

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**Zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu
zaměstnavatele**

Diplomová práce

Autor práce: Jana Valíčková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Markéta Francová

5.5.2008

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu zaměstnavatele vypracovala samostatně pouze s použitím literatury a dalších pramenů uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě, v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 5.5.2008

Jana Valičková

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí své diplomové práce Markétě Francové za vstřícný přístup a cenné připomínky. Dále bych chtěla poděkovat pracovníkům o.s.Asistence a osloveným zaměstnavatelům za spolupráci při psaní diplomové práce a čas, který mi věnovali. Na závěr bych ráda poděkovala svým přátelům a blízkým za trpělivost a podporu během studia.

Employing people with physical and multiple disability from the employer's point of view

I chose the subject of this thesis because I work for o.s. Asistence as a work counselor within the framework of a transit program and one of my duties is to help people with physical and multiple disability find a job as well as establish contact with employers.

People with health disability are among social groups most threatened by unemployment. They make up about 13% of the level of unemployment which is increasing. There are surely many reasons for such a high level of unemployment among people with health and multiple disability. Among them we may rank insufficient coverage of services supporting this social group in the process of seeking work, next a low number of vacancies and finally the lack of experience of employers with employing people with a health disability.

A number of people with physical and multiple disability would very much like to be employed in the regular labour market. There are also employers who would very much like to employ such a person, but they do not know how to find a new employ or who to contact as well as how does the whole process of employing disabled people work. One of the services dedicated to this social problem that seems quite promising is the supported employment.

The aims of this thesis were various. Partly to describe the process of employing people with physical and multiple disabilities from the employer's viewpoint. Then to describe in what way employers need to be supported when employing people with physical and multiple disabilities. The final aim was to describe the motivation of current employers to employ people with a health disability.

The first part of this work deals with the characteristics of people with physical and multiple disability, with their rights, the relation of the society regarding the employment of these people and legal aspects applied to employing people with health disability. I also described the services that are provided to employers employing people with physical and multiple disabilities by agencies of supported employment. I also mentioned Corporate Social Responsibility and its usage in the social area.

The research itself was carried out in collaboration with o.s. Asistence. The group on which the research was carried out was made up by five employers employing people with physical and multiple disability and by five counselors from o.s. Asistence. The data were collected by means of a semi-structured interview. The interview itself focused on the motivation of the employers to employ people with health disability and the legislation pertinent to the discussed problem. The interview with the counselors regarded similar topics with regard as to how do they participate in the process themselves.

This work may be a source of information for current or potential employers of people with physical or multiple disability. At the same time it may be of use to people providing services to this social group by helping them in finding a job.

Obsah

OBSAH	5
1 ÚVOD	7
2 SOUČASNÝ STAV	8
2.1 LIDÉ S TĚLESNÝM A KOMBINOVANÝM POSTIŽENÍM A JEJICH PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ....	8
2.1.1 Charakteristika lidí s tělesným a kombinovaným postižením.....	8
2.1.2 Práva osob s tělesným postižením	10
2.1.3 Význam práce pro člověka	10
2.1.4 Vztah společnosti k lidem s postižením z hlediska pracovního uplatnění.....	11
2.1.5 Potřeby lidí se zdravotním postižením ve vztahu k pracovnímu místu	14
2.1.6 Specifika nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením	14
2.1.7 Překážky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením	16
2.2 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	17
2.2.1 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti.....	18
2.2.2 Právo osob se zdravotním postižením na zaměstnání a rovné zacházení při uplatňování tohoto práva	19
2.2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce	19
2.2.4 Finanční příspěvky poskytované úřadem práce	23
2.3 VÝHODY VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	30
2.3.1 Finanční výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením.	30
2.3.2 Další výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením ...	31
2.4 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ A SLUŽBY, KTERÉ NABÍZÍ ZAMĚSTNAVATELŮM LIDÍ S TĚLESNÝM A KOMBINOVANÝM POSTIŽENÍM	32
2.4.1 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice	32
2.4.2 Definice a rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání	33
2.4.3 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání	34
2.4.4 Proces podporovaného zaměstnávání	35
2.5 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM.....	44

2.5.1	Pojem společenská odpovědnost firem	44
2.5.2	Charakteristické rysy CSR	44
2.5.3	Hlavní výhody pro společensky odpovědnou firmu	45
2.5.4	Oblasti společenské odpovědnosti podniků	45
3	CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	47
4	METODIKA	48
4.1	POUŽITÉ METODY	48
4.2	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU	49
4.3	VLASTNÍ REALIZACE VÝZKUMU	50
5	VÝSLEDKY	51
5.1	VÝSLEDKY ROZHOVORŮ SE ZAMĚSTNAVATELI	51
5.1.1	Shrnutí.....	68
5.2	VÝSLEDKY ROZHOVORŮ S PRACOVNÍMI KONZULTANTY	71
5.2.1	Shrnutí.....	85
6	DISKUZE	88
6.1	DISKUZE NAD VÝSLEDKY ROZHOVORU SE ZAMĚSTNAVATELI	88
6.2	DISKUZE NAD VÝSLEDKY ROZHOVORU S PRACOVNÍMI KONZULTANTY	90
7	ZÁVĚR	92
8	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	96
9	KLÍČOVÁ SLOVA	100
10	PŘÍLOHY	101

1 Úvod

Předmětem diplomové práce je zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu zaměstnavatele. Toto téma jsem si zvolila, protože pracuji v o.s.Asistence jako konzultant v rámci tranzitního programu a jednou z mých náplní práce je podpora lidí s tělesným a kombinovaným postižením při hledání zaměstnání a s tím související kontakt se zaměstnavateli.

Lidé se zdravotním postižením patří mezi sociální skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Přestože mnozí lidé s tělesným a kombinovaným postižením by rádi pracovali na otevřeném trhu práce, jen malá část z nich je zaměstnána.

Příčin vysoké nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením a potažmo lidí s tělesným a kombinovaným postižením je jistě více. Můžeme mezi ně zařadit nedostatečné zastoupení adekvátních služeb, nízký počet vhodných míst na trhu práce a v neposlední řadě malé zkušenosti zaměstnavatelů s touto problematikou. Fakt, že mnoho lidí využívá služby neadekvátní jejich schopnostem, může být další z příčin. V chráněných dílnách často pracují velmi schopní lidé, kteří vůbec nepotřebují natolik speciální podmínky při práci a mohli by tak pracovat na otevřeném trhu práce. Bezpochyby existují zaměstnavatelé, kteří by rádi zaměstnali člověka postižením, ale nevědí, jakým způsobem nového zaměstnance najít, na koho se mohou obrátit a jak může celkově proces zaměstnávání lidí s postižením probíhat.

Jednou ze služeb, která se této problematice věnuje a v posledních letech se jeví jako nadějná, je podporované zaměstnávání. Tento program pomáhá lidem s postižením s nalezením a udržením zaměstnání, a proto mu bude v práci věnován prostor.

Práce má několik cílů. Jednak si práce klade za cíl popsat, jak probíhá zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu zaměstnavatele. Dalším cílem je popis oblastí, v nichž zaměstnavatelé během zaměstnávání člověka s tělesným a kombinovaným postižením potřebují nejčastěji podporu. Posledním cílem je popis motivace současných zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2 Současný stav

2.1 *Lidé s tělesným a kombinovaným postižením a jejich pracovní uplatnění*

2.1.1 *Charakteristika lidí s tělesným a kombinovaným postižením*

Pojem „postižení“ lze chápat v různém významu a napomáhá tomu jistě značná terminologická nejednotnost, která se týká jednak druhů postižení, ale také samotného pojmu postižení. V současné době se stále více do popředí dostává člověk jako takový a teprve následně se hovoří o tom, zda se jedná o člověka zdravého či s postižením (13). Na prvním místě je vždy lidská osobnost a důstojnost, až poté bereme v úvahu postižení člověka. Tyto myšlenky se poprvé začaly objevovat v 70 letech minulého století a to díky hnutí „People first“ (34). Nyní se tedy používá např. pojem člověk s tělesným postižením a nikoli pojem tělesně postižený člověk.

V oblasti zdravotního postižení se setkáváme s rozdělením na postižení mentální, smyslové, tělesné, kombinované, duševní onemocnění (23).

Lidé s tělesným a kombinovaným postižením

Jiří Janovský (13) uvádí, že *„tělesným postižením rozumíme v obecné rovině takové postižení, které se projevuje buďto dočasnými anebo trvalými problémy v motorických dispozicích člověka“*.

Jak popisuje J. Janovský, příčinou poruch hybnosti mohou být například poruchy nervového systému. Dále se u lidí mohou vyskytovat různé poruchy přímo pohybového a nosného aparátu. Tyto skutečnosti se u člověka s postižením mohou projevit také ve vývoji osobnosti. Může být narušen jeho psychomotorický vývoj, což se může projevit i na jiných úrovních než pouze v oblasti somatické. Člověk pak může mít určité problémy také v psychické a sociální sféře, např. v kognitivních procesech, emocionálních a sociálních projevech atd. (13).

Dle J.Jankovského (13) řadíme mezi tělesná postižení:

- dětskou mozkovou obrnu - jedná se o nejčastější somatické postižení, může se projevit ve snížení motorických, smyslových i mentálních schopností člověka
- neuromuskulární a svalová onemocnění - klinické příznaky této skupiny onemocnění jsou periferní parézy, hypotonie, atrofie svalové hmoty, bolesti svalů, změna konzistence svalů, poruchy čítí, poruchy chůze, funkční postižení aj.
- somatická postižení včetně postižení nervové soustavy – např. mikrocefalii, hydrocefalus, meningomyelokélu, tumory centrální nervové soustavy, tuberkulózní sklerózu
- stavy po poranění mozku
- poranění páteře a míchy
- degenerativní onemocnění nervového systému – hereditární spastickou paraparézu, Charcot- Marie- Toothovu chorobu
- ortopedická a jiná postižení – kongenitální dysplazii kyčelního kloubu, Perthesovu chorobu, deformace páteře, osteogenesis imperfecta, chondrodystrofií, dysmelii
- amputace

Pojem kombinované postižení může zahrnovat všechny oblasti uvedené pod zdravotním postižením. Práce s člověkem s kombinovaným postižením je závislá jednak na vlastní kombinaci postižení a také na tom, které z postižení člověka nejvíce znevýhodňuje.

Ke kombinaci různých postižení často dochází například u lidí s DMO. Mezi časté přidružené poruchy pak můžeme řadit mentální postižení, epilepsii, smyslové postižení, poruchy řeči, poruchy v emoční oblasti (13).

2.1.2 Práva osob s tělesným postižením

Práva osob s tělesným postižením jsou uvedena v Chartě práv tělesně postižených, která vychází z Prohlášení lidských a občanských práv, Všeobecného prohlášení o lidských právech, Evropské konvence lidských práv a Všeobecného zákona o tělesně postižených, vydaného v Paříži v roce 1975. V souladu s těmito dokumenty má každý člověk s tělesným postižením stejná práva a povinnosti jako kdokoliv jiný. Je tedy potřeba podporovat každou ekonomickou a sociální politiku, která k právům a povinnostem osob s postižením přihlíží. Lidé s tělesným postižením jsou omezeni ve své pohybové aktivitě a stávají se ve zvýšené míře závislými na okolním prostředí, na svých blízkých i na celé společnosti. Je proto povinností společnosti napomáhat při integraci těchto našich spoluobčanů do normálního života. Lidé s tělesným postižením mají plné právo na samostatný a nezávislý způsob života, jaký si sami zvolí. Mají právo začlenit se do společenského života, mají právo na splnění všech svých přání a tužeb. Lidem, kteří chtějí žít v domovech s pečovatelskou službou, má být umožněno vybrat si kvalitní domov, kde by byla plně respektována jejich osobnost. Osoby s tělesným postižením mohou využívat i soukromé domy či byty a společnost jim musí dát příležitost je přizpůsobit pro pohodlný, nezávislý a bezpečný život (30).

2.1.3 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení a je jednou z důležitých podmínek jeho důstojné existence. Člověku přináší nejen materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Včleňuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k získávání statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat nové lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec rozvíjet své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Pro práci je nezbytné získání znalostí, schopností a dovedností, čímž se rozvíjí osobní identita (3).

Dle J.Šišky (1) je práce jednou ze základních složek lidského života, protože:

- poskytuje ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard

- pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka
- statut zaměstnaného u lidí s postižením pozitivně ovlivňuje postoje společnosti k lidem s postižením obecně, což napomáhá jejich přijetí společnosti
- pracovní místo v integrovaném prostředí je prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních interakcí
- je jedním ze způsobů, kterými většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení kompetencí
- zaměstnání je jedním z klíčových aspektů dosažení statutu dospělosti

K výše popsanými situacím lze připojit také vliv zaměstnání na sebevědomí člověka. Podle J.Čížkové je sebevědomí důsledkem životní úspěšnosti. Míra sebevědomí může být různá a záleží především na tom, jak člověk pojmá sám sebe a svou činnost ve srovnání s činností druhých lidí (5).

L.Novosad uvádí, že práce je předpokladem seberealizace, již rozumíme rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopnosti jedince, tedy uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince k určité smysluplné, cílevědomé činnosti či sociální aktivitě. Nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti a nemá možnost se při práci setkávat s jinými lidmi, ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek, ke vzdělávání a profesní přípravě a nebo k odbornému růstu (20).

Naléhavost pracovní integrace lidí s postižením je tedy dána také tím, že práce patří mezi primární potřeby člověka. Pokud tato potřeba není uspokojována, může u člověka dojít k frustraci či dokonce stresovému stavu (13).

2.1.4 Vztah společnosti k lidem s postižením z hlediska pracovního uplatnění

Dle Všeobecné deklarace lidských práv má každý člověk právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti (35).

Historie zaměstnávání lidí s postižením v České republice není zvláště bohatá. Do roku 1990 bylo zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce neobvyklým a zcela výjimečným jevem. Lidé s postižením byli v minulosti často umisťováni do ústavů na okraj republiky a celé společnosti. Podle J.Hrdé (10) je právě z tohoto důvodu naše společnost vůči skupině lidí s vážnějším viditelným postižením nedůvěřivá a nezřídka podle něj povrchně odhaduje schopnosti, vlastnosti, dovednosti a potřeby konkrétního člověka. T.Cikrt (27) uvádí, že vztah zaměstnavatele k člověku s postižením může být ovlivněn předsudky, které uchazeče o zaměstnání skrytě charakterizují jako budoucí možný zdroj nejružnějších potíží vztahových, časových a právních.

Dlouholetou tradici mají v ČR výrobní družstva. Tato družstva začala vznikat po 1.světové válce, kdy váleční invalidé hledali možnosti pracovního uplatnění. Výrobní programy jsou tvořeny ruční montáží, kompletací a výrobou nenáročných technických zařízení. Jednotlivá družstva se zaměřují na montáž počítačů a serverů, výrobu produktů pro domácnosti ze dřeva a jiných materiálů, na poskytování účetních a daňových služeb a na výrobu produktů z papíru, textilu atd.

Stále se však setkáváme s tím, že pouze malý počet mladých lidí s tělesným postižením nachází pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce. Navzdory nedostatku pracovníků na trhu práce získávají lidé s postižením uplatnění ve větší míře pouze na chráněném pracovišti (1).

Naše společnost se teprve učí vnímat lidi s postižením jako svou přirozenou součást. Lidé s postižením mají ve všech oblastech svého života stejné potřeby jako zdravý člověk. Shodné potřeby mají v oblasti vzdělávání, sociálního uplatnění, v emočních oblastech, v oblastech sexuálních potřeb a v neposlední řadě v oblasti pracovního uplatnění (10). Lidé, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni, mohou často toto právo uplatnit pouze s určitou mírou podpory. Zařazení člověka do kategorie „práce neschopný“ však neodráží jeho skutečné předpoklady pro práci. Zásadní je vůle a schopnost společnosti řešit situaci člověka s postižením spojenou s jeho znevýhodněním na trhu práce (22).

Během několika posledních let byly podniknuty kroky vedoucí ke zlepšení stávající situace, stále však existují oblasti, ve kterých bývají zaznamenány nedostatky. Tyto nedostatky se týkají substančního měření a účinných metodologických postupů, které by stimulovaly trh práce k tomu, aby integroval lidi s postižením. Problémem vyskytujícím se v celé oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, je řízení, jež vyžaduje přímé zapojení samotných osob s postižením (1).

Ke zlepšení situace může dále vést uplatňování dvou zásadních pojmů, kterými jsou vyrovnání příležitostí a sociální integrace. S těmito termíny se můžeme setkat v mnoha právních dokumentech. Dle J.Jankovského se pojem integrace nejčastěji používá v souvislosti s přirozeným a zároveň nenásilným začleňováním lidí se zdravotním postižením do společnosti, tak aby tvořili integrální součást této společnosti. Můžeme se setkat s tím, že tento pojem bývá v poslední době nahrazován výstižnějším pojmem inkluze. Inkluzí dle J.Janovského nazýváme rovnoprávný vztah majority a minority, tedy úplné začlenění, aniž by však existovaly bariéry v nás samých (13).

M.Lečbych uvádí, že inkluzivní proud se snaží o celospolečenskou proměnu, která respektuje individualitu a jedinečnost člověka. Nejde však o popírání existujících rozdílů, ale o jejich vnímání a respektování. V procesu inkluze je jedinec přijímán komunitou nepodmíněně – takový, jaký je. Společnost využívá jeho lidský potenciál dle jeho možností a poskytuje člověku potřebnou podporu tak, aby mohl na jejím fungování participovat (16).

O.Matoušek definuje vyrovnání příležitostí jako proces, jehož prostřednictvím jsou různé služby, činnosti, informace a dokumenty zpřístupňovány všem lidem, zvláště pak osobám se zdravotním znevýhodněním. Princip rovných práv znamená, že potřeby každého člověka jsou stejně důležité a musí být ve společnosti základem pro plánování. Všechny zdroje musí být dostupné každému jedinci. Občané se zdravotním postižením jsou především občané a mají právo žít ve své původní komunitě. Měly by dostávat podporu, jakou v rámci standardních struktur vzdělávání, zdravotní péče, zaměstnávání a sociálních služeb potřebují. Jako součást procesu vyrovnání příležitostí by měla být provedena opatření, která pomohou osobám se zdravotním znevýhodněním přijmout odpovědnost členů společnosti (19).

2.1.5 Potřeby lidí se zdravotním postižením ve vztahu k pracovnímu místu

Nároky, které jsou kladeny na vytváření pracovních pozic pro uživatele, vyplývají z možností každého jednotlivce. Z hlediska uživatelů jsou upřednostňovány pracovní nabídky zaměstnavatelů, které splňují následující požadavky:

- práce na zkrácený úvazek ,
- práce v bezbariérovém prostředí,
- možnost úpravy pracovní náplně,
- možnost úpravy pracovního prostředí,
- možnost pracovního asistenta v zaměstnání,
- nízkokvalifikovaná práce,
- počáteční intenzivní komunikace s pracovním konzultantem,
- pochopení pro různé zvláštnosti osob se zdravotním znevýhodněním,
- pomoc při komunikaci,
- pochopení životní situace člověka s postižením,
- možnost pracovat na zkoušku (krátkodobý pracovní pokus),
- pracovní poměr uzavřený klasickou pracovní smlouvou (22).

2.1.6 Specifika nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením

Lidé s postižením – riziková skupina nezaměstnaných

Nezaměstnanost je složitý jev a nelze ji proto hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici dostatek potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra a jaké jsou předpoklady pro její řešení (14). Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, mezi které řadíme věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině apod. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost, zároveň jsou tyto skupiny lidí vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Vlivem stále většího důrazu na produktivitu práce a výkon mají lidé se zdravotním postižením v současné společnosti menší šanci uplatnit se na otevřeném trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce

několikanásobně převyšuje dobu evidence lidí bez zdravotního postižení (3). V. Krebs (14) v této souvislosti uvádí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím horší jsou její dopady a obtížnější její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.

Specifika nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením

Na základě dotazníkového setření zjistila A.Červenková, že lidé se zdravotním postižením patří mezi sociální skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se pohybuje okolo 13ti % a tento stav se nadále zhoršuje (23). K.Rychtář uvádí, že v Praze je v evidenci úřadu práce okolo 24 000 uchazečů o práci, z toho je stabilně okolo tří tisíc lidí se zdravotním postižením, což odpovídá přibližně 12 % (8). Dále podle A.Červenkové je více než polovina mladých lidí se zdravotním postižením ekonomicky neaktivní. Otázkou přitom je, zda příčinou vysoké nezaměstnanosti lidí se ZP je to, že pracovat nemohou, či pracovat nechtějí anebo je potíže při hledání zaměstnání přiměly k rezignaci. Lidé se zdravotním postižením jsou kromě svého základního postižení na trhu práce znevýhodněni zejména svou nižší úrovní vzdělání a kvalifikace. Téměř 75% lidí se zdravotním postižením, kteří jsou ekonomicky aktivní, nemá maturitu, zatímco u populace celkem je to pouze 60%. K řešení této situace by jistě napomohla užší vazba mezi zaměřením odborné přípravy a potřebami trhu práce i zvýraznění příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům, ale také samotným zaměstnancům se zdravotním postižením, a to v souvislosti se zvýšením jejich kvalifikace (23).

Problematický je také fakt, že řada lidí s postižením pracuje v chráněném prostředí, přestože by vzhledem ke svým schopnostem a potřebám mohli být zaměstnání na otevřeném trhu práce (23).

Mezi další obtíže spojené se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením řadí Šesták situace spojené s nástupem člověka s postižením do zaměstnání. U mladých lidí, kteří vystudovali speciální školu nebo se vyučili ve speciálním učilišti, může při přechodu z tohoto prostředí docházet k „narázu na tvrdou realitu“. Život v chráněném prostředí může také ovlivňovat představu člověka s postižením o tom, jak by se k němu měli ostatní lidé chovat. Tato představa bývá často v rozporu se skutečností a po

nástupu na pracoviště může dojít k frustraci. K tomu jistě napomáhají i přehnaně ochranné postoje některých rodičů, kteří na první neúspěchy svého dítěte během hledání zaměstnání reagují nabídkou, aby zůstal raději doma apod. (23).

2.1.7 Překážky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

L.Květinová-Švecová (1) uvádí, že problematika pracovního uplatnění člověka s postižením vždy zahrnuje dva rozhodující prvky.

- připravenost a motivaci člověka s postižením k hledání zaměstnání
- připravenost a motivaci zaměstnavatele zaměstnat člověka s postižením

Mezi překážky ze strany člověka s postižením řadí:

- zhoršený přístup k informacím,
- nízkou motivaci řešit svou situaci,
- omezené sociální kontakty.

Na základě těchto překážek potom může docházet k tomu, že má člověk s postižením omezené znalosti o potřebách trhu práce a zároveň nedostatečnou znalost vlastních silných dovedností, což se projeví mimo jiné nedostatkem informací o tom, jaké pro konkrétního člověka existují možnosti pro překonání překážek. Člověk s postižením je poté nemotivovaný k hledání zaměstnání, což může vést až k sociálnímu vyloučení (1) .

Mezi základní překážky ze strany společnosti L.Květinová-Švecová (1) řadí:

- neexistenci efektivního systému vyhledávání práce,
- nepřizpůsobená pracoviště,
- fakt, že je práce hodnocena podle pozic nikoli podle dovedností.

Tyto faktory ovlivňují nízkou zaměstnanost lidí se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé nejsou dostatečně informováni, nedostává se jim dostatek pozitivních příkladů, což způsobuje jejich malou připravenost zaměstnávat lidi se zdravotním postižením. To vše přispívá k vysoké míře nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením (1).

Překážky dále uvedené zazněly v roce 2006 na konferenci o.s.Rytmus věnované zaměstnávání osob s postižením:

- Chybějící jasné informace o finančních výhodách a dalších možnostech podpory.
- Obavy zaměstnavatelů ze zvýšených nákladů, ze stavebních úprav.
- Bariérové prostředí (v budovách, dopravě, komunikacích).
- Obava zaměstnavatelů, že pracovník bude málo výkonný, bude mít časté absence, bude nespolehlivý.
- Chybějící osvěta v oblasti legislativy a znalosti o problematice jednotlivých zdravotních znevýhodnění.
- Chybějící pozitivní motivace zaměstnavatelů ze strany států.
- Nedůsledná kontrola a nesprávná aplikace zákonů (povinný podíl).
- Informace o fungování systému podpůrných sítí.
- Problematika nedostatku kvalifikovaných odborníků.

Z pohledu samotných lidí s postižením je za největší překážky v pracovním uplatnění na jejich straně považován zdravotní stav a nedostatečné vzdělání. Na straně zaměstnavatele je to potom nevyhovující a nedostatečná nabídka pracovních míst (8).

2.2 *Legislativní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

Tato kapitola je věnována právním aspektům zaměstnávání člověka se zdravotním postižením. Zákon v tomto směru klade na zaměstnavatele určité nároky a rovněž jim umožňuje využít řadu výhod. Jak uvádí J.Hutař, v našem právním řádu není problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením obsažena jako celek, ale jsou v něm upravena specifika zaměstnávání některých skupin zdravotně postižených občanů. Obecně lze říci, že člověk se zdravotním postižením může najít pracovní uplatnění buď na otevřeném trhu práce, nebo ve specializovaných zařízeních,

vytvořených pro zaměstnávání těchto lidí, a to za předpokladu, že mu to dovoluje jeho zdravotní stav (11).

