Cesta k výběru nejlepších talentů: Když přestaneme vidět jen postižení

„Zkuste se soustředit na to, jak pracovat s uchazečem, který má nějaký handicap, a tím se zlepšit při práci s uchazečem bez handicapu, protože vám to pomůže najít toho nejlepšího člověka na místo, jehož obsazení poptáváte." - Vít Alexander Schorm, zástupce veřejného ochránce práv.

Předsudky a realita

Mnoho firem stále vnímá zaměstnávání lidí s postižením jako krok do neznáma. Rozšířené předsudky naznačují, že tito lidé budou méně produktivní nebo vhodní pouze pro méně kvalifikované pozice. Skutečnost je však jiná – lidé s postižením často dosahují vysokého stupně vzdělání, disponují cennými profesními zkušenostmi a při vhodné podpoře pracují naprosto spolehlivě.

Příběhy z praxe ukazují, že správné přizpůsobení může otevřít dveře k překvapivým možnostem. Člověk na vozíku může například po přizpůsobení mobility (například přístupem k služebnímu automobilu) zcela běžně zastávat práci, která zahrnuje kontroly staveb v terénu.

Otevřenost začíná už v pracovním inzerátu

Jak přistupovat k náboru lidí s postižením? Dobrým začátkem je samotný pracovní inzerát. Kancelář veřejného ochránce práv používá formulaci: *„Pokud potřebujete přizpůsobit podobu výběrového řízení, například kvůli zdravotnímu postižení, napište nám předem, domluvíme se, jak budeme postupovat."*

Tento jednoduchý přístup signalizuje otevřenost a připravenost přijmout uchazeče s postižením přinejmenším k pohovoru. Pro zaměstnavatele, kteří chtějí rozšířit svůj talentový pool, je to první krok k překonání neviditelných bariér.

Na co se (ne)ptát během pohovoru

Při vedení pohovoru s člověkem s postižením je klíčové soustředit se na pracovní kompetence a zkušenosti, nikoliv na zdravotní stav.

Nevhodné otázky:

- Jaké je přesně vaše postižení/diagnóza?
- Kolik nemocenské průměrně čerpáte?
- Jste invalidní a jak vysoký máte invalidní důchod?
- Myslíte, že zvládnete pracovat tak dlouho jako ostatní?

Spolufinancováno Evropskou unií
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce ČR

Vhodné otázky:

- 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 a větší množství úkolů s pevnými termíny?
- Potřebujete samostatnou kancelář nebo můžete pracovat ještě s někým dalším v jedné místnosti?

Tento způsob dotazování nejen respektuje důstojnost uchazeče, ale především umožňuje lépe poznat jeho skutečné kompetence a přístup k práci.

Přístupné prostředí pohovoru

Důležitým aspektem je i samotné prostředí, ve kterém pohovor probíhá. Někteří lidé mohou preferovat:

- Online pohovor namísto fyzické návštěvy
- Dostatečně osvětlenou místnost
- Další specifické podmínky, které jim umožní plně se soustředit na obsah pohovoru

Klíč k úspěchu: Normalita a respekt

Paradoxně, jedním z největších přání lidí s postižením je, aby k nim bylo přistupováno co nejnormálněji. Stejně jako u všech ostatních uchazečů je zásadní otevřený a respektující přístup, který uznává jedinečnost každého člověka.

„Ve skutečnosti zvláštní zacházení potřebuje každý z nás. My máme pocit, že lidé jsou jako housky na krámě, ale zdaleka ne vždycky jsme nastaveni tak, abychom vůči spolupracovníkům nebo vůči lidem kolem sebe projevovali empatii," připomíná Vít Alexander Schorm.

Empatie jako superschopnost

Schopnost porozumět potřebám druhých, trpělivě naslouchat a projevovat respekt není důležitá pouze při práci s lidmi s postižením. Je to univerzální přístup, který zlepšuje pracovní prostředí pro všechny zaměstnance.

„Když tu empatii projevíte, tak to udělá divy a budete mít pocit, že používáte triky jediů," dodává s nadsázkou Schorm.

Zaměstnávání lidí s postižením tak může paradoxně vést k celkovému zlepšení firemní kultury. Firma, která se naučí přistupovat s respektem k různorodým potřebám zaměstnanců s postižením, dokáže lépe pracovat se všemi svými zaměstnanci – a tím zvyšovat jejich produktivitu, loajalitu i spokojenost.

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
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce ČR