



MŮŽETE VÍC. Vy, vaši lidé, vaše společnost.

TÉMA 2 pohledy na zaměstnávání zdravotně postižených osob

Markéta Sirotková, operation manager společnosti Santé s.r.o. a **Josef Cerha**, ředitel obecně prospěšné společnosti Tyfloservis odpovídají na otázky, týkající se zaměstnávání zdravotně postižených osob z pohledu zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání.

Při různých příležitostech se potvrzuje, že pohledy zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání – osoby zdravotně postižené – se mnohdy velmi rozcházejí, až se zdá, že si obě strany nemohou porozumět. Přesto se zeptáme: Jaká jsou pozitivní zaměstnávání osob zdravotně postižených, a to pro obě strany?



MS: Zaměstnávání OZP má rozhodně svá pozitivita jak pro zaměstnavatele, tak pro zdravotně postiženého zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele můžeme rozdělit přínos zaměstnávání OZP do dvou kategorií: finanční a sociální. Co se týče finančního přínosu, při zaměstnávání OZP má zaměstnavatel možnost uplatnit slevy na daní, neodvádí pokuty za nezaměstnávání OZP do státního rozpočtu, může získat finanční podporu při vytváření, popř. úpravě pracovního místa pro OZP, příspěvek při přípravě OZP k práci...

Z hlediska sociálního přínosu přispělo v naší společnosti zaměstnávání zdravotně postižených zaměstnanců ke zlepšení a posílení sociální atmosféry ve firmě, snížení celkové fluktuace a především jsme získali

stabilní, pracovitě a loajální zaměstnance s vysokou kvalitou odvedené práce. Nemůžeme též vynechat hledisko společenské odpovědnosti firmy s ohledem na proběhlé průzkumy, které ukazují, že většina populace chce pracovat ve společensky odpovědné firmě, kdy do společenské odpovědnosti zahrnují i zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Z hlediska zdravotně postiženého zaměstnance je pozitivem především jeho plnohodnotné začlenění do profesního a společenského života, zlepšení zdravotního stavu a zajištění stabilního finančního příjmu.

JC: Domnívám se, že obecně pozitivum při zaměstnávání člověka se zdravotním postižením je stejné, jako při zaměstnávání kohokoli jiného. Je to přání a potřeba získat nějaké finanční prostředky. Plat nebo mzdu na straně zaměstnance a zisk na straně zaměstnavatele.

Ostatně bychom neměli zbytečně zdůrazňovat rozdíly mezi lidmi s postižením a lidmi zdravými. Vždyť mnohé je shodné, podobné nebo analogické. To platí při zaměstnávání, ale i v jiných sférách života.

Zdá se, že specifickým pozitivem na straně zaměstnance se zdravotním postižením je užitečné trávení času, kladné hodnocení ze strany okolí nebo zvýšení sebeúcty a pocitu vlastní užitečnosti. Výsledkem také může být snížení zbytečné a nedůstojné závislosti na podpoře ze strany okolí.

Uvědomuji si, že uvedené platí specificky jen částečně, neboť jestliže tzv. zdravý člověk zaměstnání dlouhodobě a opravdu hledá, je rovněž ohrožen třeba negativním sebehodnocením. Zásadní rozdíl je v tom, že zdravotní postižení s sebou přináší zásadně sníženou nabídku možností.

Snad nejde jen o pouhé přání, očekáváme-li, že zaměstnavatel, který dává lidem se zdravotním postižením práci, je podle toho společností také lépe hodnocen. Jako pozitivní také vnímám možnost osobní zkušenosti spolupracovníků s tím, že zdravotní postižení je přirozenou integrální součástí našeho života.

Kladné stránky tedy existují. Pomiňme nyní v úvodu zmíněné rozdílnosti v názorech a podívejme se na to, co si obě strany mohou nabídnout.

MS: Naše společnost zaměstnancům se zdravotním postižením nabízí kvalifikované pracovní místo odpovídající nejen jeho profesním a osobnostním zkušenostem, ale i jeho zdravotnímu stavu, kdy zaměstnancům se zdravotním postižením vycházíme vstříc úpravou pracovního místa (větší monitory pro slabozraké, vyvýšená pracovní deska pro vozičkáře...) a pracovního úvazku s ohledem na typ zdravotního postižení zaměstnance (možnost práce z domova, možnost zkráceného pracovního úvazku). Zdravotně postižený zaměstnanec je samozřejmě plnohodnotně začleněn do pracovního týmu s ostatními zaměstnanci.

JC: Zaměstnavatel může nabídnout pracovní náplň, která nesnižuje důstojnost člověka a je přiměřená typu vzdělání a duševním a fyzickým možnostem pracovníka. Může také nabídnout snížení tzv. bariérovosti prostředí, což znamená specifické úpravy a vybavení pracoviště s ohledem na konkrétní typ a stupeň postižení pracovníka. Může také zavést vstřícné změny v organizaci práce.

Neměl by ale také zapomenout na přiměřené finanční ohodnocení. Jestliže úprava organizace práce reflektuje objektivní individuální obtíže, kdy například nevidomý není nucen pročitat písemnosti nebo člověk o berlich nemusí přenášet těžká břemena, pak pracovník může nabídnout kompenzaci v podobě přiměřené vyšší aktivity v jiné dostupné oblasti.

Je realitou, že nabídka vhodných pracovních míst pro lidi s těžkým zdravotním postižením je skutečně dramaticky omezená. Vstřícnost na pracovišti si takový člověk dovede vážit a zaměstnavatel tak může získat stabilního a oddaného pracovníka.

