

MĚŘENÍ SOCIÁLNÍCH DOPADŮ VE VYBRANÉM SOCIÁLNÍM PODNIKU

MEASURING SOCIAL IMPACTS IN A SELECTED SOCIAL ENTERPRISE

Mirka Wildmannová

Abstract

The paper aims to evaluate the social impacts of a selected social enterprise. The Social Impact Navigator method was used to achieve the goal. Based on this tool, which was conducted in the form of a questionnaire survey, assess the success of selected activities of the social enterprise. Before-after comparison, Target-actual comparison and Comparison between target groups methods were used to collect data in the questionnaire survey. Based on the results of the questionnaire survey, it can be stated that a social enterprise means for its employees not only job security and constant earnings, but also a certain form of personal development, finding new friends and community. The conclusions from the research showed that the net income of most respondents after starting a business increased and helped most of them to solve a difficult life situation or execution. Respondents evaluated the scope of work positively, they like to go to work and most of them would like to stay at work for more than three years. The positive social impact is the trust of employees in their managers and the management of the social enterprise, which may also be the reason why they like to go to work and that most want to increase the number of hours worked after the first year of work in the company. Another motivation is financial reward.

Key words: social enterprise, Social Impact Navigator, social problems, social impacts

JEL Code: D64, H43, O22

Úvod

Česká republika patří k zemím, které objevují potencionální přínos sociálních podniků. Neziskový sektor se zatím netransformuje na jiné právní subjekty. Zkušenosti ze zahraničí s rozvinutým sektorem sociální ekonomiky (Itálie, Švédsko, Francie, Finsko atd.) jednoznačně identifikují pozitivní dopady sociálního podnikání na národní hospodářství, veřejnou ekonomiku a celou společnost.

Subjekty sociální ekonomiky jsou často brány jako opomíjené pozitivní externality ze strany státu (Santos, 2012). Pokud existují pozitivní externality, vláda se na ně zaměří buď tím, že je bude zabezpečovat sama, nebo prostřednictvím dotací soukromými poskytovateli. Ale **některé typy pozitivních externalit, jejichž přínos má lokální charakter a týká se nejohroženější cílové skupiny, může být vládou systematicky opomíjen, a tady je prostor pro subjekty sociální ekonomiky – např. sociální podniky.** O sociální ekonomice lze konstatovat, že vyplňuje mezeru vzniklou opakovaným selháváním funkce komunit, trhu a státu, a že podporuje občanskou iniciativu, tj. občanskou solidaritu, podnikavost a ochotu nést ekonomická rizika v rámci vlastního mechanismu vytváření společenského konsenzu o předmětu v obecném zájmu (Hunčová 2007).

Někteří členové vědecké obce, například Austin, Stevenson a Wei-Skillern (2006) či Lumpkin a kol. (2013) odlišují sociální podnikání od komerčního podnikání na základě charakteru cíle a poslání těchto subjektů. Zatímco primární cíl existence komerčního podniku v jeho běžném chápání je maximalizace zisku a prospěch určité skupiny lidí, **sociální podniky existují primárně za účelem řešení určitého společenského problému** a mají tím pádem širší pozitivní společenský dopad. Nicméně další autoři, například Hitt, Ireland, Sirmon a Trahms (2011) s tímto tvrzením polemizují a zmiňují, že tvorba pracovních míst a rozvinutý systém firemní společenské odpovědnosti komerčních podniků mají taktéž výrazný pozitivní společenský dopad. Existují také případy, kdy daná firma může naplňovat principy sociálního podnikání, ale sama sebe za sociální podnik z různých důvodů nepovažuje. Mnoho podniků analyzovaných v publikacích zaměřených na komerční podnikání by tak mohlo být zachyceno v literatuře věnované sociálnímu podnikání.

