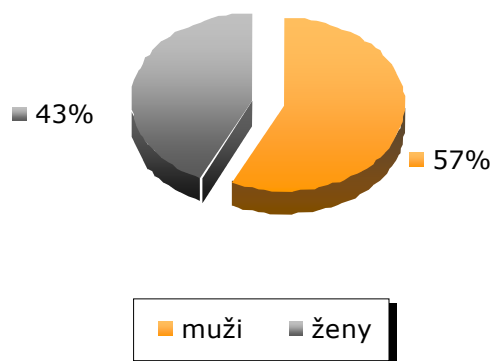
Celkový počet klientů ve sledovaném období N=87.

Zdroj: Interní statistika Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM, 2006

Tabulka 1.: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM podle pohlaví (N=87, 2006, absolutní četnost).

muži	50
ženy	37
celkem	87

Graf 1.: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM podle pohlaví (N=87, 2006, procenta).



Tabulka 2: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM z hlediska záznamu v rejstříku trestů (N=87, 2006, absolutní četnost).

klienti se záznamem v rejstříku trestů	34
klienti bez záznamu v rejstříku trestů	53
celkem	87

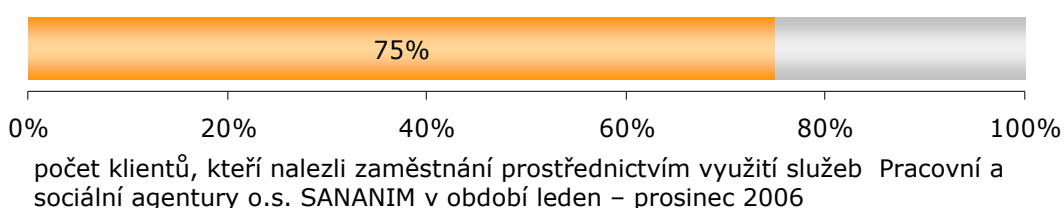
Graf 2: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM z hlediska záznamu v rejstříku trestů (N=87, 2006, procenta).



Tabulka 3: Počet klientů, kteří našli zaměstnání prostřednictvím využití služeb Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM (N=87, 2006, absolutní četnost).

celkový počet klientů v období leden - prosinec 2006	87
počet klientů, kteří našli zaměstnání prostřednictvím využití služeb Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM v období leden – prosinec 2006	65

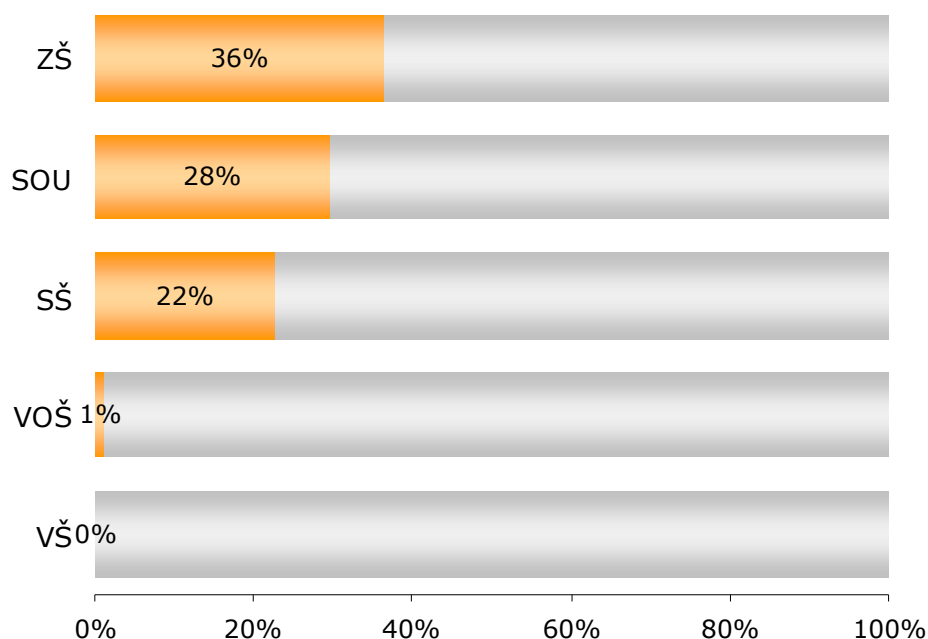
Graf 3: Počet klientů, kteří našli zaměstnání prostřednictvím využití služeb Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM v období leden – prosinec 2006 (N=87, 2006, procenta).