Při zaměstnávání lidí s postižením platí stejné podmínky výpovědi jako u lidí bez postižení, lze s nimi sjednávat smlouvu na dobu určitou, mají stejnou zkušební dobu jako osoby bez postižení. Zaměstnavatel má však povinnost ukončení pracovního poměru osoby se zdravotním postižením ohlásit danému úřadu práce (10).

2.2.1 Osoba se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti

Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je osobou se zdravotním postižením člověk, který:

- byl orgánem sociálního zabezpečení uznán plně invalidním (zákon používá termín "osoba s těžším zdravotním postižením"),
- byl orgánem sociálního zabezpečení uznán částečně invalidním,
- byl rozhodnutím úřadu práce uznán zdravotně znevýhodněným. (Zde zákon používá termín "osoba zdravotně znevýhodněná".)

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se podle téhož zákona považuje osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je popsán jako stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, poživatелеm plného či částečného invalidního důchodu, dokládá člověk potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, dokládá člověk rozhodnutím úřadu práce (36).

2.2.2 Právo osob se zdravotním postižením na zaměstnání a rovné zacházení při uplatňování tohoto práva

Podle Listiny základních práv a svobod má každý občan právo získat prostředky na své životní potřeby prací. Právo na práci je chápáno jako právo na zaměstnání a ukládá státu povinnost podporovat zaměstnanost a vznik pracovních míst (15). Dle zákona o zaměstnanosti je právo na zaměstnání právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovních právních vztazích, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb stanovených zákonem o zaměstnanosti (36).

K problematice zaměstnávání lidí, jejich pracovních podmínkách, vztahům a povinnostem zaměstnanců a zaměstnavatelů se v českém správním systému vztahují dvě základní normy – Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Zákon č. 362/2006 Sb., zákoník práce.

V zákoně o zaměstnanosti je v souvislosti s uplatňováním práva na zaměstnání fyzických osob zdůrazňováno rovné zacházení a zákaz diskriminace. Účastníci právních vztahů mají povinnost zajišťovat rovné zacházení s osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského či rodinného stavu atd. (36).

Důležité také je, že oba zákony považují za diskriminaci i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou nezbytná pro to, aby tito lidé měli přístup k zaměstnání, respektive k výkonu funkce či k dalšímu postupu (11).

2.2.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce

Zaměstnavatelé jsou dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2005 Sb. oprávněni požadovat od úřadu práce

- informace a poradenství v otázkách týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro tyto osoby,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením (36).

Zaměstnavatelé mají dle téhož zákona následující povinnosti:

- u míst oznamovaných úřadu práce sdělit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osobu se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat možnosti zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (36).

Při neplnění informačních povinností nebo nevedení evidencí podle zákona o zaměstnanosti může být zaměstnavateli udělena pokuta až do výše 500 000 Kč.

2.2.3.1 Spolupráce s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace

V zákoně o zaměstnanosti je za pracovní rehabilitaci považována souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání člověka se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje místně příslušný úřad práce na základě žádosti člověka se zdravotním postižením. Úřad práce také hradí náklady

spojené s pracovní rehabilitací. Pracovníci úřadu práce sestaví se zájemcem o pracovní rehabilitaci individuální plán, který zohledňuje jeho zdravotní stav, schopnosti vykonávat soustavnou pracovní činnost, kvalifikaci a aktuální situaci na trhu práce. Pracovní rehabilitace bývá prováděna ve spolupráci s pracovní-rehabilitačními středisky. Další možností je, že úřad práce na základě písemné dohody pověří jejím zabezpečením jinou právnickou nebo fyzickou osobu. V rámci pracovní rehabilitace je poté lidem se zdravotním postižením poskytována poradenská činnost zaměřená na volbu vhodného povolání, teoretická a praktická příprava na zaměstnání, v které je zahrnuta příprava na budoucí povolání (podle zvláštního právního předpisu - např. podle školského zákona), příprava na práci a specializovaný rekvalifikační kurz (17).

2.2.3.2 Evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením

Tato evidence musí být vedena pečlivě. V případě, že budou některé doklady v nepořádku, ÚP neuzná zaměstnance jako osobu se zdravotním postižením a zaměstnavatel ztrácí nárok na finanční podporu i na plnění povinného podílu. V této souvislosti je potřeba znát definice osoby se zdravotním postižením, kterou uvádí zákon o zaměstnanosti (viz.1.kapitola) (10).

Jako důkaz, že je člověk uznán osobou se zdravotním postižením, pro účely zákona o zaměstnanosti, a tedy do evidence zaměstnavatele musí zaměstnavatel mít následující doklady: pro osoby plně nebo částečně invalidní je to rozhodnutí České státní správy sociálního zabezpečení nebo potvrzení Okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně (částečně) invalidní nebo rozhodnutí o přiznání plného (částečného) invalidního důchodu. V případě, že chce zaměstnavatel žádat o finanční podporu při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, musí dále prokázat, že tito lidé v posledním měsíci (posledním období) invalidní důchod také pobírali (17).

2.2.3.3 Povinný podíl a jeho plnění podle zákona

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.

Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností atd.
- odvodem do státního rozpočtu (17)..

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Všechny uvedené způsoby plnění povinného podílu mohou zaměstnavatelé kombinovat (17).

Způsob výpočtu plnění povinného podílu

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb. následovně.

Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru hlavním, vedlejším, souběžném - nikoli ti, kteří mají dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok se zjišťuje jako podíl celkového počtu odpracovaných hodin (včetně práce přesčas) těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce zvýšeného o neodpracované hodiny:

- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy,
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které připadá podpora při ošetřování člena rodiny,

a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu (17).

Povinný podíl pak činí 4% z výše uvedeného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Osoby s těžším zdravotním postižením se do plnění povinného podílu započítávají třikrát (17).

2.2.3.4 Náhradní plnění

Počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do náhradního plnění, se vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky nebo služby ve sledovaném kalendářním roce se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedmi násobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku zjištěné ČSÚ, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí (17).

2.2.4 Finanční příspěvky poskytované úřadem práce

Všechny finanční příspěvky od úřadu práce kromě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP jsou nenárokové. V praxi to znamená, že záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce, zda příspěvek zaměstnavateli poskytnou. Totéž platí i pro vyšší příspěvku. Zákon určuje pouze maximální částku, kterou může úřad práce zaměstnavateli poskytnout. Úřad práce se tedy může rozhodnout, že zaměstnavateli

přizná pouze část z maximální částky. Příspěvky jsou poskytovány vždy na základě písemné smlouvy mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, který však musí prokázat svou bezúhonnost a dalšími dokumenty prokazovat řádné využití příspěvku a také řádně vést evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnává. Příspěvky může získat zaměstnavatel, který přispěje k zaměstnání uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Osoby s plným invalidním důchodem podle písmene a) se nemohou stát uchazeči o zaměstnání, nejsou tedy úřadem práce evidovány jako uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatel proto nemůže příspěvky od úřadu práce využít (10).

Příspěvky, které mohou být poskytnuty úřadem práce:

- chráněné pracovní místo
- chráněná pracovní dílna
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob ze ZP
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování

Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro člověka se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let. Úřad práce může na vytvoření chráněného pracovního místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek, který pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel vytváří na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s

těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy (17).

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené člověkem se zdravotním postižením. Výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (17).

Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je „*pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*“ (17). Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením v dílně musí být nejméně 60 %. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Pokud vytváří zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce deset a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Úřad práce může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se

zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet (17).

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob ze zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP je jediný nárokový, neboli je proplacen každému, kdo splní podmínky uvedené v zákoně. Poskytuje se zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. K žádosti je nutné doložit průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce (17).

Výše příspěvku činí měsíčně:

- 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každého zaměstnaného člověka s těžším zdravotním postižením,
- 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každého jiného zaměstnaného člověka se zdravotním postižením (17).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou v zákoně o zaměstnanosti pospány jako časově omezené pracovní příležitosti, které spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto příležitosti vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce.

Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Tato pracovní místa se vytvářejí nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a mohou být obsazena i opakovaně k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou převážně určeny dlouhodobě nezaměstnaným a obtížně umísitelným uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP (17).

Nejde tedy o nástroj určený přímo pro zaměstnávání osob se ZP, ale i přesto jej lze využít (10).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy jsou pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání. Existující společensky účelné místo může být zaměstnavatelem vyhrazeno pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Tyto místa mohou být obsazena pouze uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřadem práce může být zřízeno společensky účelné pracovní místo i pro uchazeče, který se zaváže vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa se může poskytovat až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Délka trvání tohoto místa není zákonem omezena, doporučená délka je 6–24 měsíců. Příspěvek může být v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením poskytován po dobu 12 měsíců (17).

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může být úřadem práce poskytnut zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody. Podmínkou je, že zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zpět v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není doprava provozována nebo je provozována v intervalech, které neodpovídají potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se poskytuje maximálně do výše 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením může zaměstnavatel požadovat úplnou úhradu nákladů (17).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být zaměstnavateli poskytnut na základě uzavřené dohody s úřadem práce. Poskytuje se, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (tedy i osobu se zdravotním postižením). Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (10).

Právní řád České republiky poskytuje dostatečně široký sortiment nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto nástroje mají motivační charakter a jsou spojeny s ekonomickým přínosem a jsou dostupné jak pro malé, tak pro velké zaměstnavatele, přičemž pokrývají jak oblast věcných, tak osobních nákladů. Pokud právní předpisy ukládají nějakou povinnost, dávají zaměstnavateli právo volby formy jejího plnění a současně obsahují i ekonomickou kompenzaci při některých formách plnění (8).

Největším nedostatkem stávající právní úpravy je podle J.Hutaře (8) absence způsobu posuzování zdravotního znevýhodnění po 30.9.2007, což může řadě zaměstnavatelů způsobit velké problémy. Novelizaci by rovněž potřebovalo ustanovení § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu ve smyslu zvýšení daňové úlevy, neboť výše slev se nezměnila od roku 2000, a tím její motivační význam poklesl. Z analýz publikovaných ve stejném zdroji vyplývá, že existuje řada nástrojů ekonomické pomoci zaměstnavatelům, přičemž ve velké většině je výběr formy podpory zásadně v rukách v zaměstnavatele. Problémem však zůstává, že tyto nástroje nejsou dostatečně využívány. To dokazují například údaje o poklesu počtu chráněných pracovních míst. Obdobně poklesl i počet vyhrazených společensky účelných míst, ačkoliv, jak bylo v analýzách uvedeno, je využívání této formy z hlediska zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců ekonomicky zdaleka nejvýhodnější. Vlivem nedostatku statistických údajů nelze zjistit, kolik vyhrazených společensky účelných pracovních míst bylo vyhrazeno pro osoby se zdravotním postižením. Na nedostatečné využívání nástrojů pro zaměstnávání OZP poukazuje i srovnání údajů o výši nezaměstnanosti v roce 2004 a 2005 celkem a u skupiny OZP. Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se k 31.12.2005 snížil z 541 675 na 510 416, u osob se zdravotním postižením došlo naopak ke zvýšení ze 74 672 na 75 316, a to přes možnost získat výrazně vyšší podporu, ale i přes povinnost platit v případě neplnění podílu vyšší odvod do státního rozpočtu (8).

Nemocenské a důchodové pojištění

Skutečnost, že je zaměstnanec člověkem se zdravotním postižením nemá sám o sobě vliv na nemocenské a na důchodové pojištění tohoto zaměstnance (4).

2.3 Výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením

2.3.1 Finanční výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Kromě výše zmíněných dotací od úřadu práce dle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti přináší zaměstnávání lidí s postižením zaměstnavateli další finanční výhody. Podle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu se zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, snižuje daň za zdaňovací období, za které podává daňové přiznání. Zaměstnavatelé mají nárok na následující slevy na dani:

- slevu 18 000,- Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (tzn. osoby s částečným invalidním důchodem či osoby zdravotně znevýhodněné),
- slevu 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (tj. osoba plně invalidní),
- slevu 50 % daně u zaměstnavatelů zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců. Částky se počítají za přepočtené zaměstnance (dle velikosti úvazku) (37).

Další finanční výhody:

- snížení mzdových nákladů díky státní dotaci
- vyšší podpora při investičních pobídkách
- zvýhodnění některých uchazečů v obchodní veřejné soutěži. Podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, může dojít ke zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP nebo provozuje chráněnou dílnu. Pokud nabídka tohoto zaměstnavatele nepřekročí nejnížší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %, musí být přijata (39).

2.3.2 Další výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Kromě finančního zvýhodnění může zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přinést firmám výhody nefinančního charakteru. V podporovaném zaměstnávání jsou považovány za stěžejní a významné.

Výhody to mohou být následující:

- Společnost získá motivovaného a stálého zaměstnance. Lidé s postižením často hledají zaměstnání dlouhou dobu a mají zájem o dlouhodobou spolupráci.
- Společnost získá pracovníka, který si váží své práce.
- Společnost získá pracovníka, kterému nevádí vykonávat práci, jež je pro ostatní pracovníky neatraktivní a nezábavná. Lidé se zdravotním postižením mohou mít zájem i o dílčí a pomocné práce.
- Firma získá prestiž a uznání. Veřejnost oceňuje firmy, které mají vstřícný postoj k lidem s postižením a zaměstnávají je.
- Ve firmě se může upevnit týmová spolupráce. Přítomnost lidí s postižením učí ostatní zaměstnance větší toleranci, vstřícnosti a zvyšuje soudržnost kolektivu.
- Přítomnost člověka se zdravotním postižením může mít pozitivní vliv na nespokojené zaměstnance.
- Přítomnost člověka se zdravotním postižením může mít vliv na ochotu podávat vyšší výkony v práci.
- Zaměstnání lidí se zdravotním postižením může mít dobrý vliv na osobní rozvoj spolupracovníků.
- U zaměstnanců může dojít k posílení lidskosti a získání nových hodnot.
- Díky výše uvedeným faktorům může mít firma lepší vztahy s odběrateli. Ti jsou ochotni platit vyšší cenu za výrobky, pokud vědí, že jsou od společensky odpovědné firmy (21).

2.4 Podporované zaměstnávání a služby, které nabízí zaměstnavatelům lidí s tělesným a kombinovaným postižením

Sociální služby pro osoby s postižením včetně služeb zaměstnanosti prošly v uplynulých více než padesáti letech ve vyspělých demokratických zemích významnými změnami. Společným jmenovatelem těchto změn byla snaha zabránit sociálnímu vyloučení lidí se znevýhodněním na trhu práce, a to ve všech sférách života společnosti. Boj se sociálním vyloučením v oblasti zaměstnání patří mezi ty nejobtížnější a byly pro něj zavedeny a rozvinuty rozmanité více či méně účinné nástroje. Jedním z těchto nástrojů je model podporovaného zaměstnávání, který je v posledních letech stále populárnější již i v zemích Evropské unie. Model podporovaného zaměstnávání je postaven na podpoře zaměstnance s postižením a zaměstnavatele v integrovaném pracovním prostředí (1).

2.4.1 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice

Podporované zaměstnávání (dále jen PZ) vzniklo v sedmdesátých letech ve Spojených státech amerických, a to jako alternativa k tradičním službám z oblasti zaměstnanosti. Tyto služby byly určeny pro lidi s mentálním postižením a nebyly příliš účinné. Legislativní úpravy v USA se podporované zaměstnávání dočkalo v roce 1984, poté se tato služba rozšířila do Kanady a Austrálie, kde se v dnešní době řadí k běžným způsobům pomoci lidem s postižením.

Do Evropy se PZ dostalo v devadesátých letech. Nejúspěšnějšími evropskými průkopníky jsou skandinávské země, zejména Norsko. V této zemi se podporované zaměstnávání ukázalo být ekonomicky výhodné v souvislosti se zvyšováním výdajů na sociální dávky a podporované zaměstnávání je zde zakotveno legislativně. Ve Švédsku byla na úřadech práce vytvořena místa pro pracovní konzultanty. Ti se věnují klientům, kteří jsou znevýhodnění na trhu práce. Své služby poskytují také zaměstnavatelům. V Německu poskytují tuto službu soukromé organizace na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s úřadem práce. Na Slovensku jsou služby agentur podporovaného

zaměstnávání také hrazeny na základě smluv s úřadem práce. V ostatních zemích EU patří PZ k alternativním formám podpory zaměstnávání lidí s postižením (22). První agentura podporovaného zaměstnávání v ČR vznikla v roce 1995 v Praze v rámci projektu občanského sdružení Rytmus, služba podporované zaměstnávání je v ČR poskytována nevládními organizacemi. Dle údajů České unie pro podporované zaměstnávání je PZ zastoupeno téměř ve všech krajích, přičemž největší zastoupení má v hlavním městě, kde se nachází osm agentur (29). Rozvoj většiny z nich je dotován z fondů EU. Na rozvoji PZ v ČR se výrazně podílí Česká unie pro podporované zaměstnávání, která vznikla v roce 2000. Toto sdružení šíří myšlenky PZ, sdružuje poskytovatele a podporuje vznik nových poskytovatelů. Rovněž je aktivní v mezinárodní spolupráci. Česká unie podporovaného zaměstnávání vytvořila metodiku a standardy PZ a snaží se zvýšit vzdělanost v tomto oboru. Je členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE) (22).

2.4.2 Definice a rozpoznávací znaky podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je definováno jako: *„časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou při nástupu do práce i po něm.“* (22)

Podporované zaměstnávání vychází z případové sociální práce. Jejím základem je podle O.Matouška pochopení jedince, ale také porozumění rodině, komunitě a společnosti. Důležitou roli v této spolupráci zaujímá vypracování individuálního plánu uživatele služby (18).

Hlavním cílem služby podporovaného zaměstnávání je umožnit jejím uživatelům získat a udržet si zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobnostním možnostem. Mezi další cíle patří rozvinutí dovedností uživatelů služby potřebných k nalezení, získání a udržení si zaměstnání a posílení jejich pracovních návyků. Zaměstnání nalezené v rámci služby PZ je na otevřeném trhu práce a má stabilní charakter. Uživatel této služby má obdobné pracovní

podmínky (prostředí, vybavení, mzdu) jako ostatní spolupracovníci a vykonává hodnotnou, smysluplnou práci. Dále má uživatel této služby příležitost k setkávání s dalšími pracovníky na pracovišti a k účasti na společenských akcích organizovaných zaměstnavatelem (28).

Dalším důležitým znakem je aktivní přístup uživatele služby. Stěžejním principem PZ je individuální podpora, jejíž trvání určují potřeby daného člověka (nejdéle však trvá dva roky). Cílem této podpory, která je uživateli poskytována i po uzavření pracovněprávního vztahu, je zajištění úspěšného pracovního uplatnění, dále upravení pracovní náplně a pracovního prostředí v souvislosti se specifickými potřebami uživatele. V podporovaném zaměstnávání má nezastupitelnou roli služba pracovní asistence. Pracovní asistent poskytuje podporu zájemci na pracovišti, při nácviku a tréninku potřebných dovedností i při nácviku obecně využitelných dovedností uplatňovaných v běžném sociálním kontaktu. Podporu asistenta v rámci programu podporovaného zaměstnávání je třeba odlišit od služby osobní asistence, která může doplňovat nebo navázat na program podporovaného zaměstnávání. Služba osobní asistence však obvykle není zajišťována v rámci služeb podporovaného zaměstnávání (22).

Nedílnou součástí projektu PZ je také „Job klub“, což je forma skupinové práce s lidmi, kteří se snaží o získání zaměstnání. Slouží jim k procvičení a rozvíjení potřebných dovedností. Tématy Job klubu mohou být práce s inzeráty v tisku i na internetu, pravidla chování na pracovišti, vyplňování formulářů, besedy s úspěšnými uchazeči o zaměstnání apod. V rámci Job klubu si zároveň jeho účastníci navzájem sdělují zkušenosti (15).

2.4.3 Cílová skupina podporovaného zaměstnávání

Obecně lze říci, že služba PZ je určena lidem, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce jsou na nižší úrovni oproti dovednostem jiných lidí. Nižší úrovni dovedností potřebných k získání a udržení si práce je míněna taková úroveň dovedností, že k vyrovnání příležitostí pro získání a udržení si vhodného pracovní uplatnění člověk potřebuje odbornou

individuální podporu postavenou na osobní pomoci pracovníka. To znamená, že tomuto člověku nestačí k získání a udržení si pracovního místa absolvování kurzu, školicího programu, poradenství personální agentury atd. (22).

Lidé se zdravotním postižením tvoří největší část uživatelů této služby. Dle cílových skupin jednotlivých agentur bývají uživateli služby PZ lidé s mentálním, tělesným, kombinovaným postižením, dále lidé s duševním onemocněním, neslyšící, nevidomí. PZ je ale také určeno osobám se závislostí na návykových látkách, bez domova, vracejícím se z výkonu trestu odnětí svobody a dalším (22).

2.4.4 Proces podporovaného zaměstnávání

Proces PZ je sledem určitých činností vycházejících ze Souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání. Uvedené činnosti jsou směřovány k uživateli služeb, dalšími důležitými příjemci podpory jsou zaměstnavatelé, stejně jako osoby blízké uživateli.

Proces podporovaného zaměstnávání lze rozčlenit na 4 základní fáze:

- dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služby
- plánování kariéry uživatele
- zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k jeho získání a udržení
- podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu

Veškeré činnosti, které se v rámci procesu PZ odehrávají, jsou postaveny na charakteristickém přístupu k uživateli služby. Tento přístup, na rozdíl od pečovatelských a terapeutických způsobů práce, vede v konečném důsledku ke snížení pasivity uživatele, k větší nezávislosti na okolí a kontrole nad situací. Stěžejní myšlenkou je empowerment – snaha o maximální zapojení uživatele a jeho posílení (22).

2.4.4.1 Podpora poskytovaná uživateli služeb PZ a jeho rodině

Pracovní konzultant nejprve zjišťuje, zda potencionální uživatel potřebuje získat nebo rozvinout dovednosti vztahující se k získání a udržení si vhodného pracovního místa, zda má zájem o rozvíjení těchto dovedností a zda k dosažení tohoto cíle nevedou jiné (méně intenzivní) způsoby podpory. Poté následuje dojednávání podmínek poskytování PZ, uzavření dohody o poskytování této služby a sestavení osobního profilu a individuálního plánu. Následně uživatel za podpory pracovního konzultanta mapuje trh práce, vytváří si představu vhodného pracovního místa a plánuje cesty k jeho získání. Důležitým prvkem spolupráce je trénink dovedností potřebných k získání i udržení vhodného pracovního místa, který probíhá na základě zjišťování úrovně právě těchto dovedností. Poté pracovní konzultant provází uživatele při vytypovávání vhodných pracovních příležitostí, pomáhá mu při dojednávání osobní schůzky se zaměstnavatelem a podporuje ho při tomto jednání. Následuje dojednávání pracovních podmínek, vyřizování náležitostí při nástupu do zaměstnání, plánování a poté trénink pracovních, sociálních i dalších dovedností potřebných k tomu, aby si uživatel pracovní místo udržel. Při osvojení těchto dovedností může pomáhat přímo na pracovišti pracovní konzultant nebo pracovní asistent. Další možností podpory je tzv. přirozená podpora na pracovišti, již může uživateli poskytovat přímo někdo z jeho spolupracovníků. Podpora směřovaná k uživateli se postupně snižuje. Nakonec pracovní konzultant, uživatel i zaměstnavatel posoudí, zda uživatel již k udržení pracovního místa nepotřebuje služby PZ a dochází k ukončení této služby (22).

Pracovní konzultant podporuje rodinu (blízké osoby) uživatele při zvládání změn souvisejících s osamostatňováním uživatele a s jeho nástupem do práce.

2.4.4.2 Podpora poskytovaná zaměstnavateli agenturami PZ při zaměstnávání člověka s tělesným a kombinovaným postižením

Podpora může být zaměstnavateli poskytována v následujících oblastech:

- vytypovávání vhodného pracovního místa pro člověka s postižením (na základě analýzy pracoviště)

- první kontakt s člověkem s postižením
- vhodná pracovní náplň
- úpravy prostředí
- orientace v legislativě
- komunikace s člověkem se zdravotním postižením
- podpora zaměstnance při zapracování (pracovní asistence)
- podpora po ukončení služby PZ

P.Vitáková (22) uvádí, že: „*Pracovní konzultant v podporovaném zaměstnávání je specialistou na propojení potřeb a možností zaměstnavatele na jedné straně a potřeb a možností uživatele služeb PZ na straně druhé. Úlohou pracovního konzultanta je tedy nalézt cestu mezi zájemci o práci a zaměstnavatelem.*“

Dle P.Vitákové (22) je cílem spolupráce agentury PZ se zaměstnavatelem „*vytvoření stabilního pozitivního pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a uživatelem, nezávislého na službách podporovaného zaměstnávání*“.

Jak bylo již zmíněno, je pracovní konzultant často přítomen na **prvním setkání** zaměstnavatele s člověkem s postižením (pracovním pohovoru). Doplní informace týkající se uživatelských dovedností, možností, potřeb a také seznamuje zaměstnavatele s podporou, které se mu může ze strany agentury PZ dostat.

