

Kavárna – palačinkárna Na cestě, pobočný spolek Slunečnice, z.s.

Dlouhá jízda 1253, 405 01 Děčín 1
IČ 22719610

Dokument sledující naplňování principů k 30.11.2024

Provozovna
Cafe & Bistro Slunečnice
OC Pivovar
Sofijská 2/3
405 02, Děčín VI-Letná

Veřejný závazek naplňování principů sociálního podniku v praxi

Kavárna – palačinkárna Na cestě, pobočný spolek Slunečnice, z.s. – provozovna Cafe & Bistro Slunečnice, Sofijská 2/3, 405 02, Děčín VI-Letná (umístěná v OC Pivovar) se jako sociální podnik hlásí k principům sociálního podnikání s naplňováním všech pěti prospěšných cílů – společenského, ekonomického, sociálního, environmentálního a místního, které jsou charakteristickým rysem sociální ekonomiky.

Cíle

Obecně prospěšným cílem provozovny Cafe & Bistro Slunečnice je prostřednictvím podnikatelských aktivit usilovat o začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce, o udržitelný rozvoj svých podnikatelských aktivit při dodržování sociálního rozměru sociálního podniku a dále také posilovat sociální soudržnost v Děčíně a okolí. Princip sociálního podnikání považujeme za příležitost k posílení odpovědnosti k lokalitě a lidem, kteří v ní žijí.

Naplňování principů sociálního podniku

1.) Společensky prospěšným cílem našeho podniku je zaměstnávání a sociální začleňování osob se zdravotním postižením, především pak osob s mentálním postižením. Tento cíl vychází z účelu vzniku Slunečnice, z.s. a všech jejích pobočných spolků a ekonomických subjektů, tak jak je uvedeno v našich zakládacích listinách a stanovách.

Čeho chceme dosáhnout

- Vytvářet pracovní příležitosti, včetně potřebných doprovodných služeb lidem se zdravotním postižením a poskytovat jim tak příležitost pro pracovní uplatnění, sociální začlenění a další osobnostní i profesní rozvoj. Zaměřujeme se nejen na vytvoření stálých pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, ale také na možnost plnohodnotně je zařadit do společnosti, na zkvalitnění jejich života prostřednictvím zvýšení jejich samostatnosti, kompetencí, pracovních návyků, vzdělání a zlepšení

praktických dovedností v běžném osobním životě (zvýšení finanční gramotnosti, schopnosti komunikace, zvýšení odolnosti vůči stresu, spolupráci s týmem apod.).

- Umožnit pracovníkům účast na směřování podniku, aktivní zapojení do jeho chodu a organizace. Pravidelně se budeme se zaměstnanci scházet na poradách a plánovacích setkáních. Aktivně budeme podporovat sebevyjádření, podněty a přínosné nápady pracovníků, budeme jim poskytovat zpětnou vazbu při osobních jednáních a při hodnocení.

Plnění:

Do 30.8.2024 jsme vytvořili 6 nových pracovních pozic pro OZP:

- 1 kuchařka na ranní provoz – 1 úvazek
- 1 řidička – 0,5 úvazku
- 2 pomocní pracovníci v obsluze - každý 0,5 úvazku
- 2 pomocní pracovníci v kuchyni – každý 0,5 úvazku

Na všechna místa byli přijati pracovníci OZP.

Z pracovního místa kuchařky pracovnice odešla ve zkušební lhůtě, na její místo byla následně přijata pracovnice bez postižení, výsledkem je tedy 5 nových pracovních míst pro OZP.

Nově přijatí pracovníci s OZP i původní pracovníci (s OZP i bez postižení) jsou zapojováni do aktivit bistra, získávají vzdělávání, pravidelně se účastní porad atd.

2.) Sociální prospěch:

2.a.1.) Podíl osob se zdravotním postižením tvoří **minimálně 30 % zaměstnanců.**

Plnění:

K 30.11.2024 v bistro pracuje 20 zaměstnanců (12,65 úvazku), z toho 15 OZP (7,65 úvazku) – z těchto OZP = 5 osob nově od 8/24 (celk.2,5 úvazku). OZP tedy pracuje v bistro 75 % (v přepočtu na úvazky 60,5 %).