Dalším rozdílem mezi sociálními a komerčními podniky by mohl být charakter podnikatelských příležitostí. Příležitosti pro sociální podnikatele vznikají v sociálních a environmentálních problémech. Můžeme konstatovat, že **co je překážkou pro komerčního podnikatele, může být příležitostí pro sociálního podnikatele** (Austin, Stevenson a Wei-Skillern, 2006). Nicméně pro mnoho komerčních firem zabývajících se například recyklací odpadů jsou environmentální problémy také podnikatelskou příležitostí. Tedy i z této perspektivy mohou být hranice sociálního a komerčního podnikání nejasné.

Sociální podnikání není snadné vymezit či teoreticky uchopit a univerzální definice neexistuje. Univerzální definice by rozvoji tomuto dynamicky se vyvíjejícímu fenoménu ani neprosperovala. Zásadní roli v oblasti **chápaní a vymezení sociálního podniku hraje totiž historický, politický, místní či společenský kontext.** Charakteristické rysy sociálních

podniků mohou být vzájemně kombinovány a doplněny o další charakteristiky, mezi nimiž může figurovat **lokální charakter podnikání**, **sociální potřebnost**, demokratické řízení či limity v oblasti rozdělování případného zisku.

1 Měření sociálních dopadů

Na organizace občanského sektoru včetně sociálních podniků jsou kladeny požadavky vykazovat dopady svých projektů, činností a sociálních aktivit. Výsledky by pak měly prokázat jejich legitimitu, efektivnost, úspěšnost.

Vyskočil (2014) rozděluje metody pro měření sociálních dopadů do čtyř kategorií:

- Holistické (celostní) metody
- Metody měření výkonu a dopadů na lokální podmínky ekonomických činností
- Metody zaměřené na zlepšení kvality a výkonu organizace

Metody zaměřené na strategické řízení.

Specifickou formou pro zhodnocení sociálních dopadů je Social Impact Assessment (Becker a Vanclay, 2003). Další metody hodnocení přidané hodnoty, které jsou diskutované a uplatňované jsou zejména Social Return on Investment (SROI) a Social Accounting and Auditing (SAA), které se částečně doplňují (Dohnalová, 2012). Vyskočil (2014) však upozorňuje na náročnost těchto metod, jejichž vypracování klade velké nároky na znalosti, čas a lidský kapitál. Zajímavou alternativou pro zhodnocení sociálních dopadů může být pro sociální podniky použití metody Social Impact Navigator.

Manuál Social Impact Navigator (Kurz, Kubek, 2016) byl vydán nestátní neziskovou organizací PHINEO, která byla založena v roce 2009 v Německu. Na základě odborných znalostí PHINEO pomáhá ostatním subjektům systematicky integrovat analýzu zhodnocení sociálních dopadů do jejich každodenní činnosti, popřípadě najít vhodnou strategii, které se sociálního dopadu dosáhne. Autorky upozorňují, že mnohé organizace si kladou za cíl svou činností dosáhnout pozitivního sociálního dopadu na společnost. Na cestě k úspěšnému splnění tohoto cíle by mělo být monitorování dílčích činností tak, aby výsledná práce směřovala k zamýšleným dopadům. Mnoho organizací však nemá odborné znalosti ani nástroje, které jsou potřebné k systematické kontrole tohoto směřování, a i když se jim tato kontrola jeví jako žádoucí, díky omezeným finančním možnostem ji vnímají jako nereálnou. Social Impact Navigator by měl sloužit jako manuál, který by měl organizace ve zjednodušené formě naučit jak provádět kontrolu svého cíle a dosažení pozitivního sociálního

dopadu a dosáhnout tím lepších výsledků. Kromě jednoduchosti je velkou výhodou aplikace téměř pro jakoukoliv organizaci, která se snaží mít na společnost pozitivní sociální dopad.