Tabulka 4: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM podle dokončeného vzdělání (N=87, 2006, absolutní četnost).

ZŠ	36
SOU	28
SŠ	22
VOŠ	1
VŠ	0

Graf 4: Rozdělení klientů Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM podle dokončeného vzdělání (N=87, 2006, procenta)



Příloha C

Leták Pracovní a sociální agentury o.s. SANANIM určený pro klienty.

MĚL JSI PROBLÉMY S DROGAMI?

HLEDÁŠ PRÁCI?

**RÁD BYS VYŘEŠIL SVOU SOCIÁLNÍ SITUACI NEBO SI DOPLNIL
VZDĚLÁNÍ?**

POTŘEBUJEŠ PORADIT JAK NA TO?

OBRAŤ SE NA NÁS!

POMŮŽEME TI:

S HLEDÁNÍM PRÁCE:

- **zorientovat se** v nabídce zaměstnání
- vytipovat práci **vhodnou pro tebe**
- **sepsat životopis**, motivační dopis
- **připravit se** na přijímací pohovor
- hledat práci, dokud se to nepodaří

S ŘEŠENÍM TVÉ SOCIÁLNÍ SITUACE:

- splácení **dluhů**
- vyřizování všech záležitostí okolo **soudů a zápisů v rejstříku trestů**
- vyjednávání na úřadech – především **úřady práce a sociální dávky**

SE VZDĚLÁNÍM:

- dokončení **školy**
- **rekvalifikační kurzy**

Můžeš u nás také řešit své individuální problémy spojené s návratem do běžného života. Navíc získáš kontakt na další zdravotní, poradenské, právní a jiné potřebné služby.

MUSÍŠ SPLŇOVAT TYTO PODMÍNKY

- abstinovat od drog
- chuť pracovat

Jak bude vypadat naše spolupráce záleží vždy na tom, s čím přicházíš a co potřebuješ.

Všechny naše služby jsou zdarma.

PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ AGENTURA o.s.SANANIM

Štítného 30, Praha 3 – Žižkov
Tel.: 222 954 098, 774 701 070
e-mail: agentura@sananim.cz
web: <http://agentura.sananim.cz>



Příloha D

Leták Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM určený pro zaměstnavatele, strana 1.

Zdroj: Prezentační materiály Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, 2005.

KONTAKTY

TEL.:
+420 222 781 426

E-MAIL:
agentura@sananim.cz

WEB:
<http://agentura.sananim.cz>
<http://www.sananim.cz>

ADRESA:
Štítěného 710/30, 130 00 Praha 3

PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ AGENTURA O. S. SANANIM

ZAMĚSTNÁNÍ JAKO PRVNÍ KROK

Pracovní a sociální agentura se snaží zlepšovat životní situaci bývalých uživatelů návykových látek prostřednictvím uplatnění na trhu práce. Projekt svými aktivitami doplňuje chybějící článek mezi léčbou klientů a jejich úspěšným přechodem do normálního života.

Naším cílem je pracovní integrace, úspěšný návrat do společnosti, překonávání společenských bariér, zapojení sféry zaměstnavatelů, státních institucí a veřejnosti do společensky prospěšného projektu.

NAŠE AKTIVITY

- Zprostředkováváme zaměstnání
- Pomáháme při získávání rekvalifikace či vyššího vzdělání
- Poskytujeme sociální poradenství
- Spolupracujeme s širokým spektrem zaměstnavatelů a institucí
- Zprostředkováváme vzájemně výhodné pracovní vztahy
- Pro zaměstnavatele jsme zárukou
- Poskytujeme kompletní informační servis v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem ČR a rozpočtem hl. m. Prahy

Logo: pracovní a sociální agentura

Logo: ESF, EU, MPSV, PRAHA, SANANIM

Následná péče jako prostředek zvládnutí rizik sociálního vyloučení uživatelů drogy

Prevence a léčba drogových závislostí

POMOC PŘI DOKONČENÍ LÉČEBNÉHO PROCESU PŘEKONÁVÁNÍ SPOLEČENSKÝCH BARIÉR OTEVŘENÝ VZTAH ZAMĚSTNAVATEL / ZAMĚSTNANEC
NÁSKOK PRO VAŠI FIRMU LEGISLATIVNÍ ZMĚNY
INTEGRACE DO SPOLEČNOSTI FORMOVÁNÍ
VAZBY - ZAMĚSTNAVATEL - SPOLEČNOST - EU

PROČ VYUŽÍT SLUŽEB PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ AGENTURY?