- 1 vedoucí bistra
- 1 sociální pracovník
- 2 barmani (1 OZP bez mentálního postižení = MP)
- 3 pomocné kuchařky (2 OZP bez MP) a 1 hlavní kuchařka
- 6 pracovníků pomocné obsluhy (6 OZP/MP)
- 1 pracovnice kombinovaně v pomocné obsluze i v kuchyni (1 OZP/MP)
- 4 pomocní pracovníci v kuchyni (4 OZP/MP)
- 1 řidič (1 OZP bez MP)

2.a.2.) Zaměstnancům se zdravotním postižením je poskytována integrační podpora zohledňující jejich specifické potřeby:

- zohledňujeme zdravotní stav zaměstnanců uzpůsobením pracovních podmínek (délka pracovní doby, objem a obsah přidělené práce zohledňující možnosti a schopnosti pracovníka, častější přestávky v průběhu pracovní doby, aj.). S každým pracovníkem jeho potřeby řešíme individuálně.

Plnění:

Minimální pracovní úvazky jsme nastavili na 0,5 a podle potřeb jednotlivých zaměstnanců se s nimi individuálně domlouváme na vyšší úvazku tak, aby byl pro zaměstnance únosný. V mapování, které s pracovníky provádí sociální pracovnice, definujeme potřeby zaměstnanců, jejich silná a slabá místa a podle nich pak nastavujeme pracovní dobu, přestávky, či pravidelné kratší odpočinkové pauzy, sledujeme potřebu doplňování tekutin i změny zdravotního nebo

psychického stavu. Pracovníci OZP mají zpracovaný individuální plán, v němž po jednotlivých krocích pracujeme na jejich zapracování, mají zde uvedené podpory, které dostávají aj.

- zaměstnanci mají možnost požádat zaměstnavatele o hrazenou službu terapeutické podpory firemním supervizorem nebo doporučeným psychologem/ terapeutem v Děčíně, v rozsahu individuálně domluvených potřeb.

Plnění:

S firemním supervizorem máme dohodnutou individuální konzultaci v akutních případech, terapeutickou podporu externě zajišťuje Bc., Mgr., J. Merhautová, Ph.D.

- zaměstnancům je proplácena úhrada vstupních nákladů (potvrzení lékaře, výpis z RT) a dohodnuté náklady pracovních oděvů.

Plnění:

Každému nově nastoupivšímu pracovníkovi jsme vždy tyto náklady hradili – viz náklady v účetnictví

- vzdělávání potřebné pro výkon pracovní pozice (zaučení při manipulaci s kuchyňskými spotřebiči i dalším technickým zařízením, doplňkové vzdělávání k oblasti odbornosti) je hrazeno zaměstnavatelem.

Plnění:

Všechna dosud poskytnutá i plánovaná vzdělávání hradí zaměstnavatel – viz náklady v účetnictví

2.b.1.) Zaměstnanci jsou pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování společensky prospěšných cílů, jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku

- zaměstnance zapojujeme do připomínkování a návrhů budoucnosti rozvoje podniku, do podoby a zařízení prostor kde pracují, mají možnost připomínkovat zpracovávané pracovní postupy atd.

Plnění:

Zaměstnanci se účastní všech porad, zapojujeme týmy jednotlivých úseků do řešení podoby úseku, provozních potřeb, nabídky atd. a ve spolupráci s nimi je upravujeme. Např. zařízení nově upravované kuchyně doznalo změn ve vybavení i díky zapojení zaměstnanců.

- zaměstnanci mají možnost kdykoliv podávat návrhy na změny a zlepšení, které s nimi budou aktivně řešeny

Plnění:

Náměty a připomínky podávají vedoucí bistra nebo při jednotlivých poradách i ředitelce. Vedení pak pro ně hledá způsob řešení nebo zdůvodňuje srozumitelně proč toto řešení není vhodné či reálné.

- motivace zaměstnanců je řešena formou odměn a osobním přístupem a podporou zaměstnavatele

Plnění:

Snažíme se zaměstnance motivovat slovní i osobní podporou, velkou podporou zejména pracovníkům OZP je přítomnost sociální pracovnice a nastavení jejich individuálních plánů, kde motivace a podpora je součástí plánu. Všech provozních porad celotýmu i sekčních porad se

účastní ředitelka, která pravidelně vyjadřuje podporu všem pracovníkům, plánují se společná setkání, vánoční „besídka“ a další akce. Finanční odměny jsme zatím nedávali, v tuto chvíli není ekonomická situace bistra taková, abychom mohli dát odměny, počítáme s nimi až v roce 2025.

- každý pracovník projde nejpozději do 3 měsíců od uzavření pracovní smlouvy vstupním proškolením v měkkých dovednostech - etika práce, komunikace se zákazníky (2 hodiny).

Plnění:

Všichni noví pracovníci do 3 měsíců od nástupu prošli vstupním proškolením v komunikaci se zákazníky (skupinový workshop) a etickým chováním v práci (individuální proškolení sociální pracovníci).

