

Přiměřená opatření na pracovišti: Malými kroky k velkým změnám

Přizpůsobení pracovního prostředí pro lidi s postižením často vyvolává obavy z náročných a nákladných úprav. Zkušenosti však ukazují, že mnohdy stačí překvapivě jednoduché změny, které mohou mít zásadní dopad na pracovní výkon a začlenění zaměstnance do týmu. Jak na přiměřená opatření na pracovišti radí Vít Alexander Schorm, zástupce veřejného ochránce práv.

Komunikace jako základ úspěchu

„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,“ doporučuje Schorm základní princip, který bývá často opomíjen.

Právě tento jednoduchý krok – otevřená komunikace s pracovníkem – může odhalit řešení, která zaměstnavatele třeba ani nenapadla. Člověk, který se svým handicapem žije každý den, často zná nejefektivnější způsoby, jak překonávat související překážky.

Přiměřená opatření v praxi

Fyzické úpravy

- Bezbariérové vstupy a toalety
- Výškově nastavitelné stoly (které ocení nejen všichni zaměstnanci)
- Ergonomické pomůcky
- Indukční smyčky pro lidi se sluchovým postižením

Technologická podpora

- Software umožňující zvětšování obsahu na obrazovce
- Hlasové rozpoznávání
- Speciální klávesnice a jiná vstupní zařízení

Organizační opatření

- Flexibilní nebo zkrácená pracovní doba
- Možnost práce z domova
- Přítomnost asistenčního psa na pracovišti
- Úprava rozdělení pracovních úkolů



Spolufinancováno
Evropskou unií



„Mohou to být opatření fyzická, která třeba něco stojí, nebo čistě organizační, která nakonec mohou usnadnit všem pracovníkům v týmu fungování a vzájemnou spolupráci,“ vysvětluje Schorm.

Praktické příklady malých změn s velkým dopadem

Pro lidi se sluchovým postižením

Když má zaměstnanec sluchové postižení a dobře odezírá, stačí někdy jen informovat kolegy, aby:

- Mluvili zřetelně a artikulovali
- Při komunikaci byli otočení tváří k danému kolegovi
- Zajistili, aby byl při poradách vidět obličej každého, kdo právě mluví

Tyto jednoduché změny v komunikačních návycích nevyžadují žádné finanční náklady, přesto mohou zásadně zlepšit zapojení zaměstnance do týmu.

Začlenění do týmu

Přijetí zaměstnance s postižením může vyvolat nejistotu nebo nervozitu v týmu. I tady je klíčová otevřená komunikace:

1. Zeptejte se nového zaměstnance, jak si představuje, že ho v týmu představíte
2. Domluvte se, jakým způsobem budete v týmu komunikovat o jeho specifických potřebách
3. Připravte tým pozitivním způsobem – vysvětlete, proč je tento krok přínosem
4. Zvažte uspořádání školení o efektivní komunikaci a spolupráci s kolegy s postižením

„Když už se zaměstnavatel rozhodne přijmout člověka s postižením, pravděpodobně k tomu má dobrý důvod a věří, že je to správné rozhodnutí. Pak už není těžké vysvětlit to i kolegům: Rozhodl jsem se tak, protože věřím, že to dává smysl – a když uděláme tyto kroky, bude to fungovat,“ podotýká Schorm.

Kam se obrátit pro pomoc

Zaměstnavatel může při hledání vhodných opatření využít podporu:

- Nevládních organizací zaměřených na problematiku zaměstnávání lidí s postižením



Spolufinancováno
Evropskou unií



- Specializovaných architektů nebo ergonomů
- Úřadu práce, který může poskytnout informace o možnostech finanční podpory

Benefity pro všechny

Zkušenosti ukazují, že opatření původně určená pro zaměstnance s postižením často přinášejí výhody celému týmu. Výškově nastavitelné stoly, flexibilní pracovní doba nebo lepší ergonomie pracoviště zlepšují pracovní podmínky všem. Zároveň vyšší míra empatie a lepší komunikační dovednosti, které si tým osvojí, prospějí celkové firemní kultuře.

„Bez ohledu na to, zda máte člověka se specifickými potřebami nebo bez nich, tak vyšší míra empatie prospěje všem,“ uzavírá Schorm.

Tento článek byl zpracován na základě rozhovoru s Vítom 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

