

Lidé s postižením dodávají týmu v IKEA obrovskou energii

IKEA se v České republice a dalších zemích střední Evropy již několik let aktivně věnuje zaměstnávání lidí s postižením. Recruitment and onboarding leader pro IKEA CZ, HU, SK Ladislav Onderka vysvětluje, proč se firma pro tento krok rozhodla, jaké překážky musela překonat a jaké benefity to přináší nejen zaměstnancům, ale i celému týmu.

Jak dlouho už IKEA v České republice podporuje zaměstnávání lidí s postižením a co stálo na začátku tohoto rozhodnutí?

V IKEA se věnujeme vždycky v určitém období nějaké ohrožené skupině lidí na pracovním trhu a posledních pět let jsme si opakovaně kladli otázku, proč nemáme více zaměstnanců právě ze skupiny lidí s postižením. Zjistili jsme, že tito lidé se samostatně nehlásí a budeme tomu muset nějak pomoci. Klíčovou firemní hodnotou je diverzita a zároveň chceme těmto lidem poskytnout důstojnou práci.



Setkali jste se v začátcích této iniciativy s nějakými překážkami?

Začátek nebyl jednoduchý. Jakmile jsme dali do inzerátu „vhodné i pro lidi s postižením“, tak jsme žádné kandidáty z jejich řad neměli. Mají bariéry a obavy, že když se přihlásí i kandidáti bez postižení, budou automaticky v nevýhodě. Proto jsme oslovili neziskové organizace, které s těmito lidmi pracují a ti nám to pomohli celé nastartovat. Zkrátka jsme si nastavili pravidla, jak tuto skupinu získávat a oslovovat. Důležité bylo také připravit na to zaměstnance. Nejprve jsme proškolili vedoucí pracovníky, poté i řadové zaměstnance, a máme také specializovaný recruitment tým, který je s těmito uchazeči v prvním kontaktu.

Kolik lidí s postižením u vás v současné době pracuje a na jakých pozicích?

Máme kolegy s postižením, kteří pracují na různých pozicích, jak v těch vedoucích, tak v běžném provozu. K prosinci 2024 to bylo v České republice 87 zaměstnanců. Situace se liší podle jednotlivých obchodních domů – v Brně a Ostravě se blížíme k 5% podílu, zatímco v Praze je stále prostor pro zlepšení.

Spolupracujete při obsazování pozic lidí s postižením i s Úřadem práce ČR?

Ano, spolupráce začala zhruba před rokem. Lidé z úřadu práce vědí, jaká jsme firma, a koho sháníme a že je pro nás zásadní recruitment na základě hodnot. To je něco, v čem neděláme výjimky. Ve spolupráci s úřady práce pořádáme dny otevřených dveří a stáže. Na dny otevřených dveří k nám jejich pracovníci chodí s klienty, se kterými máme buď pohovory



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Úřad práce ČR

hned, nebo se domluvíme na dalším termínu, když si to chtějí ještě promyslet. Na posledním dnu otevřených dveří dostalo hned práci šest lidí. Stáže zase nabízíme, protože chceme, ať si lidé s postižením nejdříve práci u nás vyzkoušejí a až pak se rozhodnou, jestli jim vyhovuje.

Jak probíhá výběrové řízení s lidmi s postižením a následná adaptace?

Hodně stavíme na individuálním přístupu, kdy s každým zaměstnancem máme osobní pohovor. Vyříkáme si možnosti, co je únosné pro něho a co pro nás. Hodně se také osvědčilo, že noví zaměstnanci mohou být pořád v kontaktu s pracovníky neziskového sektoru, případně z úřadu práce, se kterými už nějakou dobu spolupracovali. Pokud jde o adaptaci, na každé jednotce máme integračního pracovníka. Ten ještě komunikuje s integračními mentory, kteří jsou na jednotlivých odděleních.

Jakou podporu poskytujete stávajícím zaměstnancům, aby se usnadnila integrace lidí s postižením?

Jeden z našich základních tréninků se věnuje odbourávání nevědomých předpokladů. Je důležité, aby zaměstnanci chápali, co může a co nemůže jejich nový kolega s postižením dělat a jaké jsou jeho limity.

Máte i vy osobně za kolegu člověka s postižením?

Ano, i u nás v kanceláři pracuje několik kolegů s postižením, například na recepci a office supportu s námi pracuje už více než dva roky Honza, který má své nezastupitelné místo v týmu servisní organizace IKEA CZ, HU, SK. Ještě bych rád zmínil, že o Vánocích jsem byl pomáhat na oddělení, kde také jeden kolega s postižením pracuje. Vyzařoval obrovskou energii a jeho kolegové mi říkali, že energii dodává i jim. Takže se to v týmu krásně vybalancuje.

Vyskytla se nějaká nedorozumění nebo potíže při komunikaci s lidmi s postižením?

Ano, ale od toho máme integrační pracovníky, kteří tyto věci dovedou řešit. Třeba v Ostravě máme kolegu, který kvůli psychickým problémům není občas schopný přijít do práce. Chlapům ve skladu se to samozřejmě nelíbilo, ale kolegové z personálního oddělení si s nimi sedli a vysvětlili jim, že to může potkat každého z nás a jak ten člověk přispívá k fungování týmu. Pak se na to začali dívat jinak.

Jak hodnotíte přínos lidí s postižením pro vaši firmu?

Dívají se na svět trochu jiným pohledem a dovedou nám dát něco navíc. Jednou z velkých výhod také je, že mají často specifické požadavky a díky tomu dovedou poradit zákazníkům. Takže se to krásně překrývá i s byznysem.

Jaké máte plány do budoucna, pokud jde o zaměstnávání lidí s postižením?

Jednoduše řečeno, chceme, aby se z projektu stala standardní praxe s jasně danými postupy a pravidly.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Úřad práce ČR

Jaké rady byste dal firmám, které uvažují o zaměstnávání lidí s postižením, ale váhají, mají strach do toho jít?

V první řadě je důležité si říct, proč do toho chtějí jít. Pak si musí uvědomit, že bez individuálního přístupu to nebude nikdy fungovat. Důležitá je komunikace, ta musí být v celé firmě jasná a srozumitelná. Vedoucí hodně slyší i na to, že lidé s postižením dokážou být velmi loajální a firma jejich zaměstnáváním může hodně získat.

 Poslechněte si [epizodu podcastu Kariéra bez bariér](#), která přináší inspirativní pohled do zákulisí společnosti IKEA. Hostem Hany Potměšilové je Ladislav Onderka, Recruitment & Onboarding Leader pro Česko, Slovensko a Maďarsko, který otevřeně mluví o tom:

- ◆ proč musela IKEA změnit svůj náborový systém,
- ◆ jak vznikla role integračních pracovníků,
- ◆ proč nestačí jen „chtít zaměstnávat OZP“,
- ◆ a jak velkou roli hraje spolupráce s neziskovými organizacemi a Úřadem práce ČR.

Inkluze není charita. Je to chytrý, lidský a funkční způsob, jak stavět silné týmy.

 Textový přepis rozhovoru naleznete [zde](#).



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



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Úřad práce ČR