- každý rok jednou ročně proběhne BOZP školení všech pracovníků (2 hodiny), proškolení v první pomoci (2 hodiny) a seminář k řešení krizových situací (4 – 6 hodin). Termíny dopředu určí vedoucí pracovník podle možností provozu.

Plnění:

BOZP absolvovali původní zaměstnanci na jaře, nově přijatí zaměstnanci měli základní vstupní proškolení vedoucí bistra a společné týmové proškolení je plánováno na rok 2025 (čekali jsme až budeme mít kompletní tým). Stejně tak je na rok 2025 plánováno školení v první pomoci. Celotýmový seminář k řešení krizových situací je plánován na jaro 2025 (vedoucí pracovníci a vedoucí úseků zatím prošli alespoň v proškolení Šetrné sebeobrany v rozsahu 8 hodin).

- jednou ročně budou pracovníci proškoleni dalšími dovednostmi v oboru své pozice – např. barmani v novinkách z přípravy kávy či míchaných nápojů, kuchaři – v přípravě jednoduchých vegetariánských jídel či praktickými dovednostmi při zpracování vegetariánských surovin (6 – 8 hodin, jednodenní kurzy). Termíny dopředu určí vedoucí pracovník podle možností provozu.

Plnění:

Jednotlivá vzdělávání připravujeme postupně, zatím proběhlo vzdělávání pro kuchařky a workshop pro pomocné pracovníky v obsluze a v kuchyni. Další budou probíhat v roce 2025.

- jednou za pololetí proběhne společné setkání zaměstnanců s vedením podniku – formou plánovací a diskusní rady, která bude řešit důležité kroky ve firmě, plánovat rozvoj a hledat nové nápady v případných složitých situacích

Plnění:

Akce je naplánována na leden 2025.

- každé první úterý v měsíci před otevírací dobou proběhne celotýmová rada s řešením potřeb všech pracovníků, informováním o dalším rozvoji a diskusi pracovníků se zapojením do rozvoje podniku (1 – 2 hodiny).

Plnění:

Porady probíhají pravidelně každý měsíc – nedaří se nám dodržovat konkrétní den, ale porady probíhají 2 hodiny, vždy na nich jsou přítomni všichni pracovníci včetně vedení a ředitelky.

- každý týden ve čtvrtek proběhne krátká plánovací rada s nastavením dalšího týdne, přípravou nabídek a domluvou na akcích, které v následujícím týdnu proběhnou.

Plnění:

Probíhá. Každý den ráno dokonce vedoucí bistra se směnou dne plánuje průběh dne.

- každé čtvrtletí proběhne supervizní setkání formou supervize/intervize pro pracovníky kavárny – podpora zaměstnanců, řešení slabých a silných stránek pracovníků i provozu s cílem pomoci nastavit podporu. Termíny dopředu určí vedoucí pracovník podle možnosti provozu (2 – 3 hodiny). Každá směnná parta tak absolvuje supervizi 1x za pololetí (vystřídají se čtvrtletně).

Plnění:

Supervize byly přesunuty až na rok 2025. Protože s novou smluvní supervizorkou jsme upravovali četnost setkání, žádali jsme o změnu rozpočtu, kde četnost byla změněna a po schválení změny jsme první supervizi naplánovali až na tyto termíny:

21. 1. od 13:00

18. 2. od 9:00

15. 4. od 9:00

20. 5. od 9:00

Supervize tak v roce 2024 proběhne tak, aby každá směna ji mohla mít 2x za pololetí, což se domluvilo s pracovníky i supervizorkou jako vhodnější pro stmelení týmu a řešení jejich potřeb.

- každé pololetí vedoucí kavárny uskuteční krátké hodnotící individuální setkání s každým zaměstnancem – oboustranné hodnocení spokojenosti (kvalita práce pracovníka, jak vychází s kolektivem, přístup k zákazníkům, podmínky, zázemí, provoz, potřeby, náměty, stížnosti aj.). Termíny dle možností pracovníků (1 – 2 hodiny).

Plnění:

Tato hodnocení jsou plánována na leden 2025, čekali jsme na výsledky zpracování nových zaměstnanců a stabilitu týmu.

- každý sudý čtvrtek proběhne manažerská porada vedoucí provozu s ředitelkou a ekonomkou (1 – 2 hodiny)

Plnění:

Porady probíhají minimálně 1x týdně, někdy trvají hodinu i více, jindy jsou v desítkách minut, průběžně řešíme potřeby provozu i pracovníků.