Manuál Social Impact Navigator uvádí pět metod, které organizace může při vyhodnocování sociálních dopadů využít:

- Before-after comparison: porovnává výsledky sběru dat v průběhu času. Hlavním cílem je vyhodnotit, zda lze na základě aktivit organizace u zkoumané skupiny pozorovat pozitivní či negativní změny v rámci sociálních dopadů.
- Target-actual comparison: porovnává výsledky s vytyčenými cíli.
- Comparison between various project configurations: za účelem splnění vytyčeného cíle si daná organizace většinou podrobně plánuje, jakým způsobem jej chce dosáhnout a jaké aktivity k dosažení podnikne.
- Comparison between target groups/sub-groups: metoda slouží ke zhodnocení sociálních dopadů na různé věkové skupiny, které se odlišují vzděláním, věkem, pohlavím atd.
- Comparison among projects and benchmarking: porovnává sociální dopady mezi projekty v rámci jedné organizace nebo podobných projektů mezi více organizacemi.

1.1 Cíl a metodologie

Cílem příspěvku je vyhodnotit sociální dopady vybraného sociálního podniku a na základě výsledků posoudit úspěšnost jejich vybraných aktivit. Pro výzkum byl zvolen sociální podnik Workpoint s.r.o., který sídlí v Brně a který byl také ochoten na výzkumu participovat. Sociální podnik byl také vybrán z důvodu, že se zaměřuje na osoby s psychickými poruchami, které patří do rizikové skupiny, u kterých kvůli jejich znevýhodnění hrozí vyšší riziko nezaměstnanosti. Tento sociální podnik se na tyto rizikové skupiny orientuje a umožňuje jim integrovat se zpět na trh práce.

Sociální podnik Workpoint s.r.o. byl založen v roce 2013 se sídlem v Brně, kde provozuje dvě pobočky. Zaměřuje se především na osoby se změněnou pracovní schopností kvůli zdravotnímu postižení a osoby dlouhodobě nezaměstnané z různých důvodů. Celkově v roce 2019 pracovalo ve Workpointu 60 zaměstnanců, z toho 51 tvoří zaměstnanci v chráněných dílnách (bez asistentů a pomocných pracovníků). Mezi činnostmi, které podnik vykonává, patří: výroba produktů z netkané textilie, výroba produktů pro osobní hygienu, výroba výrobků šicí dílny, výroba užitečných, dekorativních a dárkových výrobků.

Sociální podnik se hlásí k myšlence komunitní podpory lidí, což deklaruje také podporou komunitních, sociálních a vzdělávacích projektů. V oblasti práv zaměstnanců klade důraz na dodržování základních etických a pracovně-právních principů. Vytváří pro své zaměstnance vhodné podmínky pro zajištění přístupu k informacím, kariérní růst a také zvýšení úrovně jejich vzdělávání a pracovních dovedností. Sociální podnik naplňuje základní cíle a principy sociálního podnikání, tedy ekonomické, sociální i environmentální cíle. Workpoint splňuje také Sadu rozpoznávacích znaků pro integrační sociální podnik (WISE), který vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Výzkum v sociálním podniku byl proveden v měsících leden až duben 2019. Pro výzkum byla zvolena metoda dotazníkového šetření a to z důvodu, že cílová skupina zaměstnanců sociálního podniku jsou především osoby duševně nemocné, v některých případech s poruchami pozornosti spojenými s hyperaktivitou. Otázku v dotazníku byly konzultovány s asistentkami, formulovány a upravovány tak, aby to zaměstnanci pochopili. Vyplnění dotazníku respondentem se konalo za účasti asistentky, dotazník byl anonymní. V obou pobočkách sociálního podniku, v chráněných dílnách pracuje 51 zaměstnanců (mimo asistentů a pomocných pracovníků). Dotazník vyplnilo 38 zaměstnanců, což je 75% úspěšnost. Příspěvek si klade za cíl vyhodnotit sociální dopady tohoto sociálního podniku. K dosažení cíle bylo využito metody Social Impact Navigator. Na základě tohoto nástroje, který byl proveden formou dotazníkového šetření, posoudit úspěšnost vybraných aktivit sociálního podniku. Pro sběr dat v dotazníkovém šetření byly využity metody Befor-after comparison, Target-actual comparison a Comparison between target groups.