V zájmu objektivního pohledu bude dobré zmínit i úskalí, která s sebou zaměstnávání zdravotně postižených osob přináší.

MS: Vzhledem k tomu, že naše společnost nemá žádné předsudky vůči zaměstnávání OZP, nevidím žádná všeobecně platná úskalí, která s sebou zaměstnávání zdravotně postižených osob přináší.



JC: Úskalí, týkající se efektivity pracovního začlenění nebo vlivu na konkurenceschopnost zaměstnavatele, tuším, ale nedovedu je přesněji pojmenovat.

Mnohé obtíže jsou jistě způsobeny negativním vlivem předsudků souvisejících se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením.

Úskalím může být tendence zaměstnavatele zobecnit negativní zkušenost s jedním nebo několika málo pracovníky s hendikepem v tom smyslu, že všichni jsou taková a jejich zaměstnávání se raději vyhnou.

Svou velkou daň si vybírá obecně velká neinformovanost o možnostech pracovního uplatnění zdravotně postižených osob. A strach, že jejich zaměstnání si zvláště zpočátku vyžádá nepřiměřeně velké úsilí a investice.

Ke zklamání může vést neodůvodněné očekávání, že pracovník realisticky hodnotí a prezentuje svůj potenciál, a že vždy dokáže zaměstnavateli navrhnout ta nejlepší specifická opatření.

Bohužel se také stává, že zájemce tak nějak automaticky předpokládá, že jeho přijetí do práce je morální povinností zaměstnavatele a že on sám pro to nic zvláštního dělat nemusí.

Myslím tím podceňování pracovní přípravy a předpřípravy.

Velkým úskalím svého druhu je situace ohledně státních příspěvků na zvýšení zaměstnanosti a na vybavení a úpravu pracoviště osob se zdravotním postižením.

Existuje obava, že potřeba zabránit případnému zneužívání příspěvků nebude řešena příslušnou změnou pravidel, ale že bude vzata jako záminka zrušení příspěvků.

A konečně ve stručnosti prosím uveďte, jaké konkrétní kroky by měl zaměstnavatel i uchazeč podniknout, aby zaměstnávání zdravotně postižených osob bylo přínosem pro obě strany a zároveň aby se vytratily skryté i otevřené obavy, předsudky a vzájemná nedůvěra?

MS: Pokusím se alespoň stručně nastínit některé základní kroky, které je třeba při zaměstnávání OZP řešit, aby mělo smysl a vycházelo vstříc jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli

1. vzdělat personalisty a manažery v otázce zaměstnávání OZP

2. zhodnotit situaci ve společnosti

- zda je společnost připravena zaměstnávat OZP – otevřená firemní kultura
- zda je společnost otevřena alternativním formám pracovního úvazku – možnost práce z domova, zkrácený pracovní úvazky...
- jak vypadají kanceláře, pracovní místa – jsou přizpůsobeny potřebám OZP – bezbariérovost, vhodné pracovní prostředí...
- konkrétní vhodnost pracovních pozic pro určité typy postižení – např. je to práce obsahující stres, fyzickou práci, nošení těžkých předmětů, verbální komunikaci, vysoký pracovní výkon, možnost odpočinku, nutnost telefonování, nutnost práce s interním IT systémem...

3. spolupráce s kvalitními neziskovými společnostmi, nadacemi podporujícími zaměstnávání OZP – např. Svaz tělesně postižených, Asistence o.s., o.s. Borůvka, Tyflocentrum, NFOZP – možnost poradenství v otázce zaměstnávání OZP

4. úprava kariérních stránek, firemního webu – dobře napsaný inzerát - vhodně pro OZP, možnost zkráceného úvazku, práce z domova...

5. inzerce na pracovních portálech určených OZP – např. ozp.prace.cz

JC: Zaměstnavatel by se neměl zbytečně bát a měl by to prostě zkusit, neměl by se nechat odradit dílčím neúspěchem, měl by se pokusit o individuální přístup. Neměl by podléhat předsudkům, ale měl by získávat kvalitní informace o možnostech zaměstnávání.

Pracovník by se měl na své zaměstnání také co nejlépe připravit. Ať už vzděláním nebo kvalifikačními kurzy, ale rovněž dosažením maximálně možného stupně samostatnosti při zvládnání v životě jinak běžných úkonů. Tak například dospělý člověk, který ztratil zrak, bude jistě úspěšnější při hledání nového zaměstnání, jestliže dovede číst a psát bodové písmo, umí se pohybovat za pomoci bílé hole, zvládne obsluhu počítače s pomocí hlasového výstupu a dovede samostatně pečovat o svou osobu (něco si uvážít, dobře se obléknout nebo po sobě uklidit). Obecně dobrým krokem by bylo, kdyby zaměstnavatelé a zaměstnanci měli k dispozici kvalitní a fungující systém poradenství ohledně zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením.

Podzimní pranostika: „I když léto a podzim nadělily všeho, šetři však, aby bylo z čeho.“



Z DÍLNY SANEK

- pro **ISS Facility Services** (www.cz.issworld.com) připravujeme a realizujeme workshopy Leadership a Firemní kultura v období říjí
- **AV Media** (www.avmedia.cz) již tradičně pracuje na posilování profesionality šéftechníků – tedy těch, kteří řídí realizaci zakázek přímo na místě u klienta; je nám ctí, že jsme u toho také
- se společností **Nelumbo** (www.nelumbo.cz) spolupracujeme od roku 2009, především v oblasti nastavení procesů; nyní jsme procesně upravovali servisní činnosti