V rámci **analýzy pracovního místa** a pracovní činnosti se pracovní konzultant zaměřuje nejen na zmapování prostředí, ve kterém by měl člověk s postižením pracovat, ale také na vytvoření vhodné pracovní náplně. V úvahu přitom bere možnost rozvoje dovedností uživatele, použití různých pomůcek a možnosti úprav prostředí i činnosti (22).

Popis vhodného pracovního místa obsahuje tyto aspekty (12):

- druh práce a typ činnosti
- časové aspekty (počet dní v týdnu počet hodin denně atd.)

- fyzikální podmínky (např. ne práce ve výškách, ne u strojů, práce pouze v sedě)
- sociální podmínky (menší pracovní kolektiv apod.)
- mzda a způsob dalšího oceňování pracovních výsledků
- lokalita
- typ pracovněprávního vztahu

V. Stupková (22) uvádí, že při zaměstnávání člověka s tělesným a kombinovaným postižením je třeba myslet také na to, že jeho *„orientace v prostředí i sociálních vztazích, stejně jako nácvik použití pomůcek i samotný nácvik jednotlivých činností může vyžadovat delší dobu“*, přičemž *„všechny kompenzační postupy musejí odpovídat jak představám a samozřejmě i možnostem klienta, tak také prostředí a systému práce na pracovišti“*.

Pracovní konzultant dále podporuje zaměstnavatele při vyřizování formalit souvisejících s nástupem uživatele do zaměstnání (např. žádosti o poskytnutí dotace na mzdu uživatele). Zaměstnavatel může s pracovníkem agentury PZ také poradit **v oblasti legislativy** týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením (22).

Problémy se **zapracováním** uživatele a s jeho **začleněním** do kolektivu spolupracovníků jsou další oblasti, v kterých pracovní konzultant pomáhá při řešení. Pro zapracování vytváří uživatel, pracovník agentury a zaměstnavatel individuální plán podpory, jehož součástí je také návrh předcházení krizovým situacím a jejich řešení (22).

Podpora poskytovaná přímo na pracovišti

Pracovní asistence

Pracovní asistence znamená přítomnost pracovního asistenta nebo konzultanta na pracovišti s člověkem s postižením po celou jeho pracovní dobu nebo po její část a takové systematické působení na člověka, které vede ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupnému osamostatnění (22).

Výhody poskytování podpory přímo na pracovišti (22):

- pracovní asistent má možnost pozorovat chování uživatele i jeho spolupracovníků, zjistit tak, co je na pracovišti obvyklé a jak se vytváří vztah uživatele a jeho spolupracovníků
- může vytypovat člověka, který bude poskytovat přirozenou podporu uživateli po ukončení pracovní asistence
- může bezprostředně pomáhat uživateli v různých situacích
- může napomáhat také spolupracovníkům, reagovat na případné problémy
- může posoudit, zda je vhodné intenzitu nebo rozsah podpory snížit nebo zvýšit
- zjistí případné problémy, které spolupracovníci mohou s uživatelem mít

Osobní asistence v podporovaném zaměstnávání

Člověk s tělesným a kombinovaným postižením může mít například omezenou možnost pohybů jemné motoriky, může tedy potřebovat také pomoc při příjmu potravy či v osobní hygieně. Dokud je na pracovišti pracovní asistent, pomáhá mu i v této oblasti. Po ukončení služby podporovaného zaměstnávání může konzultant agentury PZ doporučit využívání služby osobní asistence a za zaměstnancem s postižením může na pracoviště např. v době oběda docházet osobní asistent. Dále je možné, že člověk s tělesným a kombinovaným postižením bude potřebovat osobní asistenci také při cestě do zaměstnání a zpět nebo při její části (např. při přestupu z plošinového autobusu do metra) (22).

Přirozená podpora na pracovišti

Přirozená podpora na pracovišti je důležitou součástí celého procesu PZ, a to nejen při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Přirozenou podporu může představovat někdo ze zaměstnanců na pracovišti, kdo přichází s člověkem s postižením do častého kontaktu, spřátelí se s ním a v jeho vlastní práci ani

v práci celého pracoviště není překážkou, když svému kolegovi s postižením s něčím pomůže. Pomoc této osoby by měla, stejně jako pomoc asistenta, vést člověka s postižením k co nejvyšší míře samostatnosti. Člověku s tělesným a kombinovaným postižením může tato osoba nahradit také pomoc osobního asistenta (22).

Komunikace a jednání s člověkem s postižením

Situace, kdy je zaměstnán nový pracovník, který například potřebuje více času na osvojení si nových dovedností, projevuje se ne zcela běžným způsobem a pomáhá mu pracovní asistent, může na spolupracovníky působit nezvykle, obzvlášť pokud se nikdy s člověkem s postižením nesetkali. Proto pracovník agentury komunikuje nejen se zaměstnavatelem, ale také s kolegy člověka s postižením. Ptá se jich na jejich pocity a názory, vysvětluje chování uživatele a mluví o schopnostech a dovednostech jejich nového spolupracovníka. Právě pracovní konzultant je zároveň ostatním zaměstnancům příkladem v tom, jak se k novému kolegovi chovat. Je žádoucí, aby se okolí k novému spolupracovníkovi chovalo „normálně“, to znamená jako ke kterémukoliv jinému dospělému člověku. Je běžné chtít po tomto zaměstnanci zodpovědnost za své úkoly a zároveň respektovat jeho specifické potřeby (22).

Další důležitou oblastí, v níž se dostane podpory zaměstnavateli i jeho dalším zaměstnancům, je pomoc **v komunikaci** s člověkem s postižením. Tělesné a kombinované postižení zahrnuje širokou a různorodou škálu změněných možností participace. V oblasti komunikace se může jednat o změny v oblasti smyslů, vnímání a prožívání, odlišné způsoby gestikulace a změny v artikulaci. Také samotný způsob pohybu člověka na vozíku představuje určitý nárok na adaptaci jeho spolupracovníků. Člověk s postižením sluchu může používat sluchadla, přesto je vhodné mluvit s ním zřetelněji. V případě, že člověk odezírá je třeba výrazně artikulovat a být natočen přímo čelem na odezírajícího (22). Stupková (22) uvádí, že: *„lidé s kombinovaným postižením někdy používají také různé typy komunikačních pomůcek, tabulky i elektronické*

pomůcky a je potřeba aby se spolupracovníci s těmito pomůckami a způsobem jejich použití seznámili“.

Pokud člověk odlišně artikuluje a gestikuluje, jde převážně o to, aby si spolupracovníci na komunikaci s ním zvykli. K vzájemné a rychlejší adaptaci mezi člověkem s postižením a jeho spolupracovníky prospívá, když konzultant s uživatelem a spolupracovníky na této oblasti cíleně pracuje (22). Díky výše uvedené podpoře by zaměstnavatel i spolupracovníci měli zvládat komunikaci s uživatelem, a to opět s ohledem na jeho specifické potřeby.

Kromě výše zmíněných činností souvisejících se zaměstnáním konkrétního člověka, mohou pracovní konzultanti nabídnout poskytování **poradenských služeb** zaměstnavatelům, kteří o možnosti zaměstnat člověka se zdravotním znevýhodněním zatím pouze uvažují a chtějí být o této problematice lépe informováni.

Ukončení poskytování služeb PZ

Před ukončením služby vypracovávají uživatel služby, konzultant a zaměstnavatel závěrečný plán. Plán obsahuje popis aktuální situace, jméno klíčového pracovníka, případy, kdy se může uživatel nebo zaměstnavatel na agenturu obrátit, a jaký bude další postup při řešení očekávané situace. Dále jsou zde uvedeny kontakty na uživatele, zaměstnavatele, agenturu, pracovního konzultanta a případně další osoby. K ukončení poskytování služeb PZ dochází tehdy, nepotřebují-li nadále uživatel ani zaměstnavatel pravidelnou podporu agentury PZ. Na tom, zda k této situaci došlo, se domlouvají uživatel služby, pracovní konzultant, případně zaměstnavatel. To však neznamená, že by uživateli nebo zaměstnavateli v případě potřeby neměla být poskytnuta jednorázová či opakovaná konzultace, informace, rada či intervence i po ukončení poskytování služeb PZ (22).

V rámci spolupráce se zaměstnavatelem konzultant před ukončením služby zjišťuje, zda zaměstnavatel

- ví, v čem je člověk s postižením přínosem a případně jaké obtíže jsou s jeho zaměstnáním spojeny,
- má přehled o pracovním výkonu nového zaměstnance a je s ním spokojen,
- je spokojen s chováním člověka na pracovišti vůči spolupracovníkům,
- ví, jak s člověkem s postižením komunikovat, ví, jak řešit případné problémy či výjimečné situace,
- zná legislativní rámec zaměstnávání lidí s postižením na trhu práce,
- ví, v kterých případech se může znovu na agenturu PZ obrátit a jakým způsobem (22).

Další služby agentur PZ určené zaměstnavatelům lidí s postižením

Unie podporovaného zaměstnávání mimo jiné organizuje odborné semináře určené zaměstnavatelům, personálním agenturám, úřadům práce a pracovním konzultantům. Spolupracuje s Hospodářskou komorou a vydává propagační materiály.

Z iniciativy občanského sdružení Rytmus vznikl v rámci projektu Podporované zaměstnávání pro sociálně odpovědné firmy portál **Stejná šance**, který je určen široké veřejnosti a je orientován na zaměstnavatele, kteří mají zájem dozvědět se víc informací o zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním. Na tento portál mohou zaměstnavatelé i uchazeči o práci zadávat své inzeráty. Portál je také zaměřen na zlepšování informovanosti o společenské odpovědnosti firem v oblasti zaměstnávání. Další významnou akcí občanského sdružení Rytmus zaměřenou na zaměstnavatele je soutěž Stejná šance - Zaměstnavatel roku, kterou sdružení pořádá již třetím rokem a vyhlašuje ji sdružení Rytmus společně s Hospodářskou komorou ČR a dalšími organizacemi. Do této soutěže mohou být nominováni zaměstnavatelé, kteří lidem se znevýhodněním dávají na pracovním trhu stejnou šanci jako ostatním, a tím aktivně přispívají k jejich začleňování do společnosti. Cílem soutěže je poděkovat těmto firmám a vyzdvihnout celospolečenský přínos jejich snahy (32).

Audit pracovních příležitostí je další službou, kterou nabízejí některé z agentur PZ zaměstnavatelům. Jedná se o pro-aktivní nástroj vyhledávání nebo vytváření pracovních pozic nebo činností v rámci podporovaného zaměstnávání. Audit se provádí ve spolupráci s pracovníky personálního oddělení nebo s vedoucím pracovníkem. Audit pracovních příležitostí firmě přinese zviditelnění jako společensky prospěšné firmy na portálu Stejná šance a skládá se z následujících etap:

- seznámení vedení (managementu) firmy s auditory, vypracování Zápisu auditu,
- společné zhlédnutí pracoviště, hledání vhodných pracovních činností,
- krátký dotazníkový průzkum u zaměstnanců,
- vypracování návrhu řešení auditory, jež je doplněn o vyhodnocené dotazníky,
- poskytnutí pracovní právního poradenství auditory,
- poskytnutí zkušeností a přehledu potencionálních zaměstnanců,
- pomoc při uzavírání pracovní smlouvy,
- poskytnutí podpory agenturou PZ prostřednictvím pracovní asistence při zaučení nového zaměstnance a pomoc s jeho začleněním do pracovního kolektivu (31).

Návrh řešení obsahuje konkrétní pracovní činnost, vhodný úvazek i pracovní dobu. Jeho součástí je také konkrétní výčet vhodných kandidátů – zájemců o danou práci a přibližné výdaje na zaměstnance včetně příspěvků od úřadu práce (2).

2.5 *Společenská odpovědnost firem*

Díky nové firemní koncepci Společenské odpovědnosti firem se přístup a systém hodnot zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním lidí s postižením začíná měnit k lepšímu. V první řadě je tomu tak ve velkých podnikatelských subjektech. Postupně se ve firemních kulturách objevují i hodnoty nesoucí celospolečenský charakter a zaměstnat člověka s postižením je bráno jako prestiž dané firmy. To je hodnoceno jako přímá a konkrétní pomoc jedinci, která však není realizována jen jako hmotný dar. Zaměstnavatel poskytne člověku s postižením pouze šanci a příležitost zúročit svůj pracovní potenciál v běžném zaměstnání.

2.5.1 *Pojem společenská odpovědnost firem*

„Pojem společenská odpovědnost firem je českým překladem anglického výrazu Corporate Social Responsibility, pro který používáme zkratku CSR. Tento koncept se objevil počátkem 2. poloviny 20. století a znamená takový způsob vedení firmy a budování vztahů s partnery, který přispívá ke zlepšení reputace a zvýšení důvěryhodnosti podniku.“ (33).

Podle definice uvedené v Zelené knize (vydané v roce 2001 Evropskou komisí) společensky odpovědná firma dobrovolně integruje sociální a ekologické ohledy do podnikatelských činností firmy, a to ve spolupráci se zainteresovanými stranami podniku (neboli stakeholdery). Za „stakeholdery“ jsou označovány všechny osoby či skupiny osob, které mají vliv na chod podniku nebo jsou jeho činností ovlivněny. Jsou to například zákazníci, akcionáři, zaměstnanci, obchodní partneři a další (33).

Pro společensky odpovědné firmy je na prvním místě plnění legislativních požadavků a poté nad jejich rámec dobrovolné uplatnění odpovědného chování. Výsledkem je vliv na společnost a zároveň prospěch a konkurenční výhoda pro firmu (33).

2.5.2 *Charakteristické rysy CSR*

Mezi základní roviny aktivit v rámci CSR patří ekonomická činnost firmy, sociální rozvoj a ochrana životního prostředí. Podnik veškeré odpovědné aktivity

vykonává dobrovolně, nad rámec svých zákonných povinností. Tyto aktivity jsou realizovány dlouhodobě a nekončí, pokud se podnik ocitne v horší ekonomické situaci. Důležitý je již zmíněný dialog se stakeholdery. Zároveň je kladen důraz na důvěryhodnost, veškeré činnosti musí být transparentní, trvalé a nezveličované (33).

CSR uplatňují velké podniky, především firemní korporace. V sociální oblasti se korporace věnují různým aktivitám jako např. poskytování finančních prostředků nadacím, nestátním neziskovým organizacím, vytvoření firemních nadací, vytvoření chráněných dílen, charitativním projektům, sponzoringu sportovních akcí a firemnímu dobrovolnictví. Vedoucí pracovníci dávají šanci lidem s těžším postižením pracovat v jejich firmách. CSR v malých a středních firmách není zatím tradicí, ale cílem je, aby se CSR stala běžnou praxí ve všech úrovních podnikání (33).

2.5.3 Hlavní výhody pro společensky odpovědnou firmu

Přestože měření efektů společenské odpovědnosti firem je věc nelehká, o některých přínosech odpovědného chování dnes panuje již poměrně široká shoda. Lze je vysledovat zejména v následujících oblastech: firemní reputace – ochrana a budování reputace, zvyšování hodnoty značky, odlišení od konkurence – konkurenční výhoda, posílení firemní kultury, zlepšení vztahů s okolím – tvorba zázemí pro dlouhodobé fungování firmy v místě jejího působení, přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců, snížení nákladů na risk management – zlepšení předvídání rizik, schopnost vyhnout se rizikovým faktorům, větší přitažlivost pro investory, posílení loajality zákazníků, příležitost pro inovace, učení se, kontinuální zlepšování firmy, přímé úspory spojené s ekologickou praxí, přímé úspory plynoucí z kvalitnějšího managementu (33).

2.5.4 Oblasti společenské odpovědnosti podniků

CSR v sociální oblasti

- firemní filantropie
- zdraví a bezpečnost zaměstnanců
- rozvoj lidského kapitálu

- dodržování pracovních standardů, zákaz dětské práce
- vyváženost osobního a pracovního života zaměstnanců
- rovné příležitosti pro ženy a muže a ostatní znevýhodněné skupiny obecně
- rozmanitost zaměstnanců na pracovišti, zaměstnávání lidí z etnických minorit a lidí s handicapem, seniorů
- zajištění rekvalifikace propuštěných zaměstnanců pro jejich další uplatnění
- jistota zaměstnání
- lidská práva

CSR v ekonomické oblasti

- etický kodex
- transparentnost
- uplatňování principů dobrého řízení
- odmítnutí korupce
- vztahy s akcionáři
- chování k zákazníkům
- chování k dodavatelům
- chování k investorům
- ochrana duševního vlastnictví

CSR v enviromentální oblasti

- ekologická výroba, produkty a služby
- ekologická firemní politika (recyklace, používání ekologických produktů)
- zmenšování dopadů na životní prostředí
- ochrana přírodních zdrojů (33)

3 Cíle práce a hypotézy

Cílem diplomové práce je popsat, jak probíhá zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu zaměstnavatele. Dalším cílem byl popis oblastí, v nichž zaměstnavatelé během zaměstnávání člověka s tělesným a kombinovaným postižením potřebují nejčastěji podporu. V neposlední řadě byl cílem také popis motivace současných zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce může být zdrojem informací pro současné a potenciální zaměstnavatele osob s tělesným a kombinovaným postižením a pro zaměstnance služeb, které této cílové skupině pomáhají s nalezením zaměstnání.

Kvalitativní výzkum měl za cíl potvrdit či vyvrátit následující stanovené předpoklady:

1. Motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sociální zodpovědnost stejně jako finanční výhody.
2. Zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu v nalezení vhodné náplně práce pro tyto osoby.
3. Zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu při úpravě pracovního prostředí.
4. Zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu v orientaci v legislativě týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4 Metodika

4.1 Použité metody

Ke sběru byla použita metoda dotazování, technika polostrukturovaného rozhovoru, přičemž výzkumný soubor tvořili zaměstnavatelé lidí s tělesným a kombinovaným postižením a pracovní konzultanti o.s.Asistence.

Rozhovor je nejčastěji používanou metodou pro sběr dat v kvalitativním výzkumu a můžeme ho definovat jako dotazování účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek. Prostřednictvím rozhovoru jsou „zkoumáni členové určitého prostředí, určité specifické sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání a událostí, jakým disponují členové dané skupiny“ (24). Existují různé typy rozhovoru. Podle aktivity dotazujícího může být rozhovor rozdělen na nestrukturovaný, polostrukturovaný a strukturovaný. Při polostrukturovaném rozhovoru má výzkumník předem připravený seznam otázek. Způsob, forma odpovědi na tyto otázky zůstává víceméně volná. Respondent si sám může vybrat styl odpovědi (7).

Zaměstnavatelům, kteří byly zapojeni do výzkumu, bylo celkem položeno 37 otázek (viz příloha A). V rozhovoru byly použity otázky otevřené i uzavřené. Někdy bylo třeba podat další vysvětlení a otázku upřesnit.

Otázky byly rozděleny do následujících oblastí:

- charakteristika zaměstnavatele
- motivace k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením
- náplň práce (lidí s tělesným a kombinovaným postižením)
- úprava prostředí (pro lidi s tělesným a kombinovaným postižením)
- podpora na pracovišti (pracovní asistence apod.)
- legislativa týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením
- zaškolování, rekvalifikace

- výhody, doporučení

Rozhovor s pracovními konzultanty se skládal z 19 otázek (viz příloha B). Některé otázky se týkaly motivace a očekávání zaměstnavatelů. Další byly zaměřené na úpravu pracovního prostředí a pracovní náplně lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Během rozhovoru byl kladen důraz na oblasti, v nichž potřebují zaměstnavatelé při zaměstnávání člověka s tělesným a kombinovaným postižením podpořit.

4.2 Charakteristika zkoumaného souboru

Na výzkumné části práce jsem spolupracovala s občanským sdružením Asistence, které mimo jiné pomáhá lidem s tělesným a kombinovaným postižením nalézat pracovní uplatnění na běžných pracovištích pomocí služby podporovaného zaměstnávání. Veškeré služby sdružení byly zpočátku orientovány na absolventy Jedličkova ústavu a škol, v současné době jsou však poskytovány pražským občanům s tělesným a kombinovaným postižením.

Výzkumný soubor byl tvořen dvěma skupinami respondentů. První z nich byli zaměstnavatelé uživatelů nebo bývalých uživatelů služeb o.s. Asistence. Rozhovoru se zúčastnilo pět z šesti oslovených zaměstnavatelů. Dle jejich pracovního zařazení se jednalo se o ředitele společnosti, zástupce ředitele a tři vedoucí pracovníky z oddělení lidských zdrojů. Všichni zaměstnavatelé splňovali následující kritéria.

Jedná se o firmu, která:

- nemá statut chráněné dílny
- nezaměstnává více než 50% lidí se zdravotním postižením
- zaměstnává člověka s tělesným a kombinovaným postižením minimálně 1 rok

Druhou skupinou respondentů byli pracovní konzultanti pracující v o.s.Asistence. Výzkumu se zúčastnilo pět pracovníků, kteří mají přímou praxi s uživateli v programu Podporované zaměstnávání. Z pěti oslovených konzultantů se výzkumu účastnili všichni.

4.3 Vlastní realizace výzkumu

Výzkumné šetření se uskutečnilo v období od února do dubna 2008. Vlastní realizace výzkumu se skládala ze dvou etap.

První etapou byly rozhovory se zaměstnavateli lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Rozhovory probíhaly od února do března 2008 v sídlech firem a odpovědi zaměstnavatelů byly zaznamenávány do předem připraveného záznamového archu. Všechny získané odpovědi jsou uvedeny v příloze C. Pro zachování osobních údajů respondentů byla jejich jména nahrazena písmeny abecedy.

Rozhovory s konzultanty, jenž proběhly v rámci druhé etapy, se uskutečnily v březnu 2008. Odpovědi byly také zaznamenávány do připraveného archu a jsou uvedeny v příloze D. Jména konzultantů byla také nahrazena písmeny abecedy.

5 Výsledky

Výsledky výzkumu jsou rozděleny do dvou částí. V kapitole 4.1. jsou analyzovány odpovědi získané při rozhovoru ze zaměstnavatelů. Kapitola 4.2. obsahuje analýzu odpovědí zaznamenaných v rámci rozhovoru s pracovními konzultanty.

5.1 *Výsledky rozhovorů se zaměstnavateli*

Někteří ze zaměstnavatelů zaměstnávají více lidí se zdravotním postižením. Rozhovor se vždy vztahoval k zaměstnancům s tělesným a kombinovaným postižením.

Charakteristika zaměstnavatele

1. Jaký jste typ zaměstnavatele? (organizační složka státu/kraje/obce, příspěvková organizace, státní podnik, NNO, a.s., s.r.o. atd.)
2. Kolik má vaše firma zaměstnanců?
3. Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?
4. Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců?
5. Má vaše firma statut chráněné dílny?
6. Jak dlouho zaměstnáváte lidi se zdravotním postižením?

Otázka č.1

Dva z oslovených zaměstnavatelů jsou soukromými firmami, ostatní jsou buď státní příspěvkovou organizací, nestátní neziskovou organizací nebo sdružením s ručením omezeným.

Otázka č.2

Celkové počty zaměstnanců dotazovaných zaměstnavatelů jsou následující: 10, 70, 180, 550, 2 200.

Otázka č.3

Počty zaměstnanců se zdravotním postižením jsou různé a do jisté míry jsou také dané velikostí firmy či organizace. Ve firmách s větším počtem zaměstnanců pracuje více lidí se zdravotním postižením. Nejmenší zjištěný počet zaměstnanců se zdravotním postižením je 1. Další zaměstnavatelé potom zaměstnávají 2, 3, 27 a 28 lidí se zdravotním postižením. U jednoho ze zaměstnavatelů navíc pracují i brigádníci se ZP, ti jsou do uvedeného počtu započítáni.

Otázka č.4

Z odpovědí zaměstnavatelů vyplynulo, že v současné době pouze jeden z nich plní povinný podíl zaměstnávání lidí se ZP. Jeden z dotazovaných povinný podíl plnit nemusí, protože má méně než 25 zaměstnanců. Zbylí tři kromě zaměstnávání lidí se ZP buď odvádějí finance do státního rozpočtu, a nebo odebírají výrobky od firmy, která zaměstnává více než 50% lidí se zdravotním postižením.

Otázka č.5

Ani jeden z oslovených zaměstnavatelů nemá statut chráněné dílny a nezaměstnává více než 50% osob se ZP. Všechna pracoviště splňují tedy kritérium, že jde o zaměstnavatele na otevřeném trhu práce.

Otázka č.6

Doba, po kterou u zaměstnavatele pracují lidé se ZP, je velmi různá, a to od jednoho roku do patnácti let. Ostatní počty let jsou následující: 5, 7 a 13.

Motivace k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

7. Co vás vedlo k myšlence zaměstnat člověka se zdravotním postižením?
8. Co si myslíte o tvrzení, že: „Motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sociální zodpovědnost stejně jako finanční výhody“.
9. Dokážete popsat, jaké speciální potřeby mají vaši zaměstnanci s tělesným a kombinovaným postižením?

10. Jak došlo k prvnímu kontaktu mezi vámi a zájemcem (se zdravotním postižením) o zaměstnání ve vaší firmě?
11. Využila vaše firma pro nalezení zaměstnanců se zdravotním postižením pomoc jiné organizace (NNO, ÚP apod.)?

Otázka č.7

U této otázky lze zaměstnavatele podle odpovědí rozdělit na dvě skupiny. V první skupině jsou ti, kteří se rozhodli zaměstnat člověka s tělesným a kombinovaným postižením jednak kvůli finančním výhodám, ale také pro to, že to považují za správné.