2.b.2) Zaměstnanci provozovny Cafe & Bistro Slunečnice jsou vzdělávání dle individuálních možností

- zaměstnanci budou vzdělávání vždy s ohledem na potřeby podniku, podle vývoje technologií či legislativy dotýkajících se jejich pracovního místa.

Plnění:

Pracovníkům vzdělávání plánujeme jak podle jejich potřeb, tak podle aktuální nabídky i potřeb podniku, zejména s ohledem na trendy v nabídce gastro provozů. Dosud proběhla tato vzdělávání:

- 2 workshopy pro OZP s mentálním postižením na zlepšení měkkých i profesních dovedností této CS – 17.9. na téma Komunikace se zákazníky a krizové situace se zákazníky (10 osob, 2hod), 1.10. základní orientace v druzích jídel, která připravujeme (7 osob, 2hod).
- 16.9. Specializovaný kurz pro kuchařky – Rostlinná strava rychle, snadno, chutně (4 osoby, 5hod).
- 13.11. Kurz Šetrná sebeobrana (5 osob, 8hod)

3.) Ekonomický prospěch:

3.a.1.) 55% zisku je reinvestováno do rozvoje soc. podniku nebo naplnění jeho deklarovaných společensky přínosných cílů tak, aby byl naplněn obecně prospěšný cíl podniku – udržet a trvale rozvíjet pracovní pozice a pracovní potenciál osob se zdravotním postižením. Reinvesticí rozumíme odměny zaměstnanců podniku, obnovu a údržbu technického vybavení, prostor podniku, investice do zvyšování kvality práce, kvality zboží a služeb, vzdělávání pracovníků, supervize, sociální a terapeutická podpora pracovníků.

20% zisku bude věnováno na podporu neziskové činnosti Slunečnice, z.s. a zbývajících 25% zisku ukládáno jako rezerva, o jejímž využití bude rozhodovat Valná hromada.

Plnění:

V tuto chvíli není ekonomická situace bistra taková, abychom mohli 20% zisku věnovat na podporu neziskové činnosti Slunečnice, z.s., veškerý zisk vynakládáme na potřeby rozvoje podniku.

3.b.1.) Manažerské řízení je nezávislé na externím zřizovateli či majiteli – podnik má vedoucího pracovníka, který organizuje jeho provoz a odpovídá za ekonomický stav podniku, za práci jednotlivých zaměstnanců, za objem i za kvalitu práce.

Plnění:

Za provoz podniku plně odpovídá vedoucí bistra, s ohledem na legislativní status pobočného spolku konzultuje směřování a potřeby podniku s vedením Slunečnice, které je jí v budování podniku plně nápomocno.

3.c.1.) Tržby prodeje výrobků/služeb tvoří min. 30 % celkových výnosů podniku.

Plnění:

V tuto chvíli prvního půlroku realizace projektu tvoří nadpoloviční část výnosů podniku dotace. Předpokládáme, že stav se bude srovnávat v průběhu roku 2025.

4.) Environmentální prospěch

4.a.1.) Provozovna má formulované zásady enviromentálního šetrného podnikání, výroby, spotřeby, a provozu a zároveň tyto zásady naplňuje v praxi

- důsledně a odpovědně třídíme odpad, v prostorách OC Pivovar máme přímo vyznačené místo na zpracování odpadů. Jsou zde nádoby určené konkrétně pro směsný odpad, nádoby na plastové obaly, prostor pro polystyren, nádoba na nebezpečný odpad, zároveň je k dispozici i lisovací zařízení v prostoru pro papír a lepenkové obaly. Pro odvoz zbytků potravin a pokrmů máme domluven jednotýdenní svoz nádoby se zbytkovými potravinami Technickými službami v Děčíně.

Plnění:

Třídíme papír, plast, sklo i kov. Bioodpad odváží soukromý provozovatel, v podniku funguje lapol napojený na mytí nádobí, tak jak vyžadují hygienické normy.

- zařízení pro potřeby podniku vybíráme i s ohledem na jejich ekonomickou i ekologickou úspornost (např. úsporné a výkonné el. kuchyňské spotřebiče atd.), máme nastavena pravidla

pro šetrné zacházení s potravinami a surovinami, materiálem, pracovními pomůckami, papírem, energiemi, vodou atd.

Plnění:

Při objednávání nového vybavení jsme dlouho porovnávali energetickou náročnost, spotřebu, zemi výroby atd. Hledali jsme nejúspornější vybavení, i proto např. nakonec namísto el. sporáku byl vybrán indukční. Nákup potravin plánuje vedoucí s hlavní kuchařkou tak, aby bylo co nevíce využito v nabídce, snažíme se suroviny zpracovávat i v mimořádných denních nabídkách, abychom neprodukovali zbytky. Pravidla máme nastavena, byla součástí Principů při žádosti o dotaci.