Za úskalí výzkumu lze považovat omezenou možnost sběru dat, protože práce se zkoumanou skupinou byla velmi náročná. Pro aplikaci metod z manuálu Social Impact Navigator nebylo k dispozici více dat, které by bylo možno porovnávat v čase. Tato skutečnost byla částečně vyřešena tím, že v dotaznících byla otázka na předchozí stav. Předmět výzkumu a indikátory byly stanoveny na základě konzultací s ředitelkou společnosti. Sociální podnik Workpoint zatím sociální dopady nevyhodnocoval.

2 Vyhodnocení výzkumu

2.1 Struktura dotazníku

Dotazník byl rozdělen do dvou částí. Úvodní část byla věnována základním informacím o respondentovi, kde kromě pohlaví a věku byly otázky na délku pracovní činnosti v organizaci, kde se o organizaci dozvěděl. Druhá část dotazníku byla zaměřena na dopady práce u

zaměstnanců Workpointu. Otázky byly zaměřeny na finanční situaci zaměstnanců ve srovnání s obdobím před přijetím práce v tomto sociálním podniku a po přijetí, zda si finančně polepšili, nebo pohoršili. Pro porovnání těchto dvou období byl jako indikátor zvolen celkový čistý příjem zaměstnance, protože respondenti mohou dostávat kromě finančního ohodnocení za práci, kde záleží např. podle počtu odpracovaných hodin, také různý stupeň invalidního důchodu či jinou podporu od státu. Bylo zkoumáno také subjektivní vnímání zlepšení nebo zhoršení finanční situace zaměstnanců, a zda se za svého působení v sociálním podniku naučili lépe hospodařit s penězi.

Na základě konzultace s ředitelkou podniku byly také zařazeny otázky týkající se tíživé finanční situace respondenta a exekuce. Pokud se v této obtížné finanční situaci respondent ocitne, cílem bylo zjistit, zda mu výdělek v sociálním podniku pomáhá nebo pomohl tento problém vyřešit.

Další otázky byly zaměřeny na spokojenost zaměstnance s náplní práce, zda do práce respondent chodí rád a jestli v ní chce setrvat – zda práce v podniku splnila očekávání respondenta, zda mu je práce dostatečně vysvětlena a zda má důvěru ve vedoucí pracovníky.

Poslední otázky byly zaměřeny na užívání léků na případné psychické problémy, které mohou mít zaměstnanci předepsané lékařem. Bylo zjišťováno, zda se snížila frekvence užívání nebo síla medikamentu za dobu působení zaměstnance v podniku.

2.2 Zastoupení zaměstnanců v sociálním podniku Workpoint s r.o.

Dotazníkové šetření se zúčastnilo 38 respondentů, z toho 22 mužů a 16 žen. Nejvíce respondentů (16) bylo ve věkovém rozmezí 30- 39 let, dále 8 respondentů ve věku 40 – 49 let, šest respondentů do 29 let a po čtyřech respondentech ve věkovém rozptylu 50 – 59 a 60 – 69 let.

Tito respondenti pracují ve Workpointu nejčastěji 1- 2 roky (16 respondentů), méně jak 1 rok pracuje 12 respondentů, 2 – 3 roky pracuje 7 zaměstnanců a více jak tři roky tři respondenti. Na otázku „důvod přijetí práce ve Workpointu“ si mohli respondenti vybírat z více odpovědí. Nejčastějším důvodem byly lepší pracovní podmínky než v minulém zaměstnání (20 respondentů), peníze (16), naučení se něčeho nového (10), lepší využití času (9), snaha o samostatnost (8) a nalézt si nové přátele (6). O práci ve Workpointu se nejčastěji dozvěděli od jiné neziskové organizace (24 respondentů), z toho nejvíce byl uváděn Práh, další respondenti od kamarádů /rodiny (12 respondentů).

2.3 Sociální dopady na zaměstnance

Finanční situace

První otázka byla zaměřena na ohodnocení finanční situace před získáním tohoto pracovního místa a po jeho získání. Zde byla uplatněna metoda Before-after comparison. Z výzkumu vyplynulo, že respondenti díky svému zaměstnání dosahují vyššího čistého příjmu a jejich situace se zlepšila. Z výzkumu také vyplynulo, že respondenti si zlepšili svoji finanční gramotnost a naučili se lépe hospodařit s penězi. Kladně odpověděla více jak polovina respondentů (určitě ano – 11 respondentů, spíše ano – 18 respondentů).