7c: „Je dobrý někoho vzít, ale samozřejmě jen na místo, kde to člověk zvládne. A k tomu ještě plníme povinný podíl.“

7e: „Rozhodl se pro to majitel společnosti, a to proto, že jsme zdravotnické zařízení. Zabudovali jsme to do programu společnosti. Řekla bych, že především z humánních důvodů, ale přiznám, že i finanční výhody jsou pro nás motivací.“

Ke druhé skupině patří zaměstnavatelé, které k zaměstnávání člověka (lidí) s tělesným a kombinovaným postižením vedla touha dát těmto lidem příležitost k pracovnímu uplatnění. V jednom případě se zaměstnavatel rozhodl proto, že člověka s postižením znal osobně již v minulosti.

7a: „Určitě se hlavně snažíme dát příležitost lidem s postižením. Pokud je to možné, tak proč bychom někoho nezaměstnali.“

7b: „Znal jsem Lenku už jako malou, často k nám chodila, protože bydlí blízko odtud. Oslovili mě její rodiče, chtěli, aby se Lenka dostala někam mezi lidi.“

7d: „Když nás agentura podporovaného zaměstnávání oslovila, přišlo nám to jako skvělý nápad, byli jsme nadšení a rozhodli se, že by bylo užitečné takhle někoho zaměstnat.“

Otázka č.8

Podle tří oslovených zaměstnavatelů je jejich motivace k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením naprosto individuální věcí, a záleží tedy na konkrétních zaměstnavatelích.

Jeden zaměstnavatel s tvrzením souhlasí a jeden myslí, že u zaměstnavatelů převažují spíš finanční výhody.

8d: *„Asi vždy záleží na zaměstnavateli. Myslím, že jsou tací, kteří to dělají, protože jim to přijde fajn a pak jsou jiní, které motivují finanční výhody.“*

Otázka č.9

K nejčastějším speciálním potřebám lidí s tělesným a kombinovaným postižením v zaměstnání patří podle zaměstnavatelů bezbariérové prostředí a adekvátní pracovní náplň. Dále zaměstnavatelé zmiňovali vyhovující dopravu do zaměstnání, zkrácené pracovní úvazky, přizpůsobení komunikace a přítomnost asistenta.

9a: *„...potřebují bezbariérové prostředí a také je důležitý výběr pracovní pozice. Našimi zaměstnanci jsou i lidé se sluchovým postižením, těm jsme museli vymyslet takovou náplň práce, aby ji zvládli. To znamená, že nekomunikují tolik se zákazníky jako ostatní zaměstnanci. Samozřejmě musíme brát v potaz i dopravu a najít člověku místo tak, aby nedojížděl velkou vzdálenost.“*

9e: *„Často preferují zkrácený úvazek. Máme lidi, kteří pracují dvě hodiny denně, ale stejně tak jsou tací, kteří pracují na plný úvazek. Potřebují uzpůsobené pracoviště ve smyslu bezbariérového prostředí.“*

Otázky č.10,11

U čtyř z pěti zaměstnavatelů došlo k prvnímu kontaktu se zájemcem (s tělesným a kombinovaným postižením) o práci díky spolupráci s některou z neziskových organizací, často s agenturou podporovaného zaměstnávání. V některých případech si člověk, někdy s pomocí rodiny, vyhledal firmu sám. K nalezení zaměstnanců využívá jeden ze zaměstnavatelů i různé internetové servery.

10a: *„Často mají tuto věc na starosti manažeři na lokální úrovni. Většinou si vyhledají kontakt na nějakou neziskovou organizaci, kontaktují ji a poté se snaží najít zaměstnance. Jinak se snažíme také prezentovat na veřejnosti, aby se o nás vědělo, že zaměstnáváme lidi s postižením. Také se stává, že nás osloví člověk sám, například napíše e-mail, potom společně hledáme pobočku, kde by mohl pracovat...“*

10b: *„Nejdříve přišli Lenčini rodiče. Důležitou roli hrálo, že Lenka měla od dětství ráda zvířata, a tak se jí sem chtělo.“*

10e: *„Na začátku jsme oslovili Národní radu osob se zdravotním postižením, agentury podporovaného zaměstnávání, další organizace pracující s lidmi zdravotně postiženými a své nabídky jsme dali na doporučené servery. Pak k nám začali docházet zájemci na pohovory.“*

Při hledání zaměstnanců se ZP čtyři zaměstnavatelé spolupracovali s některou z pražských agentur podporovaného zaměstnávání a jinými neziskovými organizacemi, jejichž cílovou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením. Jednoho zaměstnavatele oslovila rodina zájemce o práci a jeden spolupracoval i s úřadem práce, avšak neúspěšně.

11a: *„Ano, jak jsem již uvedla, spolupracujeme s různými nestátními neziskovými organizacemi, často s agenturami podporovaného zaměstnávání.“*

11c: *„Zkoušeli jsme přijmout někoho přes úřad práce, ale stávalo se, že lidé, kteří přišli, potřebovali hlavně razítko, že se sem dostavili, a o práci neměli zájem. Také měli*

hodně podmínek, za kterých by mohli pracovat. Bylo tu tak pět lidí, neměli zájem pracovat. Pak jsme zkoušeli ještě vaše sdružení.“

11d: *„U Pavly jsme byli v kontaktu s vaším sdružením. Druhá paní na vozíku u nás byla zaměstnaná již dříve, kdy neměla zdravotní postižení.“*

Náplň práce

12. Potřeboval(a) jste při nalezení vhodné náplně práce pro lidi s tělesným a kombinovaným postižením spolupráci s odborníky?
13. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
14. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?
15. Na jaký typ úvazku u vás lidé se zdravotním postižením pracují?
16. Čím se lidé se zdravotním postižením ve vaší firmě zabývají? Jaké mají pozice?

Otázky č.12, 13, 14

Všichni dotazovaní zaměstnavatelé se shodli, že při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením berou v úvahu schopnosti a možnosti člověka a snaží se ho buď zaměstnat na takové pozici, kterou zvládne a nebo jeho náplň práce postupně upravují. Náplň práce lidí s tělesným kombinovaným postižením upravovali zaměstnavatelé poté, co si člověk práci vyzkoušel. V jednom případě byla náplň práce změněna úplně. U jednoho zaměstnance došlo k rozšíření náplně, protože se časem ukázalo, že zvládne ještě více druhů práce, než se zpočátku očekávalo. Jeden zaměstnavatel nejprve zjišťuje, co člověk zvládá, a poté vytváří konkrétní pracovní pozice. A jeden ze zaměstnavatelů uvedl, že nemusel pracovní náplň pro nového zaměstnance měnit vůbec.

Při úpravě pracovní náplně spolupracovali s konkrétním člověkem jeho nejbližší nadřízení, kolegové, pracovní asistenti, zaměstnanci personálního oddělení a rodinní příslušníci.

12a: „Nalezení vhodné náplně je vždy naprosto individuální, záleží na konkrétním člověku. Vždy se snažíme zaměstnat ho na takové pozici, kterou zvládne. Zpočátku hodně pomáhá asistent, potom má každý takový zaměstnanec přiděleného někoho z kolegů, kdo mu pomáhá po odchodu asistenta...“

12b: „Ano, hodně jsem byl v kontaktu s rodiči a také s její první asistentkou.“

13b: „Nejdřív jsme s Lenkou zkoušeli různé činnosti. Pomáhala s čištěním akvárií, krmením, doplňováním vody a potom začala sáčkovat krmivo. Přestože mě tato práce připadala dost monotónní, jí vyhovovala nejvíce, a tak se teď věnuje jen tomu.“

12d: „Ještě než Pavla nastoupila, mysleli, že u nás bude převážně skartovat. Potom, když jsme viděli, co zvládá, rozšířila se její pracovní náplň. Začala pracovat i na počítači, třídí nám tu dokumenty, sešívá je apod. To všechno jsme spolu s ní naplánovali my, protože pracujeme v rámci jednoho oddělení.“

12e: „Je velmi důležité, aby byla člověku s postižením nabídnuta konkrétní pozice, která odpovídá jeho schopnostem. Osvědčilo se nám zjištění toho, co člověk zvládá, a poté vytvoření konkrétní pozice.“

Otázka č.15

Všichni zaměstnavatelé zaměstnávají lidi s tělesným a kombinovaným postižením na částečný úvazek. Zároveň však čtyři z nich mají zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují až na úvazek plný.

15a: „Často pracují na zkrácený úvazek, ale máme zaměstnance pracující i na plný úvazek.“

15b: „Dochází k nám jednou týdně na tři hodiny.“

Otázka č.16

Lidé s tělesným a kombinovaným postižením u oslovených zaměstnavatelů zastávají následující pozice: obsluha kasy, příjem objednávek, pomocník v kuchyni, vrátná,

operátor, recepční, výpomoc v administrativě, pomocník v obchodě - vážení zboží. Další pozice, které zaměstnavatelé zmínili, se týkaly lidí pouze s tělesným postižením.

Úprava prostředí

17. Potřeboval(a) jste s někým spolupracovat na úpravě pracovního prostředí člověka se zdravotním postižením?
18. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
19. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?
20. Jaké byly náklady spojené s úpravami pracoviště pro zaměstnance se zdravotním postižením a z jakých zdrojů byly tyto náklady financovány?
21. Na co konkrétně byly tyto náklady vynaloženy? (např. architektonické úpravy, nákup speciálního počítačového vybavení, speciálního strojního vybavení či jiných speciálních pomůcek...)

Otázky č.17, 18, 19, 20, 21

Dva zaměstnavatelé nemuseli vůbec upravovat pracovní prostředí, protože prostory jejich firmy jsou bezbariérové, a nebo proto, že to člověk s postižením nepotřeboval. Dva zaměstnavatelé museli provést malé úpravy, jako je například odstranění prahu u dveří, zajištění nájezdů pro lidi pohybující se na vozíku, zajištění vhodného pracovního stolu. Lidé s tělesným a kombinovaným postižením pracující u jednoho ze zaměstnavatelů na počítači vykonávají svou práci z domova. Tento zaměstnavatel prováděl několik úprav v místě jejich bydliště. Úpravy se převážně týkaly zabudování počítače a zajištění vhodné pracovní plochy.

Veškeré úpravy zajistili sami zaměstnavatelé na základě domluvy se zaměstnanci, kteří úpravy potřebovali.

Náklady spojené s výše zmíněnými úpravami prostředí nebyly podle zaměstnavatelů nijak vysoké a financovali si je sami.

20e: „Nijak vysoké náklady to nebyly, nešlo totiž o náročné úpravy.“

Podpora na pracovišti

22. Potřebovali vaši zaměstnanci se zdravotním postižením rozdílný čas pro osvojení si pracovních dovedností v porovnání s ostatními pracovníky?
23. Využívali vaši zaměstnanci se zdravotním postižením pro zapracování pomoc pracovního konzultanta či pracovního asistenta?
24. Zvládají nyní tito zaměstnanci svou práci a související činnosti bez pomoci?
25. Pokud ne, kdo a v čem jim pomáhá?

Otázka č.22

Ze zkušeností dvou zaměstnavatelů vyplývá, že je naprosto individuální, zda člověk s postižením potřebuje delší čas na osvojení si práce. Jeden uvedl, že je na tuto situaci připraven. Další zaměstnavatel se setkal s tím, že se nový zaměstnanec učil pomaleji, ale teď vše zvládá dobře. Podle dalšího ze zaměstnavatelů v tom problém nebyl, ale vzhledem k postižení jeho zaměstnance je výkon tohoto člověka velmi závislý na jeho momentálním zdravotním stavu, a proto podává velmi rozdílné výkony.

22c: „Je to stejné jako u starších lidí. Alice si časem zvykla. I to psaní jí jde lépe. A taky v komunikaci je lepší.“

22a: „Jak kdo. Počítáme s tím, že bude trénink tohoto člověka trvat déle, ale zároveň se stává, že se vše naučí stejně rychle jako ostatní, což spatřuji v tom, že jsou tito lidé velmi motivovaní, kolikrát více než naši další zaměstnanci.“

22e: „Nejdříve docházeli na školení, pokud to bylo nutné (např. u operátorů je nezbytné), každému zaměstnanci s postižením je přidělen patron, kterým je někdo ze zaměstnanců firmy a ten pomáhá při zaučování. Doba zaučení je u každého trochu jiná.“

Otázka č.23

U čtyř zaměstnavatelů pomáhal lidem s tělesným a kombinovaným postižením během zaučování pracovní asistent nebo pracovní konzultant. U jednoho z nich byl asistent přítomen pouze první den. Pouze jeden zaměstnavatel uvedl, že jeho zaměstnanec podporu asistenta při nástupu do práce nepotřeboval.

Otázka č.24

Dva zaměstnavatelé uvedli, že jejich zaměstnanec s tělesným a kombinovaným postižením stále potřebuje pomoc pracovního asistenta. U dvou ostatních zaměstnavatelů již lidé asistenci nepotřebují, avšak jeden z nich si vybavuje zaměstnance, s kterými byl asistent na pracovišti přítomen dlouhodobě.

24a: *„Obecně lze říci, že zvládají svou práci bez asistentů. Vybavuji si ale, že dva lidé využívali pomoc asistenta dlouhodobě. Asistent jim pomáhal spíš v osobních věcech, i když možná že i trochu v práci.“*

Otázka č.25

Podpory na pracovišti se lidem s postižením dostává od jejich kolegů nebo od pracovních či osobních asistentů. U jednoho ze zaměstnavatelů pomáhají zaměstnanci s postižením jeho kolegové, a to převážně v situacích, kdy si tento člověk neví rady. Na jiném pracovišti pomáhají kolegové člověku s postižením v manipulaci s přenosem tácu s obědem k jídelnímu stolu. Pomoc asistenta na jednom pracovišti spočívá v motivaci a kontrole během výkonu práce. Tentýž asistent zároveň dohlíží na bezpečí člověka s postižením kvůli častějším epileptickým záchvatům. Na dalším pracovišti pomáhá asistent zaměstnanci v manipulaci s různými předměty, krabicemi.

23d: *„Ano. Ještě stále tu má Pavla asistenta. Pomáhá jí při manipulaci s krabicemi, s přidržením různých dokumentů. Při popisu práce oba slyší, co má Pavla dělat a ta se pak může asistenta zeptat, když si není jistá. Asistenti se zde střídají, zaučuje si je sama Pavla.“*

25b: „V motivaci a kontrole její práce, někdy se zadívá a přidávala by do sáčku dál a dál. Asistent ji včas upozorní, už je na správné váze. Také dohlédne na její bezpečí, kdyby dostala epileptický záchvat.“

25a: „Často pomáhají právě ostatní zaměstnanci. Jde převážně o situace, kdy si člověk s postižením neví rady, stává se, že si ani nemusí o pomoc říkat, a kolegové mu pomohou. Snažíme se vytvořit takové prostředí, aby byl člověk s postižením na pracovišti vítaný. Ostatní zaměstnance k tomu motivujeme například i ohodnocením.“

Legislativa týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

- 26. Myslíte, že jste dostatečně informován o legislativních ustanoveních, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
- 27. Potřeboval(a) jste s někým spolupracovat při orientaci v legislativě, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
- 28. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
- 29. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?

Otázka č.26

Tři respondenti neměli dostatek informací týkajících se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Jeden z nich ovšem neměl informace ve chvíli, kdy začal člověka s postižením zaměstnávat. Nyní se v legislativě orientuje, a to díky své vlastní zkušenosti. Stejně tak další zaměstnavatel potvrdil, že díky vlastní zkušenosti s touto oblastí má informací dostatek. Poslední z dotazovaných nechal záležitosti týkající se legislativy na své účetní.

26a: „Spíš bych řekla, že co si člověk nenajde, to nemá. Také myslím, že na různé žádosti nebo potvrzení jsou velmi dlouhé čekací doby. A jistě nám chybí i zpětná vazba od úřadů.“

26b: „Musím se přiznat, že to vše jsem nechal na účetní. Zvládla to bez mé pomoci.“

26c: „V tom nebyl žádný problém, měli jsme s tím už zkušenosti.“

26d: „*Nejsme dostatečně informováni. Vše si museli vyhledat kolegové z účetního oddělení*“

26e: „*Ve chvíli, kdy jsme začínali, jsme informací dost neměli.*“

Otázka č.27

Tři dotazovaní se s žádostí o pomoc při orientaci v legislativě obraceli na některé neziskové organizace, jeden z nich se obracel na úřad práce a na Národní radu osob se zdravotním postižením. Dva zaměstnavatelé nepožádali v této oblasti o pomoc žádnou instituci.

27a: „*Spolupráci a vzájemnou komunikaci s různými sdruženími v této oblasti považují za samozřejmost...*“

27d: „*Asi jsme se nezkoušeli na nikoho obrátit.*“

Otázka č.28

Zaměstnavatelé potřebovali od neziskových organizací a úřadu práce zjistit informace o zdravotním a sociálním pojištění a příspěvcích souvisejících se zaměstnáváním lidí s postižením. Zároveň se jeden z nich potřeboval zorientovat ve výpočtech povinného podílu, jeho plnění, dále potom v různých dokumentech vydávaných Českou správou sociálního zabezpečení a určených lidem se zdravotním postižením.

28a: „*Různých výpočtů, povinného podílu, jeho plnění, informací o rozhodnutích správy sociálního zabezpečení atd.*“

28b: „*Myslím, že to bylo ohledně zdravotního a sociálního pojištění.*“

28e: „*Zajímali jsme se o příspěvky, na které bychom mohli mít nárok.*“

Otázka č.29

Odpovědi na tuto otázku se částečně překrývaly s odpověďmi na otázku č. 27. Tři zaměstnavatelé na získání informací z oblasti legislativy spolupracovali s některou neziskovou organizací (často agenturou podporovaného zaměstnávání), jeden z nich byl také v kontaktu s NRZP a úřadem práce. Na všem se podíleli i účetní zúčastněných zaměstnavatelů.

Zaškolování, rekvalifikace

30. Bylo nutné Vašeho zaměstnance se zdravotním postižením speciálně pro práci zaškolovat nebo rekvalifikovat?
31. Pokud ano, z jakých zdrojů bylo toto školení, rekvalifikace financováno?

Otázky č.30, 31

Zaměstnanci s postižením procházejí speciálním školením pouze u jednoho respondenta. Školení se účastní jenom zaměstnanci na některých pozicích. Zaměstnavatel si jej financoval z vlastních zdrojů. Jde o běžné školení, kterým procházejí všichni zaměstnanci na určitých pozicích (např. operátoři).

30e: „Podle pozice. Na některé ano.“

31e: „Z vlastních zdrojů. Šlo o naše vlastní školení, které poskytujeme i dalším zaměstnancům na určitých pozicích, třeba operátoři.“

Spolupráce s úřadem práce

32. Jaké máte zkušenosti se spoluprací s úřadem práce při čerpání příspěvků?
33. Jestliže vaše firma žádné příspěvky nečerpala, proč tomu tak je?

Otázky č.32, 33

Ani jeden z respondentů neměl zkušenosti s čerpáním příspěvků od úřadu práce. Důvody uvedli respondenti následující.

- Zaměstnanec s postižením pracující u jednoho ze zaměstnavatelů nebyl evidován na úřadu práce.
- Zaměstnavatel měl pocit, že příspěvek nepotřeboval.
- Zaměstnavatel neměl o příspěvcích žádné informace.
- Nebylo třeba žádat o příspěvek.
- Administrativa týkající se příspěvků se zdá zaměstnavateli náročná.

Zároveň však jeden zaměstnavatel uvedl, že kdyby v budoucnu zaměstnával více lidí s postižením, možná by o některý příspěvek požádal.

33b: „Jednak Lenka nebyla evidovaná na úřadu práce a taky nás to ani v tu chvíli nenapadlo.“

33c: „Zdálo se nám, že to není potřeba.“

33d: „Nic jsme nečerpali, neměli jsme tehdy žádné informace.“

33a: „Máme bezbariérové prostředí, takže na úpravu není nic potřeba. Možná, kdybychom do budoucna měli ještě více lidí s postižením, zkusili bychom se na úřad práce obrátit. Ted' se nám ale zdá náročná administrativa s tím spojená.“

Výhody, doporučení

34. Jaké výhody spatřujete v zaměstnávání lidí s postižením?
35. Máte zájem o zaměstnání dalších lidí se zdravotním postižením?
36. Doporučil(a) byste i ostatním firmám zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?
37. Jaké služby byste jim v této oblasti doporučili?

Otázka č.34

Čtyři zaměstnavatelé spatřovali výhodu v začlenění člověka s postižením do pracovního kolektivu a celkově do společnosti, což má podle nich přínos v první řadě pro samotné lidi s postižením. Ti kromě získání nových sociálních kontaktů také pociťují svou

užitečnost v práci. Zároveň čtyři zaměstnavatelé uvedli, že došlo k jakémusi obohacení také ostatních kolegů. U ostatních zaměstnanců často vlivem přítomnosti člověka s postižením došlo ke změně postojů. Většina zaměstnavatelů popsala, že lidé s postižením jsou vnímáni jako běžná součást (nejen) pracovního prostředí, platí pro ně stejná pravidla jako pro ostatní apod. Ve dvou případech respondenti zmiňovali finanční výhody, které zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přináší. Dalšími výhodami jsou podle zaměstnavatelů příjemná atmosféra na pracovišti a ušetřená pracovní síla, kterou je možno využít jinde. Jeden z dotazovaných přiznal, že pro něj zaměstnávání člověka s postižením znamená také svým způsobem práci navíc.

34a: „Jednoznačně v začlenění lidí do společnosti. Přínos vidím i v pozitivním ovlivnění postojů mladých zaměstnanců, jsou pak jistě více loajální. Lidé s postižením vytváří na pracovišti příjemnou atmosféru, mně se líbí, jak vždy člověka pěkně pozdraví. Dalšími výhodami jsou ty finanční- slevy na dani apod.“

34b: „Největší přínos to má pro Lenku, děláme to hlavně pro ni. Vlastně je to trochu někdy i práce navíc, protože jí tady musíme předpřipravít práci.“

34c: „Že nemusíme platit žádné poplatky. Studenti tyhle lidi berou bez rozdílu. Je to prostě fakt, že tu pracují. Je třeba mít k nim stejný přístup jako ostatním lidem a mít pro ně i stejné podmínky.“

34d: „Pavla nám pomáhá, protože dělá užitečnou práci. Těší se sem, zapadla do kolektivu, když potřebuje odejít dřív, poctivě nadělává hodiny. Sama přichází s novými věcmi a nápady. Pracuje tu už dva roky a chceme ji tu i nadále, svou práci zvládá dobře. Z počátku jsme si ji u nás museli prosadit, někomu například vadilo, že je trochu hlučnější, ale povedlo se to a my s ní chceme spolupracovat i dál. Také její přítomnost obohacuje kolegy, kteří nemají zkušenosti s lidmi s nějakým postižením. Výhody tedy spatřuji i z morálního hlediska.“

34e: „Od té doby, co je tu zaměstnáváme, jsou bráni ostatními kolegy jako součást firmy. Rozvíjí se vzájemná komunikace a stává se přirozenější. Naučili jsme se brát tyto lidi jako každého jiného, nekoukám na ně jako na člověka s handicapem. Samotní

postižení lidé jsou zde spokojení, váží si své práce, protože neměli vždy v zaměstnání štěstí. Jsou rádi, že jim vycházíme vstříc. “

Otázka č.35

S výše popsanými výhodami jistě souvisí motivace zaměstnavatelů k dalšímu zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Kromě jednoho z nich by všichni v budoucnosti rádi zaměstnali dalšího člověka s tělesným a kombinovaným postižením. Samozřejmě by záleželo na výběru vhodné náplně práce, kterou by člověk měl zvládat. Jeden respondent nevěděl, zda by zaměstnal dalšího člověka s postižením. Problém spatřoval převážně v tom, že pokud by člověk pracoval na nezastupitelné pozici a byl často nemocný, bylo by těžké tuto situaci řešit.

35b: *„Určitě ano. Do budoucna bych rád někoho zaměstnal do výroby. To vše se ale teprve rozjíždí, takže je to velmi předběžné. “*

35c: *„To nevím. Je docela problém, že člověk občas marodí, ne každý to zvládne. Zároveň je z tohoto důvodu těžké, pokud ta pozice, na kterou nastupuje, je nezastupitelná. A hlavně asi pan ředitel úplně netouží přijmout dalšího člověka“*

35d: *„Ano. Jsme tomu nastavení, záleží na tom, kde by měl člověk pracovat a co by tam dělal. Naše vedení je tomu nastaveno také. Jediné, co by u nás mohlo být bariérou, je jazyk, ze všech zaměstnanců u nás pracuje pouze 200 Čechů.. “*

Otázka č.36

Všichni zaměstnavatelé by na základě své vlastní zkušenosti doporučili zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i ostatním firmám. Dva z nich opět v této souvislosti kladli důraz na výběr takové práce, kterou člověk s postižením zvládne. Jeden z respondentů připomněl důležitost motivace člověka s postižením a další spatřoval jisté výhody pro zaměstnávání lidí s postižením v tom, že jakožto nezisková organizace poskytují vřelejší pracovní prostředí.