- kuchyňské spotřebiče i další technická zařízení udržujeme v čistotě a po použití ošetřujeme tak, abychom zabránili co nejvíce jejímu poškození a prodloužili co nejvíce její životnost. Každý ze zaměstnanců je poučen o zacházení s kuchyňskými spotřebiči, popř. potřebnou technikou a na dodržování těchto postupů dohlíží odpovědný pracovník.

Plnění:

Všichni zaměstnanci byli na začátku proškoleni v šetrném a správném zacházení s jednotlivými spotřebiči, vedoucí směny dohlíží na svém úseku na dodržování – v obsluze barmanka, v kuchyni kuchařka.

- volbu recyklovaných materiálů využíváme tam, kde to lze a kde to dovolují technologie

Plnění:

Využíváme především opakovaně použitelné materiály, např. u výdeje jídel, nově jsme zřídili pro zákazníky možnost donosu jídla do vlastních nádob (včetně rozvozu obědů pravidelným zákazníkům – pro ně máme kovové nosiče jídel).

- naše výrobky i služby jsou šetrné k životnímu prostředí, a proto, není-li to z nezbytně nutné (např. z hlediska ošetření pro bezpečnost přepravy), volíme cestu minimalizace jejich obalového zatížení

Plnění:

Viz výše.

5.) Místní prospěch

5.a.1.) Podnik se ve své činnosti orientuje na lokální potřeby

- náš podnik se orientuje na zákazníky z řad obyvatel města Děčína a jeho okolí. Naše nabídka splňuje ze 100% řešení lokálních potřeb a potřeby místní komunity.

Plnění:

Ano, obsluhujeme zákazníky v Děčíně, rozvoz je po Děčíně.

5.b.1.) Podnik přednostně využívá místní zdroje

Plnění:

a) zaměstnáváme místní obyvatele – Ano, všichni zaměstnanci jsou z Děčíně, max. z okolních obcí v ORP Děčín

b) nakupujeme od místních dodavatelů (např. čaje odebíráme od děčínské firmy Valdemar Grešík – Natura, kávu odebíráme od děčínské pražírny CaFFé08, dezerty od lokálních výrobců), v místě našeho působení si také zajišťujeme servis našeho vybavení (pokud konkrétní zařízení

nevyžaduje specifický servis, který v regionu neexistuje), pokud je to možné, odebíráme služby, výrobky a zařízení přednostně od českých výrobců. – Ano, mimo např. mražených potravin a čerstvých potravin, které mají různé země původu a nakupujeme je ve velkoobchodech, odebíráme pravidelné suroviny u místních dodavatelů (Grešík – Natura, CaFFé08), zkoušeli jsme cukrovinky a dezerty odebírat od místních cukrářů, ale díky jejich ceně byly u nás neprodejně a proto dezerty od té doby připravujeme sami. Servis nám zajišťují místní řemeslníci (vodoinstalační služby, elektrikář, truhlářské práce, servis techniky).

5.b.2.) Podnik komunikuje a spolupracuje s místními aktéry

- spolupracujeme s firmami působícími v OC Pivovar i jinde v Děčíně a okolí, s úřady, školami, spolupracujeme s místním neziskovým sektorem. Spolupráce probíhá v oblasti získávání nových zaměstnanců (UP, obecní úřady), při zajišťování zakázek (úřady, školy, neziskové organizace), podílíme se na propagaci a spolupráci v oblasti sociální problematiky (prezentace našich zkušeností, příklady dobré praxe aj.), poskytujeme prostory pro aktivity místních soc. aktérů (NNO, Komunitní plánování, Dobrovolnické centrum, Město Děčín aj.).

Plnění:

Pravidelně spolupracujeme s různými místními organizacemi a osobnostmi na akcích, které se v bistru odehrávají (besedy, školení, výstavy), místní organizace využívají bistro k pořádání svých větších setkání, v bistru probíhalo podpůrné zázemí pro Dny zdraví pořádané Městem Děčín atd. Zaměstnance jsme získávali a získáváme spoluprací s děčínským UP, s Agenturou Osmý den i s dalšími organizacemi zapojenými do Komunitního plánování. V komunitním plánování pak pravidelně jednotlivým koordinačním skupinám přeposílá manažerka naše akce v bistru.

V Děčíně 30.12.2024

Šárka Ludmila Podrábská
Kavárna – palačinkárna Na cestě,
pobočný spolek Slunečnice, z.s.