Další otázkou bylo zjišťováno, kolika respondentům pomohl nebo pomáhá výdělek s finanční situací či exekucí. U tohoto výzkumu byla aplikována metoda Target-actual comparison (jako cíl bylo vytyčeno, že výdělek v podniku pomůže více jak padesáti procentům respondentů). Dle výsledku dotazníkového šetření se ze zkoumaného vzorku 38 respondentů potýkalo s finanční nouzí či exekucí celkem devatenáct respondentů, z toho patnácti zaměstnancům pomohl výdělek ke zlepšení této situace. Pokud na základě metody Target-actual comparison porovnáme reální výsledky, lze konstatovat, že cíl byl naplněn.

Spokojenost s náplní práce

S náplní práce bylo spokojeno 30 respondentů (spíše ano – 8 respondentů), žádná z odpovědí nebyla negativní. U otázky, zda vedoucí pracovníci dostatečně vysvětlují náplň práce, odpovědělo 30 respondentů „určitě ano“, zbylých 8 uvedl „spíše ano“. Na otázku, jestli chodí do práce rádi, odpověděli kromě jednoho respondenta všichni ostatní kladně. S výsledky spokojenosti je spojená i četnost odpověď u otázky zaměřené na plánovanou dobu setrvání ve Workpointu. Přesně 37 respondentů odpovědělo, že chtějí zůstat v tomto sociálním podniku více jak tři roky, pouze jeden respondent si přeje zůstat maximálně tři roky. Na otázku, zda práce v podniku naplnila očekávání respondentů, zaznačilo dohromady 34 respondentů, zbylí odpověděli „spíše ano“. Nové kamarády si zde našlo 36 dotazovaných. Dle ředitelky si často zaměstnanci počet hodin během pracovního týdne nadpracují a např. v pátek chodí do podniku jen si jen popovídat, odpočívat a zahrát různé hry. Pracoviště neslouží pouze jako místo k výkonu práce, ale také k pobavení, oddechu a vyslechnutí osobních problémů druhými. To potvrzují také odpovědi na otázku, zda by se respondenti svěřili s osobními problémy vedoucímu. Z šetření vyplývá, že respondenti projevují k vedoucím zaměstnancům důvěru a případné osobní problémy chodí za nimi konzultovat.