36b: *„Ano. Pokud se člověk naučí svou práci, je přínosem pro firmu, ušetří pracovní sílu, která se pak může věnovat něčemu jinému.“*

36e: *„Stoprocentně.“*

36c: *„Ano na podobné pozice jako je vrátný apod. Ale člověk musí hlavně sám chtít. Ale přiznávám, že je to trochu i starost.“*

Otázka č.37

Potencionálním zaměstnavatelům lidí s tělesným a kombinovaným postižením doporučili tři oslovení zaměstnavatelé obrátit se na některou nestátní neziskovou organizaci působící v této oblasti. Jeden z nich ještě připojil nápad, obrátit se na jiné zaměstnavatele, u kterých pracují lidé se zdravotním postižením, a také na zaměstnavatele s více než 50% právě těchto zaměstnanců.

37a: *„Oslovit nějaké občanské sdružení apod.“*

37b: *„Pomoc asistenta.“*

37e: *„Nestátní neziskové organizace, zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 50% lidí se zdravotním postižením, a vlastně celkově zaměstnavatele, kteří je zaměstnávají.“*

5.1.1 Shrnutí

Výsledky z rozhovorů se zaměstnavateli lze shrnout následovně:

- Lidé s tělesným a kombinovaným postižením jsou zaměstnáváni různými typy zaměstnavatelů (např. soukromými firmami, státní příspěvkovou organizací, nestátní neziskovou organizací, sdružením s ručením omezeným.)
- Lidé s tělesným a kombinovaným postižením bývají zaměstnáni v malých i větších firmách.
- Zaměstnavatelé sice zaměstnávají lidi se ZP, ale zároveň využívají pro plnění povinného podílu i různé formy náhradního plnění.
- Někteří zaměstnavatelé se rozhodli zaměstnat člověka s tělesným a kombinovaným postižením kvůli finančním výhodám, další byli motivováni snahou dát lidem se ZP příležitost k pracovnímu uplatnění.
- Podle oslovených zaměstnavatelů je obecně motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením naprosto individuální věcí a záležití vždy na konkrétním zaměstnavateli.
- Ke speciálním potřebám lidí s tělesným a kombinovaným postižením v zaměstnání patří podle zaměstnavatelů bezbariérové prostředí, vyhovující doprava do zaměstnání, adekvátní pracovní náplň, zkrácený pracovní úvazek, přítomnost pracovního asistenta na pracovišti a přizpůsobená komunikace.
- Při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením berou zaměstnavatelé v úvahu schopnosti a možnosti člověka a snaží se ho buď zaměstnat na takové pozici, kterou zvládne, a nebo jeho náplň práce postupně upravují.
- Na úpravě pracovní náplně pro lidi se ZP spolupracovali tito lidé se svými nejbližšími nadřízenými, kolegy, pracovním asistenty, zaměstnanci personálního oddělení a rodinnými příslušníky.

- Všichni zaměstnavatelé zaměstnávají lidi s tělesným a kombinovaným postižením na částečný úvazek. Zároveň však mají zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují až na úvazek plný.
- Mezi úpravy pracovního prostředí, které zaměstnavatelé provedli, aby mohli zaměstnat konkrétního člověka se ZP, patřilo odstranění prahu u dveří, zajištění nájezdů pro lidi pohybující se na vozíku, zajištění vhodného pracovního stolu.
- Veškeré úpravy zajistili sami zaměstnavatelé na základě domluvy se zaměstnanci, kteří úpravy potřebovali. Náklady spojené s výše zmíněnými úpravami prostředí si zaměstnavatelé financovali sami.
- Zaměstnanci se ZP potřebovali různě dlouhý čas na osvojení pracovních činností. Je naprosto individuální, a tedy i možné, že člověk s postižením potřebuje delší čas na osvojení si práce.
- Během zaučování pomáhal lidem s tělesným a kombinovaným postižením pracovní asistent nebo pracovní konzultant.
- U některých zaměstnavatelů potřebuje zaměstnanec s tělesným a kombinovaným postižením pomoc pracovního asistenta stále.
- Podpory na pracovišti se lidem s postižením dostává buď od jejich kolegů nebo od pracovních či osobních asistentů.
- Někteří zaměstnavatelé neměli dostatek informací z legislativy týkajících se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.
- Zaměstnavatelé se s žádostí o pomoc při orientaci v legislativě obraceli na některé neziskové organizace, jeden z nich se obracel na úřad práce.
- Zaměstnavatelé potřebovali od neziskových organizací a úřadu práce zjistit informace o zdravotním a sociálním pojištění, příspěvcích souvisejících se zaměstnáváním lidí s postižením, výpočtech povinného podílu.
- Ani jeden ze zaměstnavatelů neměl zkušenosti s čerpáním příspěvků od úřadu práce.
- Výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se ZP jsou podle zaměstnavatelů následující:

- začlenění člověka s postižením do pracovního kolektivu
- pozitivní vliv na postoje ostatních kolegů
- finanční zvýhodnění
- příjemná atmosféra na pracovišti
- ušetření pracovní síly
- Většina zaměstnavatelů by v budoucnosti ráda zaměstnala dalšího člověka s tělesným a kombinovaným postižením.
- Všichni zaměstnavatelé by na základě své vlastní zkušenosti doporučili zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i ostatním zaměstnavatelům.

Doporučení zaměstnavatelů:

- Pro zaměstnání člověka s tělesným a kombinovaným postižením je důležitý výběr vhodné pracovní náplně.
- Motivace člověka s postižením je dalším stěžejním faktorem ovlivňujícím celé zaměstnávání.
- Potencionálním zaměstnavatelům lidí s tělesným a kombinovaným postižením by většina oslovených zaměstnavatelů doporučila obrátit se na některou nestátní neziskovou organizaci působící v této oblasti.

5.2 Výsledky rozhovorů s pracovními konzultanty

Úvodní část rozhovoru s konzultanty byla zaměřena na spolupráci konzultanta s člověkem s tělesným a kombinovaným postižením. Otázky v této části byly přitom orientovány zejména na zkušenosti konzultantů spojené s hledáním pracovního uplatnění pro jejich klienty a to na otevřeném trhu práce.

Další část rozhovoru se týkala spolupráce se zaměstnavateli uživatelů služeb o.s.Asistence, zvláště pak oblastí, v nichž potřebují tito zaměstnavatelé často podpořit.

Otázky pro konzultanty jsou více různorodé než otázky pro zaměstnavatele, nelze je rozdělit do skupin a proto je každá z nich hodnocena zvlášť.

1. Jak vytypováváte potencionální zaměstnavatele uživatelů služeb sdružení?

Pracovní konzultanti nejčastěji vyhledávají potencionální zaměstnavatele podle zájmů, přání, možností, schopností a požadavků konkrétního člověka. Zároveň jsou v poslední době aktivní také zaměstnavatelé. Ti často sami oslovují organizaci s nabídkou práce a nebo ji někde inzerují. Jeden konzultant uvedl, že jednání s těmi zaměstnavateli, kteří se sami obrací na o.s.Asistence bývá úspěšnější. Když naopak oslovuje zaměstnavatele konzultant ze své iniciativy, častěji se setkává s odmítnutím.

Nabídky práce a kontakty na zaměstnavatele vyhledávají konzultanti společně s uživateli služeb často pomocí internetu. Jeden z konzultantů uvedl, že zkouší kontaktovat nejdříve větší firmy. Další z konzultantů v současné době zaměstnavatele neoslovuje, protože je k dispozici dostatek nabídek, ze kterých se dá vybírat zaměstnání pro jeho klienty.

1a: „Jedna z možností je, že se nám sami ozývají. To je samozřejmě výhodnější, protože jsou již motivovaní a udělali první krok k zaměstnávání lidí s postižením. V tomto případě jsme v lepší vyjednávací pozici. Pokud vyhledáváme a oslovujeme zaměstnavatele my, často se setkáváme s odmítnutím. Zaměstnavatele hledám pomocí inzerátů na internetu.“

1b: „Podle zájmu a možností a schopností klienta. A někdy je to čistokrevná náhoda, kde se co namane.“

1c: „Většinou podle pracovní nabídky, kterou zaměstnavatelé inzerují a která odpovídá požadavkům mého klienta. Dalším způsobem je oslovení zaměstnavatelů, kteří sami zkontaktují Asistenci s nabídkou práce a také kontaktování těch zaměstnavatelů, se kterými jsou mé kolegyně, jež se práci se zaměstnavateli věnují, v kontaktu.“

1e: „Podle dostupnosti pro klienta, poblíž místa jeho bydliště, podle práce, kterou by chtěl dělat, v první řadě zkoušíme větší firmy.“

2. Jakým způsobem zaměstnavatele oslovujete? Který způsob se považujete za nejúspěšnější?

Konzultanti společně s uživateli oslovují potencionální zaměstnavatele nejčastěji telefonicky, poté následuje komunikace přes e-mail. Vše opět závisí na možnostech každého člověka s postižením a konkrétních přáních samotných zaměstnavatelů.

2a: „Zaměstnavatele oslovujeme, dle zásad PZ, vždy dohromady s uživatelem. Tím pádem se způsob oslovování odvíjí od jeho schopností. Pokud zvládá dobře komunikovat nebojíme se zaměstnavateli zavolat a zjistit podrobnější informace o pracovní pozici. Pokud má klient komunikační problém (z důvodu špatné artikulace či velké trémy), volíme oslovení elektronickou poštou. Pokud zaměstnavatel neodpoví, volíme opět telefonický kontakt. S tímto postupem mám dobré zkušenosti, takže ho považuji za nejúspěšnější.“

2b: „E-mailem nebo telefonicky. Osvědčil se mi způsob : prvotní informace e-mailem, aby měli čas se nad tím zamyslet a necítili se tlačeni, a potom telefonicky domlouvat konkrétní věci.“

2c: „Většinou kontaktuji zaměstnavatele telefonicky a také ho považuji za nejúspěšnější. Samozřejmě ještě úspěšnější je osobní pohovor, tomu ale většinou předchází právě telefonát. Někdy také kontaktuji zaměstnavatele e-mailem, pokud si to sami přejí.“

3. S jakými reakcemi se setkáváte při oslovování zaměstnavatelů?

Konzultanti se při oslovování zaměstnavatelů setkávají s různými reakcemi, jak s pozitivními tak s negativními. Podle jednoho z konzultantů zaměstnavatelé chtějí často nabídnout práci člověku s tělesným postižením, avšak málokdy mají představu, co by takový člověk mohl zvládnout. Zaměstnavatelé někdy mají obavy z pracovních omezení člověka se ZP.

3a: *„Často zaměstnavatelé chtějí někoho se ZP zaměstnat, ale nemají vůbec představu, co takový člověk zvládne.“*

3b: *„S různými – přes vstřícné k odmítavým, ale přesto se slušnými.“*

3c: *„Zaměstnavatelé se většinou dotazují na klienta, tedy jejich potenciálního zaměstnance, až teprve potom dojde na vysvětlení PZ a výhod zaměstnávání člověka s postižením. Většinou chtějí znát jeho pracovní omezení. Také se setkávám s odmítnutím, ale i s akceptací a občas i s pozitivním přijetím. V takových případech většinou zaměstnavatelé s se zaměstnáváním lidí s postižením již mají zkušenosti.“*

4. Proč chtějí zaměstnavatelé zaměstnat právě člověka se zdravotním postižením?

Z odpovědí konzultantů vyplynulo, že motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je nejčastěji plnění povinného podílu a další finanční výhody spojené se zaměstnáváním lidí se ZP. Poté se vyskytoval názor, že někteří zaměstnavatelé chtějí nabídnout člověku s postižením šanci začlenit se do kolektivu. Zmíněno bylo také, že motivací může být mimo jiné i kladné hodnocení takovéto firmy jejím okolím.

4b: *„Někteří chtějí takovému člověku pomoci se začlenit, pro některé je samozřejmostí mít ve svém týmu člověka se zdravotním postižením jako běžnou součástí společnosti.“*

Pro některé zaměstnavatele je to způsob, jak si vyřešit povinný podíl zaměstnávání lidí s postižením a mít výhodnější daně.“

4c: „Často pro splnění zákonem povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením nebo i pro úlevy na daních. Daná pozice se vzhledem k náplni práce hodí pro někoho s postižením a firma má dobré zkušenosti se zaměstnáváním lidí s postižením.“

4e: „Z povinnosti splnit povinný podíl, nebo protože si třeba řeknou: „Proč ne?““

5. Jaká očekávání (týkající se nejen pracovních dovedností) mají zaměstnavatelé od lidí se zdravotním postižením, které chtějí zaměstnat?

Podle většiny konzultantů měli mnozí zaměstnavatelé často nereálná (vysoká) očekávání ohledně možností lidí s tělesným a kombinovaným postižením a jejich schopností důležitých pro zvládání konkrétních činností. Také se konzultanti setkali s tím, že zaměstnavatelé chtěli zaměstnat převážně lidi čistě s tělesným postižením. Jeden konzultant zároveň popsal, že někteří zaměstnavatelé si od přítomnosti člověka s postižením slibují obohacení kolektivu na pracovišti. Poslední z konzultantů uvedl, že sami zaměstnavatelé často nevědí, co mohou očekávat.

5b: „Velmi často mají vysoká očekávání ohledně možností a schopností našich klientů nebo naopak nevědí, co mohou čekat a je potřeba se domluvit na konkrétních činnostech, které může náš klient dělat.“

5c: „Za svou krátkou praxi jsem se setkala s různými očekáváním. Většinou byla taková, že by měl člověk s postižením zvládnout odvést práci stejně kvalitně a za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci bez postižení. Také jsem se setkala s očekáváním, že člověk s postižením bude obohacením pracovního kolektivu a že bude-li potřeba, proběhne úprava pracovní náplně, doby a pomůcek, jak jen bude možné. Také jsem se setkala i s negativním očekáváním, které vedlo k tomu, že zaměstnavatel nakonec člověka s postižením zaměstnat nechtěl.“

6. Co očekávají lidé se zdravotním postižením, kteří nastupují do práce, od svého zaměstnavatele?

Z odpovědí konzultantů je zřejmé, že lidé s tělesným a kombinovaným postižením očekávají od svých zaměstnavatelů stejný přístup, jaký mají ke svým dalším zaměstnancům. Zároveň však tito lidé často potřebují pochopení pro své případné problémy. Dále respondenti zmiňovali otevřené jednání, možnost řešit případné problémy, dobré zázemí, dobré finanční ohodnocení, podporu a trpělivost a také možnost přizpůsobení ze strany zaměstnavatele.

6a: „Očekávají stejně rovný přístup jako k lidem bez postižení. Většina klientů chce pracovat za odpovídající mzdu a za přijatelných podmínek. Možná čekají více aktivity od okolí než od sebe.“

6b: „Otevřené jednání, možnost řešit případné problémy, dobré zázemí, dobré finanční ohodnocení.“

6c: „Často očekávají podporu a trpělivost, také možnost přizpůsobení ze strany zaměstnavatele. Někdy očekávají i možnost, že vše nemusí proběhnout hladce a může nastat nějaká komplikace nebo neúspěch při přijímacím pohovoru.“

6e: „Že bude chápat jejich problémy.“

7. Na co se vás zaměstnavatelé nejvíce ptají?

Zaměstnavatelé se konzultantů často ptají, jak mají s člověkem s postižením komunikovat, zda je nutné přizpůsobit pro konkrétního člověka prostředí a v čem. Zajímají se také o specifické potřeby lidí s postižením v souvislosti se zvládáním pracovních činností a o legislativní úpravy.

7a: „Jak mají s klientem komunikovat. Kdo bude klientovi pomáhat, aby práci zvládnul. Co znamená PZ a jak ho mohou využít? Jak bude třeba uzpůsobit prostředí klientovi, aby práci zvládal. Jestli máme více šikovných klientů, které by mohli zaměstnat. Jaké má klient specifické potřeby a jaké rizikové situace mohou nastat.“

7b: „Na to, jaké má klient omezení a jakým způsobem tato omezení řešit a někdy na způsob komunikace s klientem.“

7d: „Jaký je můj názor na to, zda klient práci zvládne, ptají se na zdravotní stav.“

8. V čem konkrétně potřebují zaměstnavatelé lidí se zdravotním postižením podpořit?

Zaměstnavatelé potřebují podporu od pracovních konzultantů v následujících oblastech:

- zprostředkování kontaktu se zájemcem o práci
- komunikace s člověkem s postižením
- úprava pracovního prostředí a využití kompenzačních pomůcek při práci
- úprava pracovní činnosti pro člověka s postižením
- seznámení se specifickými potřebami klienta a rizikovými situacemi, ke kterým může během zaměstnání dojít
- motivace zaměstnavatele a jeho ujištění, že konkrétní člověk danou práci zvládne
- zaučení člověka s postižením v pracovních činnostech
- orientace v legislativě týkající se této oblasti

8a: „Potřebují nás jako prostředníky mezi klientem a jimi. Potřebují pomoc v komunikaci s klientem. Chtějí od nás specifika klienta a rizika, která mohou nastat. Potřebují pomoc při uzpůsobení pracovního prostředí a také pracovní činnosti. Jak ji upravit, aby ji klient zvládal.“

8b: „V motivaci a ujištění, že zaměstnávat lidi se zdravotním postižením je normální a je užitečné pro všechny zúčastněné a při řešení úpravy pracoviště a hledání vhodných pomůcek.“

8c: „*S tím nemám zatím příliš zkušeností, ale zatím se stávalo, že potřebují ujistit, že klient na danou práci bude stačit a potřebují podpořit v komunikaci s klientem a hlavně jeho zaučením v pracovních činnostech.*“

8e: „*Potřebují pomoc v orientaci v legislativě i při úpravě náplně práce.*“

9. V které z vámi uvedených oblastí potřebují zaměstnavatelé největší podporu?

Největší podporu podle konzultantů potřebují zaměstnavatelé v následujících oblastech:

- navázání kontaktu s člověkem s postižením
- nastavení komunikace
- motivace k zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením
- zaučení nového zaměstnance v pracovních činnostech
- náplň práce člověka s postižením
- legislativa související s danou problematikou

9a: „*Myslím, že v té prvotní fázi navázání kontaktu, nastavení komunikace.*“

9b: „*V motivaci.*“

9c: „*V zaučení klienta v pracovních činnostech.*“

9e: „*V obou.*“ (viz odpověď 8e)

10. Jakým způsobem se zapojujete do nalezení vhodné náplně práce pro člověka se zdravotním postižením?

Při hledání vhodné náplně práce vycházejí konzultanti v první řadě ze zájmů, možností a dovedností člověka s postižením (v PZ jde o tzv. osobní profil uživatele). Jeden z konzultantů opět uvádí, že zaměstnavatelé často nemají představu o tom, jakou práci mohou lidé s postižením vykonávat. Uživatel a konzultant tedy často během první schůzky popisují, jaké práce daný člověk zvládne.

Na základě osobního profilu se uživatel služby a konzultant ve spolupráci se zaměstnavatelem snaží o individuální přizpůsobení pracovní náplně. Konzultanti mapují pracoviště a poté navrhnou možné pracovní činnosti, které se ve firmě dělají nebo by bylo potřeba je dělat a konkrétní člověk s postižením by je zvládl. Poté si člověk s postižením přímo na pracovišti vyzkouší různé druhy práce, které se zdají být pro něj vhodné. Úpravy náplně se dějí i v průběhu tohoto praktického nácviku.

V situacích, kdy je pracovní náplň daná, se konzultant, uživatel a zaměstnavatel snaží nalézt způsob, kterým by člověk s postižením mohl konkrétní činnosti zvládnout.

Objevil se také názor, že zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni změnám v pracovní náplni člověka s postižením a více vyjdou vstříc požadavkům ohledně kratší pracovní doby.

10b: *„S klientem – dle jeho zájmu, možností a dovedností (formou rozhovoru, pozorování a tréninku) a potom se zaměstnavatelem – nabízením možných činností, které se ve firmě dělají nebo by bylo potřeba je dělat, zkoušením různých činností vhodných pro klienta přímo na pracovišti.“*

10c: *„Většinou rozhovorem s klientem zjistíme, co by bylo vhodné a podle toho vyhledáváme pozici v pracovních nabídkách, a pokud je třeba, snažíme se u zaměstnavatele najít prostor pro individuální přizpůsobení pracovní náplně danému klientovi.“*

11. Spolupracujete se zaměstnavateli na úpravě pracovního prostředí?

Dva konzultanti uvedli, že spolupracují se zaměstnavateli na úpravě pracovního prostředí. Jeden z konzultantů při realizaci náročnějších úprav doporučuje kolegyně, které se přímo na tuto oblast specializují. Další dva konzultanti zatím zkušenost s úpravou prostředí nemají.

Mezi úpravy, na jejichž realizaci se například jeden z konzultantů podílel, patří:

- úprava bariérového vstupu
- úprava bariérového WC

- výšky pracovního stolu
- doporučení vhodné židle
- vhodné rozmístění věcí na stole

11b: „*Ano, pokud je to potřeba a zaměstnavatel to chce.*“

11d: „*Nespolupracuji, ještě se mi nestalo, abych někde pracovní prostředí upravovala.*“

11a: „*Ano spolupracuji. Například na úpravě bariérového vstupu, bariérového WC, úpravě výšky stolu, doporučení vhodné židle, vhodné rozmístění věcí na stole, vše potřebné v dosažitelné vzdálenosti atd.*“

11e: „*Většinou ne. Pokud jde o větší úpravy, doporučím kolegyně, které se na toto specializují.*“

12. Jsou zaměstnavatelé dostatečně informováni o legislativních ustanoveních, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Tři z konzultantů shodně uvedli, že zaměstnavatelé nejsou dostatečně informováni o legislativních ustanoveních týkajících se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Jeden z respondentů ovšem dodal, že situace je jiná u zaměstnavatelů, kteří již se zaměstnáváním lidí s postižením mají zkušenost (např. také u zaměstnavatelů, u nichž pracuje více než 50% lidí se zdravotním postižením). Podle dvou konzultantů zaměstnavatelé informováni jsou.

12b: „*Většinou moc ne.*“

12c: „*Jak kteří, ti, kteří zaměstnávají více než 50% lidí s postižením, takové informace mají. Ti, kteří mají se zaměstnáváním lidí s postižením zkušenost, mají alespoň nějakou znalost příslušné legislativy. Tito zaměstnavatelé ale z množství oslovených tvoří menšinu, většina je informovaná nedostatečně.*“

12a: „*Myslím, že znají zákon o zaměstnanosti, a to jim stačí. Pokud si nejsou něčím jisti, rádi poradíme.*“

13. Daří se vašim klientům nacházet zaměstnání na otevřeném trhu práce?

Podle čtyř konzultantů nalézají lidé s tělesným a kombinovaným postižením zaměstnání na otevřeném trhu práce, ale dodávají, že celý proces není jednoduchý a často lidé nacházejí práci až po dlouhé době. Platí, že rychleji si naleznou práci lidé, kteří nemají tělesné a kombinované postižení těžšího typu.

13a: „*Jak kterým. Ale v podstatě ano. Za tři roky působení v o.s. Asistence jsem v rámci PZ spolupracovala s dvanácti klienty. Dnes z nich pracuje jedenáct.*“

13c: „*Ne úplně snadno, nicméně daří.*“

13d: „*Daří se, ale obvykle to nějakou dobu trvá, než se podaří najít takovou práci, která by klientovi vyhovovala. Lépe se to daří u klientů, kteří nemají těžší postižení.*“

13e: „*Obtížně – záleží na míře postižení a na tom, jakou práci hledají.*“

14. Na jaký typ úvazku uživatelé vašich služeb nejčastěji pracují?

Lidé s tělesným a kombinovaným postižením spolupracující s o.s. Asistence jsou nejčastěji zaměstnání na částečný úvazek. Délka pracovní doby je přitom různá, pohybuje se v rozmezí od 5 do 30 hodin týdně. Pouze jeden z konzultantů uvedl, že přibližně polovina jeho klientů je zaměstnána na úvazek plný.

14d: „*Nejčastěji pracují nebo by chtěli pracovat na poloviční úvazek.*“

14a: „*Nejčastěji na částečný – 6 nebo 4 hodiny denně od pondělí do pátku.*“

14b: „*Částečný úvazek – okolo 5 h týdně.*“

14c: „*Z mých klientů je to půl na půl – plný i zkrácený úvazek, stejně tak i s dobou určitou a neurčitou.*“

15. Jaké jsou reakce ostatních zaměstnanců na spolupracovníky se zdravotním postižením?

Reakce ostatních zaměstnanců na spolupracovníka s tělesným a kombinovaným postižením jsou podle čtyř konzultantů většinou pozitivní. Objevila se ale také zkušenost, že někteří lidé nevědí, jak se k člověku s postižením chovat, sami však o radu nepožádají.

15a: *„S tím mám velmi dobré zkušenosti. Ke klientům se kolegové chovají pěkně. Pomáhají jim, když je potřeba. Na mnoha pracovních místech se vytvořila tzv. přirozená podpora. Záleží samozřejmě na velikosti kolektivu, na věku kolegů a také na zaměření firmy. V menším nakladatelství knih je přístup kolegů k člověku se ZP určitě lepší než na velkém pracovišti, kde nikdo nikoho nezná.“*

15b: *„Většinou dobré.“*

15e: *„Různé – někteří jsou naprosto v pohodě, jiní nevědí, jak se chovat – otevřeně ale nic neřeknou.“*

16. Vstupujete nějak do vztahu mezi vašimi uživateli a jejich novými kolegy?

Pokud ano, jak?