Vytváříme transparentní a otevřené vztahy zaměstnavatel – zaměstnanec

Poskytnutím osobních informací se výrazně zjednodušuje komunikace a dojednání pracovních otázek. Dává možnosti zvolit podmínky a garance pro počátek a průběh zaměstnaneckého poměru a předejít nečekaným překvapením.

Dokážeme pomoci při dokončení léčebného procesu

Návrat do „běžného života“ usnadňuje získání práce či možnost rekvalifikace. Podpora při řešení pracovních otázek významně zjednodušuje integraci do společnosti, počáteční vztahy se zaměstnavateli a upevnění abstinence.

Umožňujeme překonávání společenských bariér

Přijetí osob s drogovou minulostí do široké společnosti napomáhá nejen jim samotným, ale současně také minimalizuje náklady, které by jinak byly vynakládány na léčbu. Zároveň tím zvyšujeme možnost těchto osob kvalitně žít, nejen pro sebe samé.

PŘÍNOS PRO ZAMĚSTNAVATELE

- Získání loajálních a motivovaných zaměstnanců
- Možnost individuálních dohod a garancí dle Vašich potřeb
- Zásadní podíl při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti EU
- V případě zájmu medializace Vaší spolupráce

16 LET KOMPLEXNÍCH SLUŽEB

Občanské sdružení SANANIM od svého vzniku v r. 1990 poskytuje služby v oblasti prevence, léčby drogových závislostí a opětného začlenění bývalých uživatelů do společnosti. Za 16 let existence vybudovalo sdružení SANANIM komplexní systém služeb, který pružně reaguje na vývoj „drogové scény“.

Pracovní a sociální agentura občanského sdružení SANANIM doplňuje chybějící článek mezi léčbou a návratem bývalých uživatelů návykových látek do běžného života.

Pomáháme našim klientům nalézat sebestotu a změnit životní styl na cestě k napravení závažných chyb jak ve vztahu k nejbližším, tak ke společnosti.

EVROPSKÁ ZKUŠENOST

Vedle vlastní léčby závislostí jsme se zapojili do naplňování celoevropského trendu, který klade důraz na začleňování znevýhodněných osob do společnosti.

Pracovní a sociální agentura se zaměřuje na jeden z cílů politiky zaměstnanosti EU - integraci znevýhodněných osob na trhu práce.

ZÁRUKA

Jsmo organizací s mnohaletou zkušeností, která kromě léčby a prevence spoluvytváří legislativní rámec v oblasti drogové problematiky.

Pracovní a sociální agentura je jedním z prvních projektů, které v České republice společně podporují Evropský sociální fond, Ministerstvo práce a sociálních věcí a hlavní město Praha.

Příloha E

Příklad doporučení pro zaměstnavatele, kterým je vybaven klient Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM.

Zdroj: Interní dokument Pracovní a sociální agentury o. s. SANANIM, 2006.



Občanské sdružení SANANIM

Ovčích hájek 2549/64A, 158 00 Praha 13
tel.: +420 284 822 872, fax: +420 266 315 306, e-mail: office@sananim.cz
www.sananim.cz; www.drogovaporadna.cz; www.drogovyserver.cz; www.odrogach.cz
Bankovní spojení: Komerční banka Praha 8, číslo účtu: 130 38 091/0100



██████████ personálního útvaru
Merostav a.s., divize 7
Bystrá 2234, 13900 Praha 9

V Praze dne 10.4.2007

Vážený pane ██████████

Chci se tímto vyjádřit k možnosti zaměstnání pana ██████████, nar. ██████████.1977, bytem ██████████, v akciové společnosti Merostav, divize 7.

Na úvod jen pár slov o Pracovní a sociální agentuře o.s. SANANIM. Naše agentura se zaměřuje zejména na podporu při vyhledávání zaměstnání pro osoby, které prošly úspěšně léčbou drogové závislosti a v současné době abstínují.

Pan ██████████ je v kontaktu s Pracovní agenturou o.s. SANANIM od ██████████, kdy se na nás obrátil se žádostí pomoci zprostředkovat zaměstnání v oboru, ve kterém má praxi, ke kterému má vztah a chtěl by se v něm i nadále profesně rozvíjet.