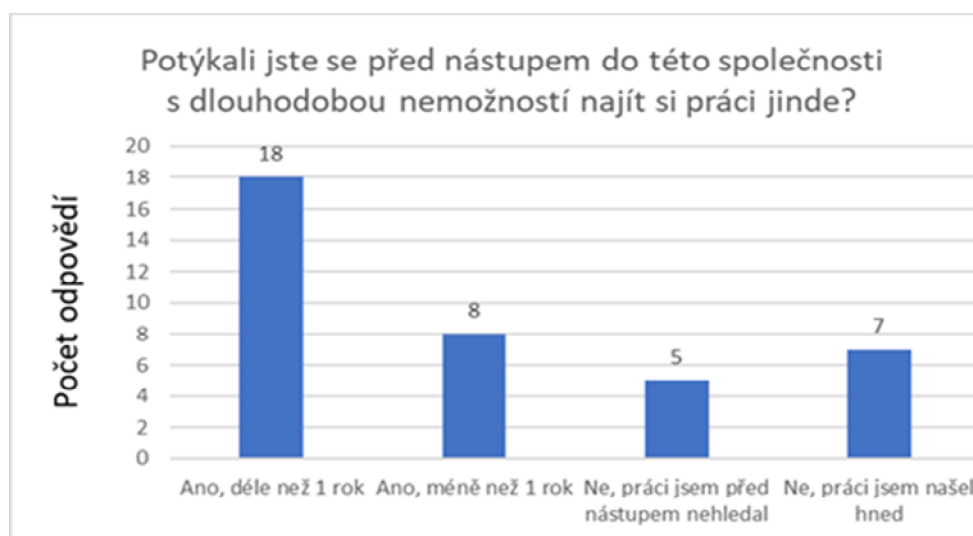
Pracovní doba, trh práce

Nejčastěji chodí zaměstnanci do práce třikrát v týdnu (11 respondentů), 10 respondentů chodí dvakrát v týdnu, stejný počet pak čtyřikrát v týdnu. Pouze osm jich chodí do práce pětkrát v týdnu. Následně byla zvolena metoda Comparison between target groups / sub-groups, pomocí které byly porovnávány výsledky osob chodící do práce určitý počet dní s jejich snahou o snížení/zvýšení počtu odpracovaných hodin. Všichni zaměstnanci, kteří chodí do práce dvakrát v týdnu, chtějí počet hodin do budoucna navýšit, stejně tak jako pět dotazovaných navštěvující práci třikrát týdně. Zbytek si chce zachovat stejný počet odpracovaných hodin. Většina zaměstnanců, kteří chodí do práce pouze dvakrát v týdnu, jsou zaměstnaní v podniku méně jak jeden rok. Dle ředitelky lze sledovat vývoj a narůstající počet odpracovaných hodin v závislosti na době působení ve Workpointu. Na začátku si zaměstnanci naplánují menší počet odpracovaných hodin, který si pak případně navyšují.

Ve Workpointu pracuje skupina zaměstnanců se specifickými potřebami, u kterých nelze tlačit na vyšší produktivitu a vyšší počet odpracovaných hodin. I proto vedoucí nenutí zaměstnance navyšovat pracovní dobu, volba je čistě na samotných pracovnících. V rámci dotazníkového šetření bylo nejvíce respondentů (24) zařazeno do třetího stupně invalidity, což je pokles pracovní schopnosti o 70 a více procent.

Osoby zařazené do různých stupňů invalidity patří mezi osoby ohrožené nezaměstnaností (rizikové skupiny). Jejich zdravotní handicap znamená menší konkurenceschopnost na otevřeném trhu práce a tím pádem sníženou šanci si práci najít. Jednou z otázek také bylo, zda před přijetím práce ve Workpointu se potýkali respondenti s problémem najít práci.

Tab. 1: Počet zaměstnanců (respondentů) potýkající se s problémem nalezení práce



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu plyne, že většina zaměstnanců měla skutečně problém si najít práci před současným zaměstnáním. Z osmnácti respondentů potýkajících se s nemožností najít si práci, je 14 respondentů zařazeno do 3. Stupně invalidity. Sedm z celkového počtu tento problém neměla a pět jich práci vůbec nehledalo.

Užívání léků

Poslední dvě otázky se týkaly užívání léků předepisovaných lékařem zaměstnanci na psychické problémy. Třicetpět respondentů tento typ léků užívá, tři neužívá. Pouze u pěti zaměstnanců se snížila síla léků (snížení účinné látky) nebo množství frekvence užívání léku, u osmnácti respondentů změna nenastala a pět respondentů nevědělo, zda tato změna nastala. Nelze tedy konstatovat, že psychická pohoda vyplývající ze spokojenosti práce ve Workpointu přispěla ke snížení množství podávaného léku nebo frekvence užívání.

3 Diskuse k sociálním dopadům v sociálním podniku

Pro zhodnocení sociálních dopadů na zaměstnance chráněných dílen Workpointu byla využita forma dotazníkového šetření. Na základě výsledků tohoto šetření lze konstatovat, že u respondentů lze sledovat posun k vyššímu čistému příjmu, což také potvrdily odpovědi zaměřené na subjektivní vnímání zlepšení finanční situace. Pro vyhodnocení byla použita metoda Befor-after comparison. Respondenti také uvedli, že se naučili lépe hospodařit s penězi. V rámci vyhodnocení dopadů zaměstnání na klienta byly otázky směřovány také k

vyřešení tíživé finanční situace klienta – 80% respondentů pracovní příjem z Workpointu pomohl řešit tíživou finanční situaci nebo exekuci. To bylo o třicet procentních bodů více, než bylo stanoveno v rámci použití metody Target-actual comparison. Respondenti hodnotí pracovní náplň kladně a kromě jednoho zaměstnance uvádí, že do práce chodí rádi. Toto je jedním z důvodů, proč zaměstnanci chtějí setrvat v sociálním podniku dlouhodobě (37 respondentů z 38 chtějí setrvat více jak 3 roky).