Čtyři konzultanti nijak nevstupují do vztahu mezi člověkem s postižením a jeho kolegy. Dva z nich tvrdí, že to nikdy nebylo nutné a další se snaží na kolegy působit nepřímým způsobem, jak se on sám chová k člověku s postižením.

Zbývajících respondentů se snaží setkávat s lidmi z pracoviště klienta, a to v situacích, kdy sám člověk s postižením potřebuje podporu při jednání se svými kolegy a nebo když se vyskytne nějaký problém.

16a: *„Nevstupuji, nechávám tomu volný průběh. Jediná má intervence občas je, že klienta upozorním na kolegy, kteří se k němu chovají pěkně a kteří mu chtějí pomoci. Vytypuji pár vstřícných kolegů, se kterými by mohl klient navázat nějaký kontakt. Ale další seznamování již nechám na nich.“*

16b: *„Pokud je vztah problémový nebo pokud potřebuje zpočátku klient pomoci v kontaktu s novými kolegy, je dobré domluvit společnou schůzku a popovídat si o problémech a možnostech řešení.“*

16e: „Většinou ne. Snažím se spíše působit nepřímou tím, jak se chovám k danému člověku já.“

17. Co bývá nejčastější příčinou neúspěchu při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

Příčiny neúspěchu při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením lze rozdělit do dvou skupin. Do první skupiny mohou být zařazeny příčiny ze strany samotných lidí s postižením. Konzultanti v této souvislosti uvedli následující příklady:

- těžké kombinované postižení (např. kombinace tělesného postižení a postižení komunikačních schopností)
- nedostatečná kvalifikace
- nedostatek pracovních zkušeností
- snížená schopnost adaptace (vlivem postižení)
- předčasná rezignace
- pasivita

Možné příčiny vycházející ze strany zaměstnavatele konzultanti uvedli následující:

- velká prvotní očekávání a následné zklamání (např. proto, že člověk neodvádí práci dle původních představ zaměstnavatele)
- nemožnost či neochota přizpůsobit pracovní náplň (nebo např. prostředí).
- nedostatek času pro zapracování klienta
- orientace zaměstnavatele na rychlost odvedené práce
- zrušení pozice, na kterou byl člověk s postižením přijat

17c: „Nejčastěji to bývá skutečnost, že práci neodvádí dle potřeb či představ zaměstnavatele a ten se nemůže nebo nechce v náplni práce či jiných potřebných oblastech přizpůsobit.“

17d: „Ze strany zaměstnavatelů je to nedostatek času pro zapracování klienta, nemožnost přizpůsobit pracovní náplň, hlavně v menších firmách, potřeba pracovat

v tempu. Ze strany klientů jde často o nedostatek pracovních zkušeností, déle trvá než se v práci zadaptují a někdy to vzdávají dříve, než si stihnou zvyknout.“

17b: *„Když mají zaměstnavatelé velká očekávání a jsou zklamáni.“*

17a: *„Těžké kombinované postižení, postižení mluvidel (špatná komunikace), nízká kvalifikace, pasivita klientů a bohužel někdy i vzhled.“*

17e: *„Nejčastější důvod ukončení spolupráce byl, že už nebyla práce, na kterou byl klient přijat. Například byla zrušena jeho pozice nebo šlo o dočasnou práci.“*

18. Využívají zaměstnavatelé služby úřadu práce při zaměstnávání vašich uživatelů? Pokud ano, které konkrétní příspěvky nebo služby využívají?

Tři konzultanti se nesetkali s tím, že by zaměstnavatel čerpal od úřadu práce některý z příspěvků určených k podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Dva konzultanti uvedli, že zaměstnavatel příspěvek čerpal. Konkrétně šlo o příspěvek na úpravu pracoviště a příspěvek na provoz chráněného pracovního místa. Jeden konzultant dodal, že zaměstnavatelé o příspěvky nežádají kvůli administrativní náročnosti.

18a: *„Nevyužívají.“*

18b: *„Příspěvky na úpravu pracoviště.“*

18c: *„Pokud vím, v jednom případě čerpají dotace na provoz pracovního místa resp. platy zaměstnanců. U ostatních zaměstnavatelů o tom nevím.“*

18e: *„Nevyužívají kvůli přílišné administrativní náročnosti.“*

19. Mají zaměstnavatelé zájem o zaměstnání dalších lidí se zdravotním postižením?

Ze zkušeností čtyř pracovních konzultantů vyplývá, že zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnávání dalších lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Podle tří z nich je tomu tak u zaměstnavatelů, kteří mají se zaměstnáváním lidí s postižením

dobrou zkušenost. Jeden konzultant myslí, že jsou tomu nakloněni především zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% lidí se zdravotním postižením.

Podle jednoho konzultanta zaměstnavatelé o další zaměstnávání lidí se ZP zájem většinou nemají.

19a: *„Ano mají, bývají s našimi službami spokojeni. Pokud jim odejde některý pracovník se ZP, vždy nás opět kontaktují.“*

19b: *„Někteří ano. Především ti, kteří jsou spokojeni se zaměstnancem se zdravotním postižením a mají více práce, kterou by mohli lidem se ZP nabídnout.“*

19d: *„Pokud to jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají víc jak 50% OZP, tak ano.“*

19e: *„Většinou ne.“*

5.2.1 Shrnutí

Výsledky z rozhovorů s pracovními konzultanty lze shrnout následovně.

- Pracovní konzultanti vyhledávají potencionální zaměstnavatele podle zájmů, přání, možností, schopností a požadavků konkrétního člověka.
- Nabídky práce a kontakty na zaměstnavatele vyhledávají konzultanti společně s uživateli služeb. Nejčastěji využívají pro hledání práce internet.
- Konzultanti se při oslovování zaměstnavatelů setkávají s různými reakcemi, jak s pozitivními, tak s negativními.
- Podle konzultantů je motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením nejčastěji plnění povinného podílu a další finanční výhody spojené se zaměstnáváním lidí se ZP. Druhým častým motivem je snaha o začlenění člověka s postižením do kolektivu. Motivací bývá i kladné hodnocení takovéto firmy jejím okolím.
- Podle většiny konzultantů mají mnozí zaměstnavatelé často vysoká očekávání ohledně možností lidí s tělesným a kombinovaným postižením a jejich schopností důležitých pro zvládání konkrétních činností.
- Zaměstnavatelé chtějí častěji zaměstnat lidi s tělesným (ne kombinovaným) postižením.
- Lidé s tělesným a kombinovaným postižením očekávají od svých zaměstnavatelů stejný přístup, jaký mají k dalším zaměstnancům. Dále potřebují pochopení svých problémů, možnost řešit případné problémy, otevřené jednání, dobré zázemí, dobré finanční ohodnocení, podporu, trpělivost a také možnost přizpůsobení ze strany zaměstnavatele.
- Zaměstnavatelé potřebují podporu v následujících oblastech:
 - zprostředkování kontaktu se zájemcem o práci
 - komunikace s člověkem s postižením
 - úprava pracovního prostředí a využití kompenzačních pomůcek při práci
 - úprava pracovní činnosti pro člověka s postižením
 - seznámení se specifickými potřebami klienta a rizikovými situacemi, ke kterým může během zaměstnání dojít

- motivace zaměstnavatele
- zaučení člověka s postižením v pracovních činnostech
- orientace v legislativě týkající se zaměstnávání lidí se ZP

Nejčastěji uváděnou oblastí byla komunikace s člověkem s postižením.

- Konzultanti spolupracují se zaměstnavateli na individuálním přizpůsobení pracovní náplně potřebám lidí s tělesným a kombinovaným postižením.
- Někteří konzultanti spolupracují se zaměstnavateli na úpravě pracovního prostředí. Jiný konzultant při realizaci náročnějších úprav doporučuje kolegyně, které se přímo na tuto oblast specializují. Další konzultanti zatím zkušenost s úpravou prostředí nemají.
- Podle většiny konzultantů nejsou zaměstnavatelé dostatečně informováni o legislativních ustanoveních týkajících se zaměstnávání lidí se ZP.
- Lidé s tělesným a kombinovaným postižením nalézají zaměstnání na otevřeném trhu práce, ale často až po dlouhém hledání. Rychleji si naleznou práci lidé, kteří nemají tělesné a kombinované postižení těžšího typu.
- Uživatelé služeb o.s.Asistence jsou nejčastěji zaměstnání na částečný úvazek. Délka pracovní doby je různá, pohybuje se v rozmezí od 5 do 30 hodin týdně.
- Reakce ostatních zaměstnanců na spolupracovníka s tělesným a kombinovaným postižením jsou podle konzultantů většinou pozitivní.
- Konzultanti většinou nevstupují do vztahu mezi člověkem s postižením a jeho kolegy.
- Příčiny neúspěchu při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením lze rozdělit do dvou skupin. V první z nich jsou příčiny ze strany samotných lidí s postižením, konzultanti v této souvislosti uvedli následující příklady - těžké kombinované postižení, nedostatečná kvalifikace, nedostatek pracovních zkušeností, snížená schopnost adaptace, předčasná rezignace, pasivita.
- Možné příčiny vycházející ze strany zaměstnavatele jsou následující: velká prvotní očekávání a následné zklamání, nemožnost či neochota přizpůsobit pracovní náplň nebo pracovní prostředí, nedostatek času pro zapracování klienta, orientace zaměstnavatele na rychlost odvedené práce.

- Zaměstnavatelé většinou nečerpají od úřadu práce příspěvky určené k podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.
- Zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnávání dalších lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Většinou je tomu tak u zaměstnavatelů, kteří s jejich zaměstnáváním dobrou zkušenost.

6 Diskuze

6.1 Diskuze nad výsledky rozhovoru se zaměstnavateli

První část diskuze je zaměřena na výsledky polořízeného rozhovoru s oslovenými zaměstnavateli a věnuje se stanoveným předpokladům.

A. Motivace zaměstnavatelů

J. Hrdá (10) uvádí, že k zaměstnávání člověka se zdravotním postižením může zaměstnavatele vést více důvodů. Zaměstnavatel může být podle J.Hrdé motivován touhou pomoci lidem se zdravotním postižením nebo někomu konkrétnímu. Toto potvrzují i výsledky výzkumu. Jako další motivy J. Hrdá (10) uvádí posílení lidskosti ostatních zaměstnanců, zvýšení prestiže firmy a finanční výhody. S tím mohu v souvislosti s výzkumem souhlasit pouze částečně. Někteří zaměstnavatelé uváděli, že se rozhodli zaměstnat člověka s tělesným a kombinovaným postižením kvůli finančním výhodám. Nikdo z nich však přímo neuvedl, že by motivem bylo posílení lidskosti ostatních zaměstnanců či větší prestiž firmy. Podle oslovených zaměstnavatelů je obecně motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením naprosto individuální věcí a záleží vždy na konkrétním zaměstnavateli.

B. Úprava náplně práce

Zaměstnavatelé při zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením berou v úvahu schopnosti a možnosti člověka a snaží se ho buď zaměstnat na takové pozici, kterou zvládne, a nebo jeho náplň práce postupně upravují. Na úpravě pracovní náplně pro lidi se zdravotním postižením se u oslovených zaměstnavatelů podílí, kromě samotných lidí s postižením, také jejich nejbližší nadřízení, kolegové, pracovní konzultanti (nebo asistenti), zaměstnanci personálního oddělení a rodinní příslušníci. Lidé s tělesným a kombinovaným postižením často pracují na částečný úvazek, což vyplývá jak z výzkumu tak z mé praxe.

C. Úprava prostředí

Podle J. Hrdé (10) se většina lidí domnívá, že „bezbariérové prostředí pro lidi s tělesným postižením spočívá v tom, že je budově výtah.“ A zároveň dodává, že toto tvrzení opravdu není správné. Dokonce i normy pro bezbariérovost dané platným

stavebním zákonem a jeho vyhláškou nemusí vždy vyhovovat všem lidem s tělesným postižením (10). Důležitá a pravdivá je tedy rada, aby se zaměstnavatel předtím, než se pustí do úprav prostředí, zeptal konkrétního člověka na to, co mu na pracovišti překáží v běžném pohybu a uspokojování běžných lidských potřeb.

Oslovení zaměstnavatelé shodně uváděli, že úpravy prostředí prováděli a to právě vždy v souvislosti s potřebami konkrétního člověka. Všechny úpravy si zaměstnavatelé hradili sami.

D. Legislativa

Někteří oslovení zaměstnavatelé neměli dostatek informací z legislativy týkajících se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. S prosbou o pomoc se tito zaměstnavatelé obraceli na některé neziskové organizace, pouze jeden z nich se obrátil na úřad práce. Také ze mé zkušenosti potvrzují, že zaměstnavatelé nemají dostatek informací z legislativy a často se na mě obrací s různými dotazy. Zarážející je, že ani jeden ze zaměstnavatelů neměl zkušenosti s čerpáním příspěvků (určených k podpoře zaměstnávání lidí se ZP) od úřadu práce. Dle mého názoru by čerpání těchto příspěvků (zaměstnavateli z otevřeného trhu práce) mělo být naprosto běžné.

Další důležitou oblastí v zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením se zaměstnavatelům jeví pracovní asistence. Je naprosto individuální a tedy i možné, že člověk s postižením potřebuje delší čas na osvojení si práce. Během zaučování často lidem s tělesným a kombinovaným postižením pomáhá pracovní konzultant nebo pracovní asistent. Pozitivní je zjištění, že podpory na pracovišti se lidem s postižením dostává také od jejich kolegů.

Všichni zaměstnavatelé by na základě své vlastní zkušenosti doporučili zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i ostatním zaměstnavatelům a v této souvislosti upozorňují na důležitost výběru vhodné pracovní náplně pro člověka s postižením. Dále uvádějí, že dalším stěžejním faktorem ovlivňujícím celé zaměstnávání je motivace člověka s postižením. Potenciálním zaměstnavatelům lidí

s tělesným a kombinovaným postižením by většina oslovených zaměstnavatelů doporučila obrátit se na některou nestátní neziskovou organizaci působící v této oblasti.

6.2 Diskuze nad výsledky rozhovoru s pracovními konzultanty

Lidem s tělesným a kombinovaným postižením, kteří spolupracují s o.s.Asistence, se sice někdy daří nalézt zaměstnání na otevřeném trhu práce, ale často až po dlouhém hledání. Podle konzultantů si rychleji naleznou práci lidé, kteří nemají tělesné a kombinované postižení těžšího typu.

Konzultanti myslí, že mnozí zaměstnavatelé mají vysoká očekávání ohledně možností lidí s tělesným a kombinovaným postižením a jejich schopností důležitých pro zvládání konkrétních činností. Dále se často setkávají s tím, že zaměstnavatelé chtějí zaměstnat člověka s tělesným a nikoli kombinovaným postižením. S tímto souhlasím, často se objevují nabídky práce, které jsou opravdu určeny pro člověka pouze s tělesným postižením.

Pracovní konzultanti v souladu s hlavním cílem podporovaného zaměstnávání vyhledávají potencionální zaměstnavatele podle zájmů, přání, možností, schopností a požadavků konkrétního člověka (22).

A. Motivace zaměstnavatelů

Podle konzultantů je motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením nejčastěji plnění povinného podílu a další finanční výhody spojené se zaměstnáváním lidí se ZP. Druhým častým motivem je snaha o začlenění člověka s postižením do kolektivu. Podle konzultantů bývá motivací i kladné hodnocení takovéto firmy jejím okolím. Tuto motivaci samotní zaměstnavatelé neuvedli.

B. Náplň práce a její úprava

Podle zásad podporovaného zaměstnávání by měly být specifikovány pracovní podmínky konkrétního člověka s postižením tak, aby vyhovovaly oběma stranám (22). Co se týče pracovní náplně, může být někdy vytvořeno úplně nové pracovní místo, které neodpovídá běžné pozici. Znamená to, že je pro něj vytvořena nestandardní pracovní náplň (6). S těmito specifiky souhlasím, také konzultanti uvedli, že spolupracují se

zaměstnavateli na individuálním přizpůsobení pracovní náplně potřebám lidí s tělesným a kombinovaným postižením.

C. Úprava prostředí

Konzultanti spolupracují se zaměstnavateli na úpravě pracovního prostředí. Vše opět záleží na konkrétních potřebách lidí s postižením a možnostech zaměstnavatele. Úpravy, se kterými mají konzultanti zkušenosti, jsou především menšího rozsahu.

D. Legislativa

J. Hutař uvádí, že přestože existuje řada nástrojů ekonomické pomoci zaměstnavatelům lidí se zdravotním postižením, zůstává problémem to, že tyto nástroje nejsou dostatečně využívány (8).

S tímto tvrzením musím souhlasit. Také z výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé (na otevřeném trhu práce) většinou nečerpají od úřadu práce příspěvky určené k podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Podle většiny konzultantů dále nejsou zaměstnavatelé dostatečně informováni o legislativních ustanoveních týkajících se zaměstnávání lidí se ZP.

Z výzkumu je dále zřejmé, že zaměstnavatelé potřebují podporu také v následujících oblastech - ve zprostředkování kontaktu se zájemcem o práci, v komunikaci s člověkem s postižením, seznámení se specifickými potřebami klienta (a rizikovými situacemi, ke kterým může během zaměstnání dojít), motivaci zaměstnavatele, zaučení člověka s postižením v pracovních činnostech.

Zaměstnavatelé, kteří mají se zaměstnáváním lidí s postižením dobrou zkušenost, mají zájem o zaměstnávání dalších lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Což potvrzují ti, kteří se na o.s.Asistence opakovaně obrací s nabídkou práce pro dalšího člověka s postižením.

7 Závěr

Zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením na otevřeném trhu práce není v naší společnosti zcela běžným jevem. V majoritní společnosti často převažuje názor, že lidé s postižením mohou najít pracovní uplatnění pouze na chráněných pracovištích. Tito lidé však často mají předpoklady pro nalezení a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce, což potvrzují jak zkušenosti odborníků zabývajících se pracovním uplatněním lidí s postižením tak zkušenosti zaměstnavatelů lidí s postižením. Stává se, že lidé znevýhodnění na trhu práce, mohou nalézt a udržet si zaměstnání pouze s určitou mírou podpory. Stejně tak potřebují podporu i samotní zaměstnavatelé.

Celá diplomová práce je zaměřena na zaměstnavatele lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Jeden z cílů práce se týkal motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto lidí. Z výzkumu vyplývá, že některé zaměstnavatele vedou k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením zejména finanční výhody s tím spojené a jiné zaměstnavatele motivuje především touha dát člověku se zdravotním postižením možnost k jeho pracovnímu uplatnění. Obecně lze tedy konstatovat, že motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je naprosto individuálním jevem a záleží vždy na konkrétním zaměstnavateli. Hypotéza že, motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sociální odpovědnost stejně jako finanční výhody, byla potvrzena.

Další z cílů práce byl popis oblastí, v nichž zaměstnavatelé lidí s tělesným a kombinovaným postižením potřebují nejčastěji podporu. Prostřednictvím realizovaného výzkumu jsem došla k následujícím poznatkům. Zaměstnavatelé potřebují pomoci s přizpůsobování pracovní náplně potřebám, schopnostem a možnostem člověka postižením. Na hledání vhodné pracovní činnosti zaměstnavatelé spolupracují s lidmi s postižením, jejich nejbližšími nadřízenými, pracovními konzultanty, pracovními asistenty, dalšími kolegy, zaměstnanci personálního oddělení nebo rodinnými příslušníky. Hypotéza že, zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu v nalezení vhodné náplně práce pro tyto osoby, byla

potvrzena částečně. Zaměstnavatelé upravují náplně práce pro lidi se ZP, ne vždy v tom však potřebují podpořit od odborníků a přizpůsobení náplně práce pro člověka s postižením zvládnou sami.

V některých situacích musí zaměstnavatelé provádět úpravy pracovního prostředí. Na úpravách nejčastěji spolupracují s člověkem s postižením. V rámci služby podporovaného zaměstnávání se na dané činnosti podílí také pracovní konzultanti. Náklady s úpravami spojené zaměstnavatelé většinou hradí sami. Hypotéza že, zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu při úpravě pracovního prostředí, byla potvrzena pouze částečně. Někteří zaměstnavatelé zvládají realizaci úprav prostředí bez pomoci odborníků.

Dále bylo zjištěno, že zaměstnavatelé nejsou dostatečně informováni o legislativních ustanoveních týkajících se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. V této oblasti potřebují podporu nejčastěji, přičemž většina z oslovených zaměstnavatelů se v tomto směru obrací na nestátní neziskové organizace. Hypotéza že, zaměstnavatelé při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují podporu v orientaci v legislativě týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, byla potvrzena. Zarážejícím zjištěním je, že ani jeden ze zaměstnavatelů nemá zkušenosti s čerpáním státních příspěvků určených k podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Kromě zmíněných oblastí vyžadují zaměstnavatelé od odborníků pomoc při zprostředkování prvního kontaktu se zájemcem o zaměstnání a v oblasti komunikace s člověkem s postižením. Z rozhovorů s pracovními konzultanty je zřejmé, že je třeba seznamovat zaměstnavatele se specifickými potřebami lidí s postižením a rizikovými situacemi, ke kterým může během zaměstnání dojít. Dále je žádoucí, aby měly zaměstnavatelé podporu při zaučování člověka s postižením v pracovních činnostech (tuto podporu může představovat pracovní asistence) a při orientaci v kompenzačních pomůckách, jež by mohl konkrétní člověk užívat při práci. V neposlední řadě z výzkumu vyplývá nutnost motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením. Podle většiny konzultantů totiž chtějí zaměstnavatelé častěji zaměstnat lidi s tělesným (ne kombinovaným) postižením. Konzultanti dále

uvedli, že mnozí zaměstnavatelé mají často vysoká očekávání ohledně možností lidí s tělesným a kombinovaným postižením a jejich schopností důležitých pro zvládání konkrétních činností.

V souvislosti s posledním cílem práce, jímž byl popis zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením z pohledu zaměstnavatele se jeví jako důležité následující informace.

- Pro zaměstnání člověka s tělesným a kombinovaným postižením je důležitý výběr vhodné pracovní náplně.
- Mezi stěžejní faktory ovlivňující celé zaměstnávání patří motivace člověka s postižením k pracovnímu uplatnění a motivace zaměstnavatele k jeho přijetí.
- Lidí s tělesným a kombinovaným postižením chtějí být často zaměstnání na částečný úvazek.
- Během zaučování člověka s tělesným a kombinovaným postižením je užitečné využít pomoc pracovního konzultanta nebo pracovního asistenta.
- Většina současných zaměstnavatelů lidí s tělesným a kombinovaným postižením doporučuje potenciálním zaměstnavatelům obrátit se na některou z nestátních neziskových organizací působících v této oblasti.

Výhody spojené ze zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením mohou mít pro potenciální zaměstnavatele motivační charakter. Současní zaměstnavatelé lidí s tělesným a kombinovaným postižením zmínili na základě svých zkušeností následující výhody:

- začlenění člověka s postižením do pracovního kolektivu
- pozitivní vliv na postoje ostatních kolegů
- finanční zvýhodnění
- příjemná atmosféra na pracovišti
- ušetření pracovní síly a její využití pro jinou činnost

Pozitivní je jistě zjištění, že většina oslovených zaměstnavatelů by v budoucnosti ráda zaměstnala dalšího člověka s tělesným a kombinovaným postižením a všichni by doporučili zaměstnávání lidí se zdravotním postižením i ostatním zaměstnavatelům.

V souvislosti se zjištěnými informacemi lze jistě vysledovat význam služby podporovaného zaměstnávání, který spočívá zejména ve flexibilní podpoře. Ta je poskytována jak zaměstnanci s postižením, tak zaměstnavateli a pružně reaguje na potřeby obou stran. Podporované zaměstnávání by se tedy mohlo stát jedním z účinných nástrojů pro integraci lidí s tělesným a kombinovaným postižením do společnosti.

Na základě výsledků diplomové práce navrhuji následující doporučení, která by mohla přispět k motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání lidí s tělesným a kombinovaným postižením:

- seznamovat zaměstnavatele s problematikou zaměstnávání osob s tělesným a kombinovaným postižením (např. prostřednictvím konkrétních příkladů z okolí)
- poskytnout zaměstnavatelům kontakty na organizace, které této problematice věnují činnost a působí v jeho blízkém okolí
- seznamovat zaměstnavatele s oblastmi v nichž může očekávat podporu ze strany těchto organizací
- zprostředkovávat zaměstnavatelům aktuální informace z platné legislativy
- zlepšit informovanost zaměstnavatelů ohledně příspěvků poskytovaných úřady práce a zvýšit jejich dostupnost (např. snížením administrativních nároků)

Zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnávat lidi s tělesným a kombinovaným postižením, se mohou setkávat s různými specifickými situacemi. Pro řešení těchto situací je důležitá schopnost a ochota zaměstnavatele přizpůsobit se potřebám a možnostem člověka s postižením. Přesto se setkáváme se zaměstnáváním lidí s postižením častěji než v minulých letech. Objevuje se stále více zaměstnavatelů, kteří chtějí zaměstnat člověka s tělesným (a kombinovaným) postižením, což může časem vést k tomu, že se tento jev stane v naší společnosti naprosto běžným.