Od ██████████ jsme v pravidelném intenzivním kontaktu, a spolupracujeme na vyhledání zaměstnání u společnosti, která svojí podnikovou kulturou zaručí klientovi kvalitní a stabilní zaměstnání.

Můj názor na pracovní uplatnění pana ██████████:

- má dlouholetou, byť přerušovanou, praxi v oboru zámečnick, montér, svářeč – práce ve výškách (nemá v tomto směru žádná zdravotní ani jiná omezení),
- má zkušenosti s vedením malého kolektivu,
- je „pracant“, od prvních dnů v Praze pracuje brigádně po stavbách.

Z těchto důvodů má z mého pohledu všechny předpoklady pro pracovní pozici u kterou se uchází ve firmě Merostav a.s., divize 7. Z dlouhodobého hlediska se jeví klientova prognóza jako velmi dobrá a řádné zaměstnání u seriózního zaměstnavatele by pomohlo jeho úspěšné resocializaci.

Byl jsem velmi potěšen, když jsem od pana ██████████ zjistil, že úspěšně prošel výběrovým řízením, i přesto, že se ke své drogové minulosti postavil otevřeně a nic nezamlčel. V tom je i filozofie naší agentury. Pro klienty je nesporným přínosem, pokud nemusí při žádosti o zaměstnání mlžít, různě si vymýšlet a jinak zdůvodňovat hluchá místa v profesní kariéře a zaplétat se tak do zbytečných lží. Proto bych Vám chtěl i tímto poděkovat, že jste k ██████████ a celému tématu zaujal pozitivní neodsuzující postoj, který stále není v naší společnosti natolik rozšířen.

Kromě využívání služeb naší agentury dochází pan ██████████ do programu Doléčovacího centra o.s. SANANIM (včetně chráněného bydlení). Předpokladem k účasti v tomto programu je dlouhodobá abstinence od návykových látek včetně alkoholu (jsou prováděny namátkové kontroly).

V případě jakýchkoli dotazů, či nejasností mě neváhejte kontaktovat!
e-mail: veis@sananim, 774 701 070

Za Pracovní a sociální agenturu o.s. SANANIM
Štěpán Veis – pracovní poradce

Pracovní a sociální agentura, o.s. SANANIM



Štítného 710/30
130 00 Praha 3
tel.: (+420) 222 954 098
IČO: 00498090
http://agentura.sananim.cz



Pracovní a sociální agentura SANANIM, Štítného 710/30, 130 00 Praha 3, tel.: +420 222 954 098, fax: +420 266 315 306,
e-mail: agentura@sananim.cz

Projekt je realizován za podpory Evropského sociálního fondu. hl.m. Praha a Ministerstva práce a sociálních věcí

Kontaktní centrum
Osadní 2
170 00 Praha 7
tel.: +420 283 872 166
fax: +420 283 872 258
kacko@sananim.cz

Terénní programy
Na Zdeňaze 11
120 00 Praha 2
tel.: +420 224 920 577
fax: +420 266 315 306
street@sananim.cz

CADAS
Specializované
ambulanti služby
Spálená 12
110 00 Praha 1
tel.: +420 224 949 035
fax: +420 266 315 306
cadas@sananim.cz

Denní stacionář
Janovského 26
170 00 Praha 7
tel.: +420 220 803 130
fax: +420 266 710 489
stacionar@sananim.cz

TK Karlov
Karlov 3
398 04 Smetanova Lhota
tel.: +420 382 229 655
fax: +420 382 229 694
karlov@sananim.cz

TK Náměnice
Zámek 1
387 19 Náměnice u Volyně
tel.: +420 383 356 120
fax: +420 383 356 120
nemcice@sananim.cz

Doléčovací centrum
Ovčích hájek 2549/64 A
158 00 Praha 13
tel.: +420 261 614 070
fax: +420 266 315 306
aftercare@sananim.cz

Drogové informační centrum
Ovčích hájek 2549/64 A
158 00 Praha 13
tel.: +420 284 825 817
fax: +420 266 315 306
dic@sananim.cz

Poradna pro rodiče
Školská 30
110 00 Praha 1
tel.: +420 284 825 515
fax: +420 284 825 515
rodice@sananim.cz

Příloha F

Základní informace o občanském sdružení SANANIM.