Jako pozitivní pro vedení sociálního podniku lze uvést výsledek odpovědi na otázku „zda by se zaměstnanec svěřil s osobními problémy svému vedoucímu“. Z 38 respondentů odpovědělo kladně 34. Je zřejmé, že je důvěra mezi zaměstnanci a vedením podniku. To koresponduje také s tím, že zaměstnanci Workpointu méně než jeden rok mají snahu o navýšení počtu odpracovaných hodin, což lze přikládat nejen důvěře, ale také osvojení si pracovních návyků, začleňování se do kolektivu a naučení se pracovních postupů. Motivací je také vyšší finanční odměna. Při vyhodnocení byla využita metoda Comparison between target groups/sub-groups.

Sociální podnik Workpoint zaměstnává především lidi, kteří jsou zařazení do určitého stupně invalidity. Jsou to lidé, kteří patří mezi výrazně ohroženou skupinu nezaměstnaností, což se potvrdilo z výsledku šetření. Z 38 respondentů bylo zařazeno do některého stupně invalidity 34, z toho 24 do 3. stupně invalidity. Z těchto respondentů potom 14 (3. stupeň invalidity) se jich potýkalo s dlouhodobou nemožností najít si práci u jiného zaměstnavatele (déle než 1 rok).

Dotazníkové šetření bylo také zaměřeno na užívání léků, zda se v rámci pracovního zařazení snížila síla léků (snížení účinné látky) nebo množství frekvence užívání léku. Z výsledků nelze konstatovat, že psychická pohoda vyplývající ze spokojenosti práce ve Workpointu vede ke snížení podávaného léku nebo frekvence užívání. Tato otázka by musela být individuálně řešena s ošetřujícím lékařem.

Mezi hlavní doporučení sociálnímu podniku ve vztahu k efektivnějšímu fungování lze uvést, že by si měli pravidelně zaznamenávat a zhodnocovat sociální dopady svých zaměstnanců (nejlépe v časové řadě). V současnosti toto zhodnocení se v sociálním podniku Workpoint neprovádí. Při provádění pravidelného zhodnocení lze v čase porovnávat výsledky a na jejich základě upravovat svou činnost tak, aby byla efektivnější a mohla vést k lepším výsledkům.

Dalším doporučením by byla spolupráce s jinými sociálními podniky, kdy na tomto základě by mohl sociální podnik kooperovat a doporučit již zaučeného zaměstnance.

Měření sociálních dopadů pomůže sociálnímu podniku k evaluaci, a to nejen sociálních dopadů, ale s tím spojených ekonomických i environmentálních dopadů. Tato evaluace rozhodně posune sociální podnik nejen k vlastní sebereflexi, ale je také jednou ze součástí případných dotačních programů, o které podnik žádá.

Závěr

Workpoint poskytuje zaměstnancům chráněných dílen nejen pracovní uplatnění, ale také místo, kde se mohou dobrovolně sdružovat, komunikovat a nalézt si nové kamarády. Sociální podnik Workpoint zaměstnává především lidi s duševními a psychickými poruchami. Pro zhodnocení sociálních dopadů na zaměstnance byl použit manuál Social Impact Navigator, podle kterého byly vybrány vhodné metody, které byly použity.