8 Seznam použité literatury

- [1] BARTOŇOVÁ, M. a kol.: *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. 1.vyd. Brno:MSD, 2005. 201 s.ISBN 80-86633-31-4.
- [2] BROMOVÁ, M.:Audit pracovních příležitostí. *Zpravodaj In*, duben 2008, roč 6, č.5, s. 6-7.
- [3] BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*.1.vyd. Praha:GRADA, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3.vyd. Olomouc:ANAG, 2007. 215 s. ISBN 978-80-7263-382-1
- [5] ČÍŽKOVÁ, J.: *Přehled sociální psychologie*. vyd. neuvedeno. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 181 s. ISBN 80-244-0150-9.
- [6] DĚDIČ, A. *Hodnocení procesu v podporovaném zaměstnávání ve fázi zaměstnávání uživatelů služby*. Praha, 2004. s 81. Diplomová práce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy na katedře sociální práce.Vedoucí diplomové práce PhDr.Irena Tomešová
- [7] FERJENČÍK, J.: *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál, 2000. 256 s. ISBN 80-7178-367-6.
- [8] HALÍŘOVÁ, G. a kol.: *Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy*. vyd. neuvedeno.Praha: NRZP ČR, 2006. 176 s. ISBN 80-903640-5-5.
- [9] HENDL, J.: *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- [10] HRDÁ, J. a kol.: *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. vyd. neuvedeno.Praha: JÚŠ, 2007. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.

- [11] HUTAŘ, J.: *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. 9. vyd. Praha: NRZP ČR, 2006. 168 s. ISBN 80-903640-2-0.
- [12] JOHNOVÁ, M. a kol.: *Podporované zaměstnávání*. vyd. neuvedeno. Praha: Rytmus, 2001. 47s.
- [13] JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 2.vyd. Praha: Triton, 2006. 168 s. ISBN 80-7254-730-5.
- [14] KREBS, V.: *Sociální politika*. 3.vyd. Praha:ASPI, 2005. 504 s. ISBN: 80-7357-050-5.
- [15] KREJČÍŘOVÁ, O. a kol.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1 vyd. Praha: Rytmus, 2005. 87 s. ISBN 80-903598-1-7.
- [16] LEČBYCH, M.: *Psychologické aspekty podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením*. Olomouc: 2006, 155 s. Rigorózní práce na Filozofické fakultě Univerzity Palackého na katedře psychologie.
- [17] LEIBLOVÁ, Z.: *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 3.vyd. Ostrava:ANAG, 2006. 207 s. ISBN 80-7263-328-7.
- [18] MATOUŠEK, O.a kol. : *Metody a řízení sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
- [19] MATOUŠEK, O. a kol.: *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 352s. ISBN 80-7367-002-X.
- [20] NOVOSAD, L *Kapitoly ze základů speciální pedagogiky – somatopedie*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita 2002. 79 s. ISBN 80-7083-563-X.
- [21] *Podporované zaměstnávání- příručka pro zaměstnavatele*. Merklín: Středisko Radost, 2007. 12 s.
- [22] VITÁKOVÁ, P.a kol.: *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1.vyd. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

- [23] ŠESTÁK, J.: *Chráněná dílna: nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotní postížením*. 1. vyd. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s. 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8.
- [24] ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol.: *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1.vyd.Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

Internetové zdroje:

- [25] BOLDIŠ, P.: *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1: Citace-metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3. [online] 2004 poslední aktualizace 31.3.2006 Dostupné z:
<<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf> >.
- [26] BOLDIŠ, P.: *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 2: Modely a příklady citací jednotlivých dokumentů*. Verze 3.0. [online] 2004 poslední aktualizace 31.3.2006 Dostupné z:
<<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf> >.
- [27] CIKRT, T.: *Života běh přes překážky, aneb zdravotně postiženým od začátku až do konce*. [online]. 2008 [cit. 2007-11-25] Dostupné z:
<www.cestadomu.cz/res/data/008/001079.doc >.
- [28] *Česká unie pro podporované zaměstnání. Definice a principy PZ* [online]. poslední aktualizace 30.6.2004 [cit. 2007-10-25]. Dostupné z:
<<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>>.
- [29] *Česká unie pro podporované zaměstnávání. Poskytovatelé PZ* [online]. poslední aktualizace 23.5.2005 [cit. 2008-02-10]. Dostupné z:
<<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz> >.
- [30] *Charta práv tělesně postižených*. [online]. poslední aktualizace 27.4.2005 [cit. 2008-02-10]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/841> >.

- [31] *Rytmus. Audit pracovních příležitostí* [online]. Praha.2008 [cit.2008-02-18].
Dostupné z:
[www:<http://www.rytmus.org/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=61>](http://www.rytmus.org/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=61).
- [32] *Rytmus. Zaměstnavatel 2008* [online]. Praha. poslední aktualizace 2008 [cit.2008-02-18]. Dostupné z:
http://www.rytmus.org/index.php?option=com_content&task=view&id=67&Itemid=1 >.
- [33] *Společenská odpovědnost firem.*[online]. Praha.2007 [cit. 2008-04-20].
Dostupné z: < <http://www.csr-online.cz/Page.aspx?pruvodce&pruvodce> >.
- [34] ŠNAJDROVÁ, M.: *Sebeobhajování.*[online]. 20. 3. 2006 Výzkumný ústav pedagogický v Praze [cit. 2008-04-20]. Dostupné z:
<http://www.rvp.cz/clanek/579/500>>.
- [35] *Všeobecná deklarace lidských práv.* [online]. [cit.2008-01-15]. Dostupné z:
http://juristic.zcu.cz/dostal/docs/udhr_cz.htm>.

Právní předpisy:

- [36] Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*
- [37] Zákon č.586/1992 SB., *o dani z příjmu*
- [38] Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*
- [39] Zákon č. 137/2006 Sb., *o veřejných zakázkách*

9 Klíčová slova

Lidé s tělesným a kombinovaným postižením

Zaměstnavatelé

Nezaměstnanost

Zákon o zaměstnanosti

Podporované zaměstnávání

Sociální odpovědnost firem

Neziskové organizace

10 Přílohy

Příloha A - Seznam otázek pro rozhovor se zaměstnavatelem

Příloha B - Seznam otázek pro rozhovor s pracovními konzultanty

Příloha C- Odpovědi zaměstnavatelů

Příloha D - Odpovědi pracovních konzultant

Příloha A - Seznam otázek pro rozhovor se zaměstnavatelem

Charakteristika zaměstnavatele

1. Jaký jste typ zaměstnavatele? (Organizační složka státu/kraje/obce, Příspěvková organizace, Státní podnik, NNO, a.s., s.r.o. atd.)
2. Kolik má vaše firma zaměstnanců?
3. Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?
4. Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců?
5. Má vaše firma statut chráněné dílny?
6. Jak dlouho zaměstnáváte lidi se zdravotním postižením?

Motivace k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

7. Co vás vedlo k myšlence zaměstnat člověka se zdravotním postižením?
8. Co si myslíte o tvrzení, že: „Motivací zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je sociální zodpovědnost stejně jako finanční výhody“.
9. Dokážete popsat, jaké speciální potřeby mají vaši zaměstnanci s tělesným a kombinovaným postižením?
10. Jak došlo k prvnímu kontaktu mezi vámi a zájemcem (se zdravotním postižením) o zaměstnání ve vaší firmě?
11. Využila vaše firma pro nalezení zaměstnanců se zdravotním postižením pomoc jiné organizace (NNO, ÚP apod.)?

Náplň práce

12. Potřeboval(a) jste při nalezení vhodné náplně práce pro lidi s tělesným a kombinovaným postižením spolupráci s odborníky?
13. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
14. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?
15. Na jaký typ úvazku u vás lidé se zdravotním postižením pracují?
16. Čím lidé se zdravotním postižením ve vaší firmě zabývají? Jaké mají pozice?

Úprava prostředí

17. Potřeboval(a) jste s někým spolupracovat na úpravě pracovního prostředí pro člověka se zdravotním postižením?
18. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
19. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?
20. Jaké byly náklady spojené s úpravami pracoviště pro zaměstnance se zdravotním postižením a z jakých zdrojů byly tyto náklady financovány?
21. Na co konkrétně byly tyto náklady vynaloženy? (např. architektonické úpravy, nákup speciálního počítačového vybavení, speciálního strojního vybavení či jiných speciálních pomůcek...)

Podpora na pracovišti

22. Potřebovali vaši zaměstnanci se zdravotním postižením rozdílný čas pro osvojení si pracovních dovedností v porovnání s ostatními pracovníky?
23. Využívali vaši zaměstnanci se zdravotním postižením pro zapracování pomoc pracovního konzultanta či pracovního asistenta?
24. Zvládají nyní tito zaměstnanci svou práci a související činnosti bez pomoci?
25. Pokud ne, kdo a v čem jim pomáhá?

Legislativa týkající se zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

26. Myslíte, že jste dostatečně informován o legislativních ustanoveních, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
27. Potřeboval(a) jste s někým spolupracovat při orientaci v legislativě, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
28. Pokud ano, v čem konkrétně tato spolupráce spočívala?
29. Kdo všechno se na této spolupráci podílel?

Zaškolování, rekvalifikace

30. Bylo nutné vašeho zaměstnance se zdravotním postižením speciálně pro práci zaškolovat nebo rekvalifikovat?
31. Pokud ano, z jakých zdrojů bylo toto školení, rekvalifikace financováno?

Spolupráce s úřadem práce

- 32. Jaké máte zkušenosti se spoluprací s úřadem práce při čerpání příspěvků?
- 33. Jestliže vaše firma žádné příspěvky nečerpá, proč tomu tak je?

Výhody, doporučení

- 34. Jaké výhody spatřujete v zaměstnávání lidí s postižením?
- 35. Máte zájem o zaměstnání dalších lidí se zdravotním postižením?
- 36. Doporučil(a) byste i ostatním firmám zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?
- 37. Jaké služby byste jim v této oblasti doporučili?

Příloha B - Seznam otázek pro rozhovor s pracovními konzultanty

1. Jak vytipováváte potenciální zaměstnavatele uživatelů služeb sdružení?
2. Jakým způsobem zaměstnavatele oslovujete? Který způsob se považujete za nejúspěšnější?
3. S jakými reakcemi se setkáváte při oslovování zaměstnavatelů?
4. Proč chtějí zaměstnavatelé zaměstnat právě člověka se zdravotním postižením?
5. Jaká očekávání (týkající se nejen pracovních dovedností) mají zaměstnavatelé od lidí se zdravotním postižením, které chtějí zaměstnat?
6. Co očekávají lidé se zdravotním postižením, kteří nastupují do práce, od svého zaměstnavatele?
7. Na co se vás zaměstnavatelé nejvíce ptají?
8. V čem konkrétně potřebují zaměstnavatelé lidí se zdravotním postižením podpořit?
9. V které z vámi uvedených oblastí potřebují zaměstnavatelé největší podporu?
10. Jakým způsobem se zapojujete do nalezení vhodné náplně práce pro člověka se zdravotním postižením?
11. Spolupracujete se zaměstnavateli na úpravě pracovního prostředí?
12. Jsou zaměstnavatelé dostatečně informováni o legislativních ustanoveních, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
13. Daří se vašim klientům nacházet zaměstnání na otevřeném trhu práce?
14. Na jaký typ úvazku uživatelé vašich služeb nejčastěji pracují?
15. Jaké jsou reakce ostatních zaměstnanců na spolupracovníky se zdravotním postižením.
16. Vstupujete nějak do vztahu mezi vašimi uživateli a jejich novými kolegy? Pokud ano, jak?
17. Co bývá nejčastější příčinou neúspěchu při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?
18. Využívají zaměstnavatelé služby úřadu práce při zaměstnávání vašich uživatelů? Pokud ano, které konkrétní příspěvky nebo služby využívají?
19. Mají zaměstnavatelé zájem o zaměstnání dalších lidí se zdravotním postižením?

Příloha C - Odpovědi zaměstnavatelů

Odpovědi zaměstnavatele a)

1a: „Jsme soukromou společností.“

2a: „V současné době máme v celé České republice přibližně 2 200 zaměstnanců.“

3a: „Na klasickou pracovní smlouvu u nás pracuje 28 lidí se zdravotním postižením a také máme nějaké brigádníky s postižením.“

4a: „Tři a dva roky zpátky se nám dařilo plnit povinný podíl zaměstnáváním lidí s postižením, letos jsme musely uhradit do státního rozpočtu finance za dva takovéto lidi.“

5a: „Nemá.“

6a: „Myslím, že od roku 1995, ale nejsem zcela jistá, v té době jsem tu ještě nepracovala.“

7a: „Určitě se hlavně snažíme dát příležitost lidem s postižením. Pokud je to možné, tak proč bychom někoho nezaměstnali.“

8a: „Myslím, že celosvětový trendem celé společnosti je podporovat lidé se znevýhodněním, ale samozřejmě to vše souvisí i s finanční stránkou věci.“

9a: „Zaměstnáváme lidi jak s tělesným tak i s mentálním postižením. Co se týče našich zaměstnanců s tělesným postižením, kteří se pohybují na vozíku a tak potřebují bezbariérové prostředí a také je důležitý výběr pracovní pozice. Našimi zaměstnanci jsou i lidé se sluchovým postižením, těm jsme museli vymyslet takovou náplň práce, aby ji zvládli. To znamená, že nekomunikují tolik se zákazníky jako ostatní zaměstnanci. Samozřejmě musíme brát v potaz i dopravu a najít člověku místo tak, aby nedojížděl velkou vzdálenost. Naštěstí máme v Praze dost poboček a toto není problém.“

10a: „Často mají tuto věc a starosti manažeři na lokální úrovni. Většinou si vyhledají kontakt na nějakou neziskovou organizaci, kontaktují ji a poté se snaží najít zaměstnance. Jinak se snažíme také prezentovat na veřejnosti, aby se o nás vědělo, že zaměstnáváme lidi s postižením. Také se stává, že nás osloví člověk sám, například

napíše e-mail, potom společně hledáme pobočku, kde by mohl pracovat. Při první kontaktu člověk, nejdřív neví, jak se k lidem s postižením chovat, důležitá je pro nás zkušenost, teď s tím problémem nemáme. Lidé s postižením jsou platnými členy týmu, platí pro ně stejná pravidla jako pro ostatní zaměstnance. Velmi důležité pro nás je, aby byl člověk motivován.“

11a: *„Ano, jak jsem již uvedla, spolupracujeme s různými nestátními neziskovými organizacemi, často s agenturami podporovaného zaměstnávání.“*

12a: *„Nalezení vhodné náplně je vždy naprosto individuální, záleží na konkrétním člověku. Vždy se snažíme zaměstnat ho na takové pozici, kterou zvládne. Zpočátku hodně pomáhá asistent, potom má každý takový zaměstnanec přiděleného někoho z kolegů, kdo mu pomáhá po odchodu asistenta. Je jasné, že někdo, kdo má tělesné postižení pracuje spíš převážně na jednom místě, lidé s mentálním postižením zas například uklízí a celkově se starají o místa určená pro zákazníky.“*

13a: *„Na to jsem vlastně již odpověděla.“*

14a: *„Často jsou to již zmínění manažeři, dále lidé s personálního oddělení a asistenti.“*

15a: *„Často pracují na zkrácený úvazek, ale máme zaměstnance pracující i na plný úvazek.“*

16a: *„Jde převážně o úklid, obsluhu kas, příjem objednávek, pomocné práce v kuchyni, ale mám například i manažerku úseku s postižením Tělesně postižení jsou nejčastěji u příjmu objednávek.“*

17a: *„Ano, sice bezbariérový přístup máme všude, ale museli jsme například upravovat pracovní stůl.“*

18a: *„Už jsem uvedla, jinak si více úprav nevybavuji.“*

19a: *„Zaměstnanec a my.“*

20a: *„V podstatě žádné.“*

21a: viz odpověď 17a

22a: „*Jak kdo. Počítáme s tím, že bude trénink tohoto člověka trvat déle, ale zároveň se stává, že se vše naučí stejně rychle jako ostatní, což spatřuji v tom, že jsou tito lidé velmi motivovaní, kolikrát více než naši další zaměstnanci.*“

23a: „*Ano. Také často pomáhá konzultant, který má člověka na starosti.*“

24a: „*Obecně lze říci, že zvládají svou práci bez asistentů. Vybavuji si ale, že dva lidé využívali pomoc asistenta dlouhodobě. Asistent jim pomáhal spíš v osobních věcech, i když možná že i trochu v práci.*“

25a: „*Často pomáhají právě ostatní zaměstnanci. Jde převážně o situace, kdy si člověk s postižením neví rady, stává se, že si ani nemusí o pomoc říkat, a kolegové mu pomohou. Snažíme se vytvořit takové prostředí, aby byl člověk s postižením na pracovišti vítaný. Ostatní k tomu zaměstnance motivujeme například i ohodnocením.*“

26a: „*Spíš bych řekla, že co si člověk nenajde, to nemá. Také myslím, že na různé žádosti nebo potvrzení jsou velmi dlouhé čekací doby. A jistě nám chybí i zpětná vazba od úřadů.*“

27a: „*Spolupráci a vzájemnou komunikaci s různými sdruženími v této oblasti považuji za samozřejmost. Ještě mě ale napadá, že považuji za těžké získávání nových informací z legislativy.*“

28a: „*Různých výpočtů, povinného podílu, jeho plnění, informací o rozhodnutích správy sociálního zabezpečení atd.*“

29a: viz odpověď 27a

30a: „*Ne.*“

31a: -----

32a: „*Žádné, nic od nich nečerpáme.*“

33a: „*Máme bezbariérové prostředí, takže na úpravu není nic potřeba. Možná, kdybychom do budoucna měli ještě více lidí s postižením, zkusili bychom se na úřad práce obrátit. Ted' se nám ale zdá náročná administrativa s tím spojená*“

34a: „*Jednoznačně v začlenění lidí do společnosti. Přínos vidím i v pozitivním ovlivnění postojů mladých zaměstnanců, jsou pak jistě více loajální. Lidé s postižením vytváří na*

pracovišti příjemnou atmosféru, mně se líbí, jak vždy člověka pěkně pozdraví apod. Dalšími výhodami jsou ty finanční- slevy na dani.“

35a: „Ano.“

36a: „Ano.“

37a: „Oslovit nějaké občanské sdružení apod.“

Doporučení zaměstnavatele: „Uvítali bychom nějakou dostupnou databázi, kde by byli zájemci o zaměstnání se zdravotním postižením, informace o tom, co člověk zvládá a kontakt na nějaké sdružení, se kterým spolupracuje.“

Odpovědi zaměstnavatele b)

U tohoto zaměstnavatele pracuje jeden člověk se zdravotním postižením, proto zaměstnavatel neustále mluvil o konkrétním člověku. Pro ochranu osobních údajů použiji v jeho odpovědích jméno Lenka.

1b: „Soukromá firma“

2b: „Momentálně deset.“

3b: „Máme jednoho.“

4b: „Na mou firmu se povinný podíl nevztahuje, mám méně než 25 zaměstnanců.“

5b: „Ne.“

6b: „Dohromady pět let. Lenka u nás nejdříve pracovala jako brigádnice. Na pracovní smlouvu je tu zaměstnána poslední tři roky.“

7b: „Znal jsem Lenku už jako malou, často k nám chodila, protože bydlí blízko odtud. Oslovili mě její rodiče, chtěli aby se Lenka dostala někam mezi lidi.“

8b: „Podle mě záleží na jednotlivých zaměstnavatelích.“

9b: „Lenka může pracovat pouze za přítomnosti asistenta. Její pracovní výkon totiž záleží na jejím momentálním stavu. Většinou pracuje dobře, ale někdy se na práci necítí a to s ní nikdo nehne. Hodně ale záleží na přístupu asistenta.“

10b: „Nejdříve přišli Lenčini rodiče. Důležitou roli hrálo, že Lenka měla od dětství ráda zvířata, a tak se jí sem chtělo.“

11b: „Ne.“

12b: „Ano, hodně jsem byl v kontaktu s rodiči a také s její první asistentkou.“

13b: „Nejdřív jsme s Lenkou zkoušeli různé činnosti. Pomáhala s čištěním akvárií, krmením, doplňováním vody a potom začala sáčkovat krmivo. Přestože mě tato práce připadala dost monotónní, jí vyhovovala nejvíce a tak se teď věnuje jen tomu.“

14b: „Sama Lenka, její rodiče, asistentka.“

15b: „Dochází k nám jednou týdně na tři hodiny.“

16b: viz odpověď 13b

17b: „Nepotřeboval.“

18b: -----

19b: -----

20b: -----

21b: -----

22b: „Těžko říct, problém v tom podle mě nebyl. Vliv na Lenčin výkon má její momentální zdravotní stav a asistentova pomoc, ale jinak se zaučila běžně. Zvládá se naučit nějakou práci dobře.“

23b: „Ano a stále využívá pomoc asistenta, jak pro pracovní tak pro osobní asistenci.“

24b: „Jak jsem říkal, potřebuje asistenta stále.“

25b: „V motivaci a kontrole její práce, někdy se zadívá a přidávala by do sáčku dál a dál. Asistent ji včas upozorní, že má už je na správné váze. Také dohlédne na její bezpečí, kdyby dostala epileptický záchvat.“

26b: „Musím se přiznat, že to vše jsem nechal na účetní. Zvládla to bez mé pomoci.“

27b: „Ano, obracela se tehdy na o.s. Asistence.“

28b: „Myslím, že to bylo ohledně zdravotního a sociálního pojištění.“

29b: „Jak jsem říkal, naše účetní a někdo od Vás.“

30b: „Nebylo.“

31b: -----

32b: „Vůbec žádné.“

33b: „Jednak Lenka nebyla evidovaná na úřadu práce a taky nás to ani v tu chvíli nenapadlo.“

34b: „Největší přínos to má pro Lenku, děláme to hlavně pro ni. Vlastně je to trochu někdy i práce navíc, protože jí tady musíme předpřipravit práci.“

35b: „Určitě ano. Do budoucna bych rád někoho zaměstnal do výroby. To vše se ale teprve rozjíždí, takže je to velmi předběžné.“

36b: „Ano. Pokud se člověk naučí svou práci, je přínosem pro firmu, ušetří pracovní sílu, která se pak může věnovat něčemu jinému.“

37b: „Pomoc asistenta.“

Odpovědi zaměstnavatele c)

Zaměstnancem s tělesným a kombinovaným je slečna, kterou je v zápisu uvedena pod jménem Alice.

1c: „Státní příspěvková organizace.“

2c: „Sedmdesát.“

3c: „Tři“

4c: „Zaměstnáváme lidi se zdravotním postižením a odebíráme výrobky od firmy, která zaměstnává více jak 50% lidí se zdravotním postižením.“

5c: „Ne.“

6c: „Od roku 1993.“

7c: „Je dobrý někoho vzít, ale samozřejmě jen na místo, kde to člověk zvládne. A k tomu ještě plníme povinný podíl.“

8c: „Asi u zaměstnavatelů převažují spíš finanční výhody.“

9c: „Jedna zaměstnankyně je hluchoněmá, pracuje u nás už dlouho, pomáhá v kuchyni, její kolegyně jsou zvyklé s ní komunikovat. Pak máme Alici, která hůře chodí, pohybuje se občas pomocí hůlky, ale vlastně ani nepotřebuje bezbariérové prostředí. Taky trochu

hůř píše, ale vidím, že se v tom lepší, dokonce i v té chůzi, občas chodí bez hole. No a pak máme pána, který pracuje s počítači, v práci nemá žádný problém.“

10c: *„První paní jsme převzali, když pod nás začala spadat kuchyň. Alici jsme našli přes Vaše sdružení a pána jsme zaměstnávali, ještě když nebyl zdravotně postižený.“*

11c: *„Zkoušeli jsme přijmout někoho přes úřad práce, ale stávalo se, že lidé, kteří přišli, potřebovali hlavně razítko, že se sem dostavili, a o práci neměli zájem. Také měli hodně podmínek, za kterých by mohli pracovat. Bylo tu tak pět lidí, neměli zájem pracovat. Pak jsme zkoušeli ještě vaše sdružení.“*

12c: *„Ne, zůstala stejná.“*

13c: -----

14c: -----

15c: *„Alice je tady na poloviční úvazek, další paní na celý úvazek a pán na celý a snad ještě kousek.“*

16c: *„Kuchařka, vrátná, výpočetní technik.“*

17c: *„Jediné s čím potřebuje pomoc je v době oběda, kdy jí někdo z kolegů přenesl táč s jídlem, jinak žádnou pomoc nepotřebuje.“*

18c: -----

19c: -----

20c: -----

21c: -----

22c: *„Je to stejné jako u starších lidí. Alice si časem zvykla. I to psaní jí jde lépe. A taky v komunikaci je lepší.“*

23c: *„Ne. Akorát, když si to tady byla poprvé vyzkoušet, tak tady s ní někdo byl.“*

24c: *„Ano.“*

25c: -----

26c: *„V tom nebyl žádný problém, měli jsme s tím už zkušenosti.“*

27c: *„Ne.“*

28c: -----

29c: -----

30c: „Nebylo.“

31c: -----

32c: „Vlastně žádné nemáme.“

33c: „Zdálo se nám, že to není potřeba.“

34c: „Že nemusíme platit žádné poplatky. Studenti tyhle lidi berou bez rozdílu. Je to prostě fakt, že tu pracují. Je třeba mít k nim stejný přístup jako ostatním lidem a mít pro ně i stejné podmínky.“

35c: „To nevím. Je docela problém, že člověk občas marodí, ne každý to zvládne. Zároveň je z tohoto důvodu těžké, pokud ta pozice, na kterou nastupuje nezastupitelná. A hlavně asi pan ředitel úplně netouží přijmout dalšího člověka“

36c: „Ano na podobné pozice jako je vrátný apod. Ale člověk musí hlavně sám chtít. Ale přiznávám, že je to trochu i starost.“

37c. -----

Odpovědi zaměstnavatele d)

Pět bude nejvíce řeč o zaměstnankyni s tělesným a kombinovaným postižením, v rozhovoru bude uvedena pod jménem Pavla.