Zdroj: Výroční zpráva o. s. SANANIM za rok 2006



Občanské sdružení **SANANIM** je **největší nestátní organizace** v ČR, poskytující služby v oblasti **prevence a léčby závislostí** na nealkoholových drogách **od roku 1990**.

V posledních letech každoročně poskytujeme služby více než 5000 klientům.

Provozujeme síť programů a služeb, vytvářejících komplexní systém prevence a léčby drogových závislostí. Poskytované služby jsou bezplatné.

1990 Ve spolupráci se SPM Klíčov vzniklo **občanské sdružení SANANIM**, první nestátní organizace zabývající se problematikou závislostí na nealkoholových drogách.

1991 SANANIM otevřel **Terapeutickou komunitu Němčice** určenou pro dlouhodobou léčbu a resocializaci osob závislých na nealkoholových drogách **jako první zařízení tohoto typu v ČR**.

1992 Na základě poptávky a nedostatku odborníků v oblasti drogových závislostí byl program rozšířen o **primární prevenci**.

1993 Vzhledem dramatickému vývoji drogové scény, a to zejména na území hlavního města Prahy, bylo počátkem května otevřeno **Kontaktní centrum**, které slouží jako nízkoprahové a poradenské zařízení s důrazem na snižování rizik souvisejících s užíváním drog.

1994 Jako první v ČR vznikl, oddělením od aktivit Kontaktního centra, samostatný projekt **Terénních programů**, který reagoval na potřebu kontaktu se skrytou drogovou scénou v Praze.

1995 Sdružení zahájilo nový projekt - **Terapeutická komunita Karlov**. Byla dokončena projektová příprava a byly zahájeny první stavební práce na objektu.

1996 Otevření dvou nových programů znamenalo další velmi významný krok, rozšiřující systém péče a léčby o.s. SANANIM. Byla zahájena činnost **Doléčovacího centra s chráněným bydlením**, zaměřená na následnou péči, resocializaci a prevenci relapsu. V září došlo k oddělení psychoterapeutické činnosti Kontaktního centra a vznikl **Denní stacionář**, který slouží jako ambulantní zařízení pro léčbu drogových závislostí.

1997 Kontaktní centrum zahájilo první program svého druhu v ČR ve Vazební věznici Ruzyně.

1998 Zahájením provozu **Terapeutické komunity Karlov**, určené pro střednědobou léčbu, se nabídka poskytovaných služeb dále rozšířila. Otevření **Chráněné dílny Doléčovacího centra** znamenalo novou kvalitu v oblasti léčby a doléčování.

1999 Mezi nejvýznamnější aktivity patřilo zahájení provozu **Drogového informačního centra**. **Rozšířením kapacity TK Němčice** se podařilo zvýšit efektivitu léčby a byla zahájena rekonstrukce druhého objektu na Karlově.

2000 Byly přijaty **první klientky s dětmi**. Byl zahájen nový program Denního stacionáře - „motivační skupina“. **Česká spořitelna, a.s., se stala generálním partnerem sdružení**. Vznikla **první internetová poradna** pro drogové závislosti www.drogovaporadna.cz.

2001 Zprovoznění další části objektů TK Karlov umožnilo **zahájit program pro matky s dětmi**. Úspěšně se podařilo zorganizovat mezinárodní AT konferenci.

2002 Terénní programy se rozšířily o **program pro romské uživatele**, **Drogového informačního centrum** zahájilo distribuci aktuálních informací **DRAK**.

2003 Bylo zprovozněno nového zařízení **CADAS**. **Drogové informační centrum** zahájilo provoz serveru www.odrogach.cz. V **TK Karlov** byla rozšířena o další objekty; **Doléčovací centrum** zahájilo **program pro matky s dětmi**, kterým nabídlo i chráněné bydlení.

2004 Činnost zahájil pilotní program **Poradna pro rodiče**; Terénní programy se rozšířily o **program pro rusky mluvící cizince**, Denní stacionář o **program pro matky s dětmi**.

2005 Založení **sociální firmy SANANIM Charity Services, s. r. o.**; otevření **Café Therapy** a plné zprovoznění **Poradny pro rodiče a Tréninkového pracoviště**; činnost zahájila **Pracovní a sociální agentura**.

2006 Vznik **Centra pro osoby v konfliktu se zákonem**