Na základě výsledků dotazníkového šetření lze konstatovat, že sociální podnik Workpoint neznamena pro své zaměstnance chráněných dílen pouze jistotu pracovního místa a stálého výdělku, ale také jistou formu osobnostního rozvoje, nalezení nových kamarádů a komunity. Bylo zjištěno, že se čistý příjem respondentů po nástupu do podniku zvýšil a více jak 80% z nich pomohl řešit tíživou životní situaci nebo exekuci. Respondenti hodnotili náplň práce kladně, do práce chodí rádi a většina z nich bych chtěla v práci setrvat více jak tři roky. Jako pozitivní sociální dopad lze uvést důvěru zaměstnanců ve své vedoucí pracovníky, což může být také důvodem toho, že do práce chodí rádi a že většina po prvním roce práce ve firmě si chce navýšit počet odpracovaných hodin. To lze také přikládat tomu, že si postupně pracovníci osvojí pracovní návyky, začlení se do kolektivu a naučí se pracovní postupy. Další motivací je finanční odměna.

Česká republika a především regionální politika objevuje potenciální přínos sociálních podniků. Příklady z praxe ukazují (např. Workpoint, s.r.o.), že sociální podnikání má pozitivní dopad na řešení sociálních problémů – jako je nezaměstnanost marginalizovaných skupin obyvatelstva, ekonomické problémy, sociální exkluze. I když se v České republice nemůžeme opírat o legislativní podporu, přesto je podporováno ze strany veřejných institucí dílčími regulacemi a právními úpravami. Sociální podniky mají nezastupitelnou roli na místní úrovni, kde vyplňují mezeru vzniklou selháváním funkce komunit, trhu a státu (Wildmannová, 2017). Zároveň využívají místní pracovní síly. Velmi důležitou podporou je především spolupráce se všemi zainteresovanými stakeholdery. Některé prvky zkoumaný sociální podnik naplňuje, jiné prvky můžeme doporučit.

Literatura

AUSTIN, J.E., STEVENSON, HL, WEI-SKILLERN, J., (2006). Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol, 30(1), s 1-22.

BECKER, H., VANCLAY, F., (2003). The international handbook of social impact assessment: conceptual and methodological advances. ISBN 1840649356.

DOHNALOVÁ, M. (2012). Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-269-3.

ESF ČR, (2020). Sada rozpoznávacích znaků pro integrační sociální podnik (WISE). [online]. [cit. 2020-02-11]. Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/documents/21802/803810/P%C5%99%C3%ADloha+%C4%8D.+2+-+Sada+rozpozn%C3%A1vac%C3%ADch+znak%C5%AF+pro+integra%C4%8Dn%C3%AD+soci%C3%A1ln%C3%AD+podnik+%28WISE%29/666c2fdb-0f7c-4329-af0a-8ca78fa45b16>

HITT, M. A., IRELAND, R.D., SIRMON, D. G., TRAHMS, C. A., (2011). *Strategie Entrepreneurship: Creating value for individuals, organizations, and society*. Academy of Management Perspectives, vol. 25(2), s. 57-75

HUNČOVÁ, M., (2007). Sociální ekonomika a sociální podnik. Ústí nad Labem: AUP UJEP. 180 s. ISBN 978-80-7044-946-2.

KURZ, B., KUBEK, D., (2016). Social Impact Navigator. [online] [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: http://www.phineo.org/downloads/PHINEO_Social:Impact_Navigator.pdf.

LUMPKIN, G. T., MOSS, T. W., GRAS, D. M., KATO, S., AMEZCUA, A. S., (2013). Entrepreneurial processes in social contexts: how are they different, if at all? *Small Business Economics*. Vol. 40(3), s. 761-783.

SANTOS, F. M., (2012). A positive theory of social entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*. 111, pp. 335-351.

VYSKOČIL, M., (2014). Sociální podnikání. Podklad pro koncepci politiky vlády vůči NNO do roku 2020. Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. [online] [cit. 2020-01-12]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

WILDMANNOVÁ, M., (2017). Barriers and potential challenges in the development of social businesses in the Czech Republic. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D: Faculty of Economics and Administration, Pardubice: University of Pardubice*. Roč. 24, č. 2. S 234-243. ISSN 1211-555X.

Contact

Mirka Wildmannová

Ekonomicko-správní fakulta MU Brno

Lipová 41a, Brno

mirkaw@econ.muni.cz