1d: „Nestátní nezisková organizace.“

2d: „Nyní máme 550 zaměstnanců.“

3d: „Máme tu dva lidi na vozíku a ještě několik lidí se zdravotním postižením, které není viditelné.“

4d: „Tím, že zaměstnáváme lidi s postižením a také platíme do státního rozpočtu.“

5d: „Ne.“

6d: „Už je to přibližně sedm let, Pavla je u nás víc jak dva roky.“

7d: „Když nás agentura podporovaného zaměstnávání oslovila, přišlo nám to jako skvělý nápad, byli jsme nadšení a rozhodli se, že by bylo užitečné takhle někoho zaměstnat.“

8d: „Asi vždy záleží na zaměstnavateli. Myslím že jsou tací, kteří to dělají, protože jim to přijde fajn a pak jsou jiní, které motivují finanční výhody.“

9d: „Ano. Museli jsme například odstranit práh v naší kanceláři, aby se sem Pavla dobře dostala. Nic onoho nebylo potřeba.“

10d: „Obrátila se na nás konzultantka s tím, že hledá práci právě pro Pavlu.“

11d: „U Pavly jsme byli v kontaktu s vaším sdružením. Druhá paní na vozíku u nás byla zaměstnaná již dříve, kdy neměla zdravotní postižení.“

12d: „Ještě než Pavla nastoupila, mysleli, že u nás bude převážně skartovat. Potom, když jsme viděli, co zvládá, rozšířila se její pracovní náplň. Začala pracovat i na počítači, třídí nám tu dokumenty, sešívá je apod. To všechno jsme spolu s ní naplánovali my, protože pracujeme v rámci jednoho oddělení.“

13d: -----

14d: viz odpověď 12d

15d: Pavla je tu momentálně jednou týdně na 3 hodiny, chodila sem častěji, ale sama se rozhodla úvazek zkrátit, aby s mohla věnovat ještě jiným věcem. Pracuje u nás na Dohodu o pracovní činnosti. Druhá paní pracuje na plný úvazek.“

16d: „Pavla je tu jako administrativní výpomoc a druhá paní je fotografa.“

17d: „Kromě náplně, o které jsme mluvily, bylo třeba jen odstranit ten práh.“

18d: -----

19d: -----

20d: „Minimální, téměř nulové, protože nebylo nutné nic představovat.“

21d: -----

22d: „Z počátku jsem Pavle pomáhala já s kolegyní. Kromě úpravy náplně práce je třeba, aby měla vždy připravenou práci, kterou bude ten den dělat. Také jsme jí

pomohly vyřídit organizační věci ohledně počítačem telefonu, speciální čipovou kartu apod. V samotné práci jí pak nějaký čas pomáhala pracovní konzultantka. “

23d: „Ano. Ještě stále tu má Pavla asistenta. Pomáhá jí při manipulaci s krabicemi, s přidržáním různých dokumentů. Při popisu práce oba slyší, co má Pavla dělat a ta se pak může asistenta zeptat, když si není jistá. Asistenti se zde střídají, zaučuje se je sama Pavla. “

24d: viz odpověď 23d

25d: viz odpověď 23d

26d: „Nejsme dostatečně informovaní. Vše si museli vyhledat kolegové z účetního oddělení. “

27d: „Asi jsme se nezkoušeli na nikoho obrátit. “

28d: -----

29d: -----

30d: „Ne. “

31d: -----

32d: „Žádné, nebylo to nutné. V podstatě nás to ani nenapadlo. “

33d: „Nic jsme nečerpali, neměli jsme tehdy žádné informace. “

34d: „Pavla nám pomáhá, protože dělá užitečnou práci. Těší se sem, zapadla do kolektivu, když potřebuje odejít dřív, poctivě nadělává hodiny. Sama přichází s novými věcmi a nápady. Pracuje tu už dva roky a chceme ji tu i nadále, svou práci zvládá dobře. Z počátku jsme si ji u nás museli prosadit, někomu například vadilo, že je trochu hlučnější, ale povedlo se to a my s ní chceme spolupracovat i dál. Také její přítomnost obohacuje kolegy, kteří nemají zkušenosti s lidmi s nějakým postižením. Výhody tedy spatřuji i z morálního hlediska. “

35d: „Ano. Jsme tomu nastavení, záleží na tom, kde by člověk pracovat a co by tam dělal. Naše vedení je tomu nastaveno také. Jediné, co by u nás mohlo být bariérou, je jazyk, ze všech zaměstnanců u nás pracuje pouze 200 Čechů.. “

36d: „Ano. Ale jistě je výhodou to, že jsme neziskovou organizací, jinde by to mohlo být riziko.“

37d: -----

Odpovědi zaměstnavatele e)

1e: „s.r.o.“

2e: „180“

3e: „Teď je to 27 lidí.“

4e: „Tím, že tyto lidi zaměstnáváme.“

5e: „Ne.“

6e: „Začali jsme s tím před jedním rokem.“

7e: „Rozhodl se pro to majitel společnosti, a to proto, že jsme zdravotnické zařízení. Zabudovali jsme to do programu společnosti. Řekla bych, že především z humánních důvodů, ale přiznám, že i finanční výhody jsou pro nás motivací.“

8e: „To se asi nedá přesně říct, je to podle mě individuální.“

9e: „Často preferují zkrácený úvazek. Máme lidi, kteří pracují dvě hodiny denně, ale stejně tak jsou tací, kteří pracují na plný úvazek. Potřebují uzpůsobené pracoviště ve smyslu bezbariérového prostředí.“

10e: „Na začátku jsme oslovili Národní radu osob se zdravotním postižením, agentury podporovaného zaměstnávání, další organizace pracující s lidmi zdravotně postiženými a své nabídky jsme dali na doporučené servery. Pak k nám začali docházet zájemci na pohovory.“

11e: viz odpověď 10e

12e: „Je velmi důležité, aby byla člověku s postižením nabídnuta konkrétní pozice, která odpovídá jeho schopnostem. Osvědčilo se nám zjištění toho, co člověk zvládá, a poté vytvoření konkrétní pozice.“

13e: „*Ve zjištění možností lidí, jejich psychické i fyzické výdrže, vyzkoušení si různých prací.*“

14e: „*Nejvíce se do tohoto procesu zapojují konkrétní vedouc a, my z personálního oddělení.*“

15e: „*Od dvou až do osmi hodin denně.*“

16e: „*Jsou operátory, pomáhají na recepci, v účetnictví, v marketingu, na HR oddělení . Máme tu i specialistu smluvní sítě, analytika, asistenta ředitele.*“ Pozn. Někteří jsou lidé pouze s tělesným postižením.

17e: „*Nepotřebovali.*“

18e: „*Někteří lidé pracují z domova, podnikali jsme pár úprav u nich, které se převážně týkali zabudování počítače. Budova naší firmy, je částečně bariérová, stačilo nechat udělat několik nájezdů pro lidi na vozíku.*“

19e: „*Všechno jsme zvládli sami..*“

20e: „*Nijak vysoké náklady to nebyly, nešlo totiž o náročné úpravy.*“

21e: viz odpověď 18e

22e: „*Nejdříve docházeli na školení, pokud to bylo nutné (např.u operátorů je nezbytné), každému zaměstnanci s postižením je přidělen patron, kterým je někdo ze zaměstnanců firmy a ten pomáhá při zaučování. Doba zaučení je u každého trochu jiná.*“

23e: „*Nepotřebovali to.*“

24e: „*Ano.*“

25e: -----

26e: „*Ve chvíli, kdy jsme začínali, jsme informací dost neměli.*“

27e: „*Ano. Pomáhala nám Národní rada osob se zdravotním postižením, úřad práce a různé neziskové organizace.*“

28e: „*Zajímali jsme se o příspěvky, na které bychom mohli mít nárok.*“

29e: viz odpověď 27e

30e: „*Podle pozice. Na některé ano.*“

31e: *„Z vlastních zdrojů. Šlo o naše vlastní školení, které poskytujeme i dalším zaměstnancům na určitých pozicích.“*

32e: *„Jako všichni ostatní. Je to těžké.“*

33e: -----

34e: *„Od té doby, co je tu zaměstnáváme, jsou bráni ostatními kolegy jako součást firmy. Rozvíjí se vzájemná komunikace a stává se přirozenější. Naučili jsme se brát tyto lidi jako každého jiného, nekoukám na ně jako na člověka s handicapem. Samotní postižení lidé jsou zde spokojení, váží si své práce, protože neměli vždy v zaměstnání štěstí. Jsou rádi, že jim vycházíme vstříc.“*

35e: *„Ano, samozřejmě.“*

36e: *„Stoprocentně.“*

37e: *„Nestání neziskové organizace, zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 50% lidí se zdravotním postižením, a vlastně celkově zaměstnavatele, kteří je zaměstnávají.“*

Příloha D - Odpovědi pracovních konzultantů

Odpovědi konzultanta a)

1a: „Jedna z možností je, že se nám sami ozývají. To je samozřejmě výhodnější, protože jsou již motivováni a udělali první krok k zaměstnávání lidí s postižením. V tomto případě jsme v lepší vyjednávací pozici. Pokud vyhledáváme a oslovujeme zaměstnavatele my, často se setkáváme s odmítnutím. Zaměstnavatele hledám pomocí inzerátů na internetu.“

2a: „Zaměstnavatele oslovujeme, dle zásad PZ, vždy dohromady s uživatelem. Tím pádem se způsob oslovování odvíjí od jeho schopností. Pokud zvládá dobře komunikovat nebojíme se zaměstnavateli zavolat a zjistit podrobnější informace o pracovní pozici. Pokud má klient komunikační problém (z důvodu špatné artikulace či velké trémy), volíme oslovení elektronickou poštou. Pokud zaměstnavatel neodpoví, volíme opět telefonický kontakt. S tímto postupem mám dobré zkušenosti, takže ho považuji za nejúspěšnější.“

3a: „Často zaměstnavatelé chtějí někoho se ZP zaměstnat, ale nemají vůbec představu, co takový člověk zvládne.“

4a: „Ukládá jim to stát jako povinnost. Nad 25 zaměstnanců musí zaměstnat alespoň jednoho člověka s PID či dva s ČID. Pokud tak neučiní čekají ho sankce. Také mají daňové zvýhodnění. Pár vyvolených zaměstnavatelů to dělá i pro dobrý pocit a pro dobré jméno firmy. Ale to v Čechách ještě není moc běžné.“

5a: „Zaměstnavatelé očekávají od lidí se ZP, že budou zvládat všechno tak jako zdravý člověk, stejně rychle a stejně přesně, akorát bude sedět na vozíku. To že na pohovor přijde člověk, který nejenom že se pohybuje pomocí vozíku, ale také špatně mluví, jinak vypadá a má zpomalené psychomotorické tempo, to nepředpokládá. Samozřejmě je s takového setkání nejistý a v tu chvíli je nutná intervence pracovního konzultanta.“

6a: „Očekávají stejně rovný přístup jako k lidem bez postižení. Většina klientů chce pracovat za odpovídající mzdu a za přijatelných podmínek. Možná čekají více aktivity od okolí než od sebe.“

7a: „*Jak mají s klientem komunikovat. Kdo bude klientovi pomáhat, aby práci zvládnul. Co znamená PZ a jak ho mohou využít? Jak bude třeba uzpůsobit prostředí klientovi, aby práci zvládal. Jestli máme více šikovných klientů, které by mohli zaměstnat. Jaké má klient specifické potřeby a jaké rizikové situace mohou nastat.*“

8a: „*Potřebují nás jako prostředníky mezi klientem a jimi. Potřebují pomoc v komunikaci s klientem. Chtějí od nás specifika klienta a rizika, která mohou nastat. Potřebují pomoc při uzpůsobení pracovního prostředí a také pracovní činnosti. Jak ji upravit, aby ji klient zvládal.*“

9a: „*Myslím, že v té prvotní fázi navázání kontaktu, nastavení komunikace.*“

10a: „*Většinou je náplň práce daná. Pouze společně přemýšlíme jak zvládnout některé činnosti. Pokud mě něco napadne určitě to zaměstnavateli sdělím a často je úprava možná.*“

11a: „*Ano spolupracuji. Například na úpravě bariérového vstupu, bariérového WC, úpravě výšky stolu, doporučení vhodné židle, vhodné rozmístění věcí na stole, vše potřebné v dosažitelné vzdálenosti atd.*“

12a: „*Myslím, že znají zákon o zaměstnanosti, a to jim stačí. Pokud si nejsou něčím jisti, rádi poradíme.*“

13a: „*Jak kterým. Ale v podstatě ano. Za tři roky působení v o.s. Asistence jsem v rámci PZ spolupracovala s dvanácti klienty. Dnes z nich pracuje jedenáct.*“

14a: „*Nejčastěji na částečný – 6 nebo 4 hodiny denně od pondělí do pátku.*“

15a: „*S tím mám velmi dobré zkušenosti. Ke klientům se kolegové chovají pěkně. Pomáhají jim, když je potřeba. Na mnoha pracovních místech se vytvořila tzv. přirozená podpora. Záleží samozřejmě na velikosti kolektivu, na věku kolegů a také na zaměření firmy. V menším nakladatelství knih je přístup kolegů k člověku se ZP určitě lepší než na velkém pracovišti, kde nikdo nikoho nezná.*“

16a: „*Nevstupuji, nechávám tomu volný průběh. Jediná má intervence občas je, že klienta upozorním na kolegy, kteří se k němu chovají pěkně a kteří mu chtějí pomoc. Vytipuji pár vstřícných kolegů, se kterými by mohl klient navázat nějaký kontakt. Ale další seznamování již nechám na nich.*“

17a: „Těžké kombinované postižení, postižení mluvidel (špatná komunikace), nízká kvalifikace, pasivita klientů a bohužel někdy i vzhled.“

18a: „Nevyužívají.“

19a: „Ano mají, bývají s našimi službami spokojeni. Pokud jim odejde některý pracovník se ZP, vždy nás opět kontaktují.“

Odpovědi konzultanta b)

1b: „Podle zájmu a možností a schopností klienta. A někdy je to čistokrevná náhoda, kde se co namane.“

2b: „E-mailem nebo telefonicky. Osvědčil se mi způsob : prvotní informace e-mailem, aby měli čas se nad tím zamyslet a necítily se tlačeni, a potom telefonicky domlouvat konkrétní věci.“

3b: „S různými – přes vstřícné k odmítavým, ale přesto se slušnými.“

4b: „Někteří chtějí takovému člověku pomoci se začlenit, pro některé je samozřejmostí mít ve svém týmu člověka se zdravotním postižením jako běžnou součástí společnosti.“

Pro některé zaměstnavatele je to způsob, jak si vyřešit povinný podíl zaměstnávání lidí s postižením a mít výhodnější daně.“

5b: „Velmi často mají vysoká očekávání ohledně možností a schopností našich klientů nebo naopak nevědí, co mohou čekat a je potřeba se domluvit na konkrétních činnostech, které může náš klient dělat.“

6b: „Otevřené jednání, možnost řešit případné problémy, dobré zázemí, dobré finanční ohodnocení.“

7b: „Na to, jaké má klient omezení a jakým způsobem tato omezení řešit a někdy na způsob komunikace s klientem.“

8b: „V motivaci a ujištění, že zaměstnávat lidi se zdravotním postižením je normální a je užitečné pro všechny zúčastněné a při řešení úpravy pracoviště a hledání vhodných pomůcek.“

9b: „V motivaci.“

10b: „S klientem – dle jeho zájmu, možností a dovedností (formou rozhovoru, pozorování a tréninku) a potom se zaměstnavatelem – nabízení možných činností, které se ve firmě dělají, nebo by bylo potřeba je dělat, zkoušení různých činností vhodných pro klienta přímo na pracovišti.“

11b: „Ano, pokud je to potřeba a zaměstnavatel to chce.“

12b: „Většinou moc ne.“

13b: „Ano.“

14b: „Částečný úvazek – okolo 5 h týdně.“

15b: „Většinou dobré.“

16b: „Pokud je vztah problémový nebo pokud potřebuje zpočátku klient pomoci v kontaktu s novými kolegy, je dobré domluvit společnou schůzku a popovídat si o problémech a možnostech řešení.“

17b: „Když mají zaměstnavatelé velká očekávání a jsou zklamáni.“

18b: „Příspěvky na úpravu pracoviště.“

19b: „Někteří ano. Především ti, kteří jsou spokojeni se zaměstnancem se zdravotním postižením a mají více práce, kterou by mohli lidem se ZP nabídnout.“

Odpovědi konzultanta c)

1c: „Většinou podle pracovní nabídky, kterou zaměstnavatelé inzerují a která odpovídá požadavkům mého klienta. Dalším způsobem je oslovení zaměstnavatelů, kteří sami zkontaktují Asistenci s nabídkou práce a také kontaktování těch zaměstnavatelů, se kterými jsou mé kolegyně, jež se práci se zaměstnavateli věnují, v kontaktu.“

2c: „Většinou kontaktuji zaměstnavatele telefonicky a také ho považuji za nejúspěšnější. Samozřejmě ještě úspěšnější je osobní pohovor, tomu ale většinou předchází právě telefonát. Někdy také kontaktuji zaměstnavatele e-mailem, pokud si to sami přejí.“

3c: „Zaměstnavatelé se většinou dotazují na klienta, tedy jejich potenciálního zaměstnance, až teprve potom dojde na vysvětlení PZ a výhod zaměstnávání člověka s postižením. Většinou chtějí znát jeho pracovní omezení. Také se setkávám s

odmítnutím, ale i s akceptací a občas i s pozitivním přijetím. V takových případech většinou zaměstnavatelé s se zaměstnáváním lidí s postižením již mají zkušenosti.“

4c: „Často pro splnění zákonem povinného podílu zaměstnávání lidí s postižením nebo i pro úlevy na daních. Daná pozice se vzhledem k náplni práce hodí pro někoho s postižením a firma má dobré zkušenosti se zaměstnáváním lidí s postižením.“

5c: „Za svou krátkou praxi jsem se setkala s různými očekáváními. Většinou byla taková, že by měl člověk s postižením zvládnout odvést práci stejně kvalitně a za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci bez postižení. Také jsem se setkala s očekáváním, že člověk s postižením bude obohacením pracovního kolektivu a že bude-li potřeba, proběhne úprava pracovní náplně, doby a pomůcek, jak jen bude možné. Také jsem se setkala i s negativním očekáváním, které také vedlo k tomu, že zaměstnavatel nakonec člověka s postižením zaměstnat nechtěl.“

6c: „Často očekávají podporu a trpělivost, také možnost přizpůsobení ze strany zaměstnavatele. Někdy očekávají i možnost, že vše nemusí proběhnout hladce a může nastat nějaká komplikace nebo neúspěch při přijímacím pohovoru.“

7c: „Na to, jaké má klient pracovní omezení. Také na formu mé spolupráce s klientem, v čem spočívá má podpora. Zřídka se sami ptají na službu PZ a výhody zaměstnávání lidí s postižením, většinou se začnou ptát až poté, co téma sama otevřu.“

8c: „S tím nemám zatím příliš zkušeností, ale zatím se stávalo, že potřebují ujistit, že klient na danou práci bude stačit a potřebují podpořit v komunikaci s klientem a hlavně jeho zaučením v pracovních činnostech.“

9c: „V zaučení klienta v pracovních činnostech.“

10c: „Většinou rozhovorem s klientem zjistíme, co by bylo vhodné a podle toho vyhledáváme pozici v pracovních nabídkách a pokud je třeba, snažíme se u zaměstnavatele najít prostor pro individuální přizpůsobení pracovní náplně danému klientovi.“

11c: „Zatím tuto zkušenost nemám.“

12c: „Jak kteří, ti, kteří zaměstnávají více než 50% lidí s postižením, takové informace mají. Ti, kteří mají se zaměstnáváním lidí s postižením zkušenost, mají alespoň nějakou

znalost příslušné legislativy. Tito zaměstnavatelé ale z množství oslovených tvoří menšinu, většina je informovaná nedostatečně.“

13c: *„Ne úplně snadno, nicméně daří.*“

14c: *„Z mých klientů je to půl na půl – plný i zkrácený úvazek, stejně tak i s dobou určitou a neurčitou.*“

15c: *„Zatím z mých zkušeností jsou reakce ostatních zaměstnanců kladné, ale opět mám zatím zkušenost malou.*“

16c: *„Zatím nebylo třeba.*“

17c: *„Nejčastěji to bývá skutečnost, že práci neodvádí dle potřeb či představ zaměstnavatele a ten se nemůže nebo nechce v náplni práce či jiných potřebných oblastech přizpůsobit.*“

18c: *„Pokud vím, v jednom případě čerpají dotace na provoz pracovního místa resp. platy zaměstnanců. U ostatních zaměstnavatelů o tom nevím.*“

19c: *„Ti, kteří s tím mají dobrou zkušenost, tak, ano, mají zájem.*“

Odpovědi konzultanta d)

1d: *„Vždy se řídím podle toho co chce klient, v jakém chce pracovat oboru a jak daleko od místa bydliště má práce být. V současné době nové zaměstnavatele neoslovuji, jelikož je dost nabídek, ze kterých se dá vybírat práce pro mé klienty.*“

2d: *„Obvykle zaměstnavatelům telefonuji, pokud se nemohu dovolat, tak zkouším psát e-mail. Dopisy obvykle neposílám. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelům častěji telefonuji, tak je pro mě úspěšnější tento způsob.*“

3d: -----

4d: *„Obvykle kvůli úlevám na daních a plnění povinného podílu.*“

5d: *„Často se stává, že chtějí zaměstnat člověka s postižením, ale pouze s tělesným. Tomu také pak odpovídá náplň práce. Zaměstnavatelé očekávají rychlejší pracovní tempo, než jaké je schopen náš klient poskytnout. To samé platí i pro pečlivost a přesnost.*“

6d: „Přesně jsem to nikdy nezjišťovala.“

7d: „Jaký je můj názor na to, zda klient práci zvládne, ptají se na zdravotní stav.“

8d: „Potřebují získat důvěru.“

9d: -----

10d: „Pracovní náplň zaměstnavatelé obvykle moc měnit nechtějí. Občas se s nimi dá vyjednat kratší pracovní doba.“

11d: „Nespolupracuji, ještě se mi nestalo, abych někde pracovní prostředí upravovala.“

12d: „Ano.“

13d: „Daří se, ale obvykle to nějakou dobu trvá, než se podaří najít takovou práci, která by klientovi vyhovovala. Lépe se to daří u klientů, kteří nemají těžší postižení.“

14d: „Nejčastěji pracují nebo by chtěli pracovat na poloviční úvazek.“

15d: „Rychle si zvyknou, nejsou negativní.“

16d: „Ještě jsem nemusela vstupovat.“

17d: „Ze strany zaměstnavatelů je to nedostatek času pro zapracování klienta, nemožnost přizpůsobit pracovní náplň, hlavně v menších firmách, potřeba pracovat v tempu. Ze strany klientů jde často o nedostatek pracovních zkušeností, déle trvá než se v práci zadaptují a někdy to vzdávají dříve, než si stihnou zvyknout.“

18d: „Nevyužívají.“

19d: „Pokud to jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají víc jak 50% OZP, tak ano.“

Odpovědi konzultanta e)

1e: „Podle dostupnosti pro klienta, poblíž místa jeho bydliště, podle práce, kterou by chtěl dělat, v první řadě zkoušíme větší firmy.“

2e: „Písemně, následně telefonicky – obě formy považuji přibližně za stejně úspěšné.“

3e: „S nejrůznějšími. Asi nejčastěji s tím, že odůvodňují, proč někoho s postižením nemohou zaměstnat.“

4e: „Z povinnosti splnit povinný podíl, nebo protože si třeba řeknou: „Proč ne?““

5e: „Často nevědí, co mají očekávat.“

6e: „Že bude chápat jejich problémy.“

7e: „Na legislativní úpravu.“

8e: „Potřebují pomoc v orientaci v legislativě i při úpravě náplně práce.“

9e: „V obou.“ (viz odpověď 8e)

10e: „Zaměstnavatelé často nemají představu, co lidé s postižením mohou vykonávat za práci – často tedy při první schůzce popisujeme to, co daný člověk může vykonávat.“

11e: „Většinou ne. Pokud jde o větší úpravy, doporučím kolegyně, které se na toto specializují.“

12e: „Ne.“

13e: „Obtížně – záleží na míře postižení a na tom, jakou práci hledají.“

14e: „Z mých klientů je to půl na půl – plný i zkrácený úvazek, stejně tak i s dobou určitou a určitou.“

15e: „Různé – někteří jsou naprosto v pohodě, jiní nevědí, jak se chovat – otevřeně ale nic neřeknou.“

16e: „Většinou ne. Snažím se spíše působit nepřímo tím, jak se chovám k danému člověku já.“

17e: „Nejčastější důvod ukončení spolupráce byl, že už nebyla práce, na kterou byl klient přijat. Například byla zrušena jeho pozice nebo šlo o dočasnou práci.“

18e: „Nevyužívají kvůli přílišné administrativní náročnosti.“

19e: „Většinou ne.“