

5 klíčových doporučení od zástupce ombudsmana

„... když se budeme soustředit na to, jak pracujeme s lidmi s postižením na pracovišti, tak tím vlastně umožňujeme a pomáháme nebo moderujeme dobrou práci s kýmkoliv, s jakýmkoliv uchazečem a najdeme vlastně toho nejlepšího uchazeče. Nehledě na jeho zdravotní stav pro tu danou pozici.“

„Ve skutečnosti zvláštní zacházení potřebuje každý z nás,“ říká Vít Alexander Schorm, zástupce veřejného ochránce práv. V rozhovoru pro podcast Kariéra bez bariér poskytl cenná doporučení, jak zlepšit zaměstnávání lidí s postižením a vytvořit skutečně inkluzivní pracovní prostředí.

1. Začněte už u pracovního inzerátu

Otevřenost k zaměstnávání lidí s postižením by měla být patrná už ze samotného pracovního inzerátu. Kancelář veřejného ochránce práv používá osvědčenou formulaci:

„Pokud potřebujete přizpůsobit podobu výběrového řízení, například kvůli zdravotnímu postižení, napište nám předem, domluvíme se, jak budeme postupovat.“

Tímto jednoduchým sdělením dáváte najevo, že jste připraveni přijmout uchazeče s postižením a přizpůsobit se jejich potřebám. Pro mnohé uchazeče s postižením to může být rozhodující signál, že stojí za to se o pozici ucházet.

2. Zaměřujte se na kompetence, ne na omezení

Při výběrovém řízení i následné práci s lidmi s postižením je zásadní soustředit se na jejich dovednosti a potenciál, nikoli na jejich zdravotní stav.

„Důležité je zaměřovat pohovor na dovednosti člověka – čili otázky zaměstnavatele by měly směřovat na pracovní schopnosti a zkušenosti, a ne primárně na zdravotní stav,“ zdůrazňuje Schorm.

Vhodné otázky při pohovoru:

- Jaké zkušenosti máte s touto náplní práce?
- Jaké pracovní postupy vám nejlépe vyhovují?
- Jakým způsobem byste řešil/a konkrétní pracovní úkoly?
- Jak zvládáte práci pod stresem?



Spolufinancováno
Evropskou unií



Na druhou stranu, je třeba se vyvarovat otázek zaměřených přímo na postižení, výši invalidního důchodu nebo předpokládaný počet dní nemocenské.

3. Přizpůsobení pracovního prostředí konzultujte se zaměstnancem

Místo domněnek o tom, co zaměstnanec s postižením potřebuje, je efektivnější přímá komunikace:

„Základem by mělo být zeptat se samotného pracovníka, co potřebuje – často už má s danou situací zkušenost, nebo alespoň ví, co zvládne a co ne. Právě on nejlépe popíše své potřeby,“ radí Schorm.

Pamatujte, že ne všechna přizpůsobení musí být finančně náročná. Často stačí organizační opatření jako:

- Úprava pracovní doby
- Možnost práce z domova
- Přerozdělení některých úkolů v týmu
- Drobné změny v komunikačních návycích týmu

4. Připravte tým na příchod kolegy s postižením

Úspěšná integrace nového zaměstnance s postižením závisí také na přijetí týmem. Vít Alexander Schorm doporučuje:

„Zaměstnavatel rozhodně neudělá chybu, když se nového kolegy zeptá, jak by si představoval své představení v týmu – a jak by se mělo mluvit o jeho specifických potřebách.“

Následně je vhodné tým informovat a zvolit pozitivní přístup, který zdůrazňuje přínosy nového kolegy, nikoliv jeho omezení. Celému týmu může prospět i školení v oblasti efektivní komunikace a empatie.

5. Využijte dostupnou podporu a inspirujte se dobrou praxí

V České republice i zahraničí existuje řada podpůrných mechanismů a příkladů dobré praxe:

„Evropská komise vydala materiál, který se nazývá Katalog pozitivních opatření na podporu náboru osob se zdravotním postižením a boje proti stereotypům,“ upozorňuje Schorm na zdroj inspirace.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Mezi příklady úspěšných iniciativ patří:

- Služba pro neslyšící ve Valonsku, která jim poskytuje individuální podporu a připravuje je na pracovní pohovory
- Francouzská iniciativa "Zaměstnanost a autismus", která podporuje uchazeče s autismem při hledání práce

Katalog naleznete pod [tímto odkazem](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/858cc3f5-98a3-11ee-b164-01aa75ed71a1):

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/858cc3f5-98a3-11ee-b164-01aa75ed71a1>

Budoucnost zaměstnávání lidí s postižením v ČR

Vít Alexander Schorm vidí v této oblasti celou řadu příležitostí:

- **Technologický pokrok** – asistivní technologie a možnost práce na dálku odstraňují mnoho bariér
- **Inkluzivní firemní kultura** – firmy podporující diverzitu získávají loajální zaměstnance i pozitivní image na trhu
- **Státní podpora** – finanční pobídky a osvětové kampaně mohou motivovat zaměstnavatele
- **Inkluze ve vzdělávání** – lepší vzdělávací příležitosti pro lidi s postižením zvyšují jejich uplatnění na trhu práce

„Inkluzivní vzdělávání má potenciál připravit lidi se specifickými potřebami na budoucí pracovní zařazení,” vysvětluje Schorm. “Když mluvíme o inkluzi, tak to neříkáme jenom proto, že je to moderní, ale je to založeno i na tom poznání, že lidé, kterým se dostane co největší míry vzdělání, jsou schopni rozvinout co nejvíce svůj potenciál a společnosti, firmám i zaměstnavatelům, to bude ku prospěchu.”

Tento článek byl zpracován na základě rozhovoru s Vítem Alexandrem Schormem, zástupcem veřejného ochránce práv, v podcastu Kariéra bez bariér. Vytvořeno pro projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP), reg. č. CZ.03.01.01/00/22_015/0000889, který je financován z OPZ+.



Spolufinancováno
Evropskou unií

