



SEN Employment Links

Proč zaměstnávat? Protože je to normální.

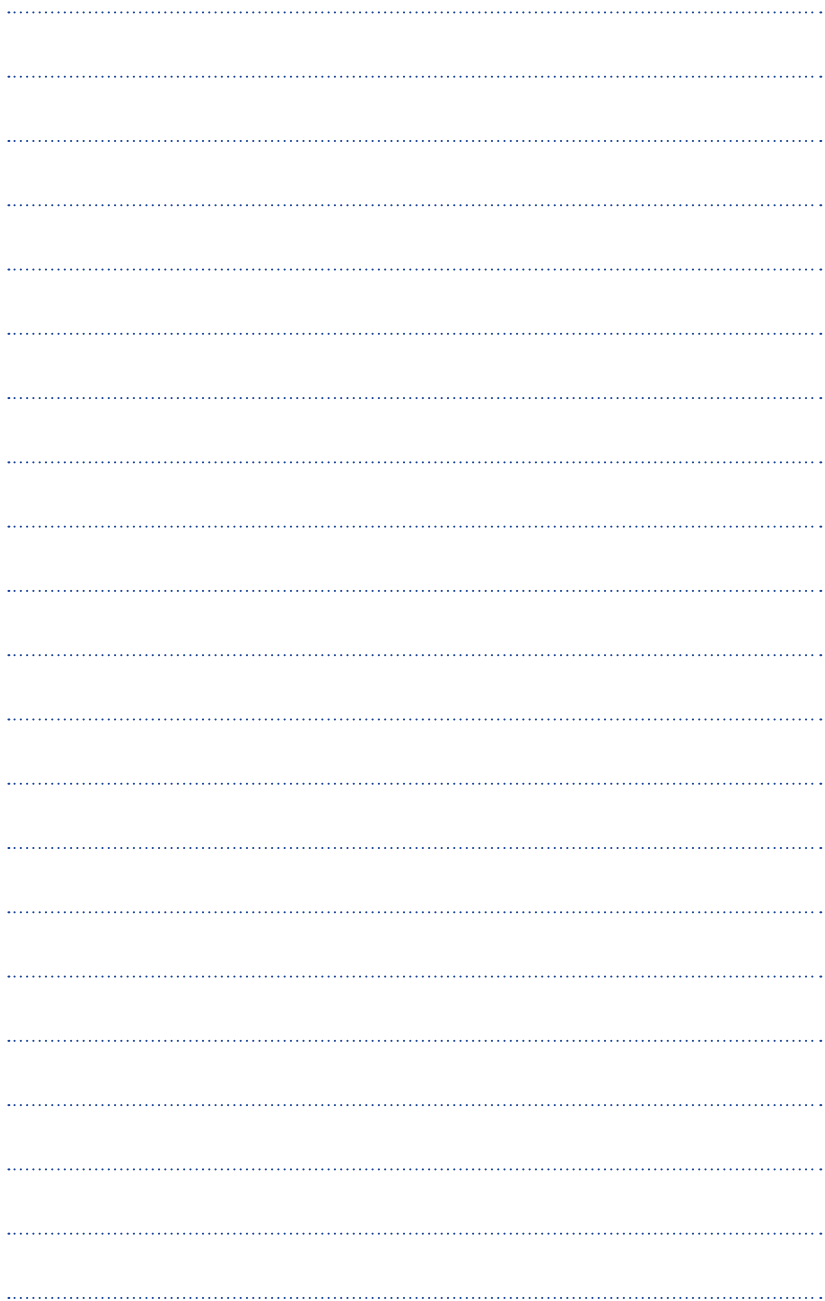
Průvodce pro zaměstnavatele
mladých lidí s postižením/znevýhodněním

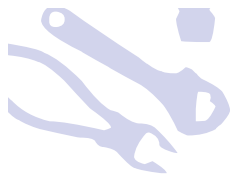


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



3	Společensky odpovědný zaměstnavatel
3	Zaměstnanec „na míru“
4	Co Vás může zajímat - Často kladené otázky
7	Užitečné odkazy
9	Chci zaměstnat. Co teď?
10	Společnost, která je otevřená zaměstnávání lidí s postižením
11	Otevřené pracovní prostředí
12	Příklady úspěšného pracovního začlenění
13	Seznamte se s:
14	Pavlem
16	Janou
18	Lizzie
20	Danielem
22	Závěrem





Společensky odpovědný zaměstnavatel

Společensky odpovědný zaměstnavatel se snaží:

- + na každé pracovní místo najít toho správného člověka.
- + hledat pracovníky, kteří se budou učit a rozvíjet a zároveň přispívat k rozvoji firmy.
- + vnímat společenskou odpovědnost své firmy.
- + využít potenciál pracovního trhu.
- + splňovat legislativní požadavky kladené na zaměstnavatele.
- + zaměstnávat i lidi, kteří se nějakým způsobem **odlišují**.

Tento **Průvodce** představuje možnosti zaměstnávání osob s postižením a co tito lidé společnosti a Vaší firmě můžou přinášet (www.ped.muni.cz/senel).

Zaměstnanec „na míru“

...aneb pro každou práci lze najít správného člověka

- + Lidé s postižením/znevýhodněním mohou mít schopnosti a dovednosti, které z nich dělají ideální zaměstnance.
- + Někdy stačí pouze **jednoduché úpravy**, které pro zaměstnavatele představují jen malé nebo žádné finanční náklady.
- + Vhodně nastavená podpora zaměstnanců pomůže řešit případné obtíže.
- + Zaměstnanci mohou být k Vaší společnosti velmi loajální.

Co Vás může zajímat – Často kladené dotazy

Kdo jsou osoby znevýhodněné na trhu práce?

Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce zahrnují čerstvé absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, občany se zdravotním znevýhodněním, občany nad 50 let věku, občany bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací a občany s malými dětmi. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění, jako například mladiství s nízkou kvalifikací.

Proč zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce?

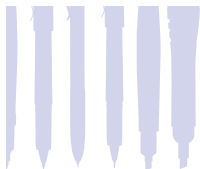
Důvodů je celá řada. V první řadě se jedná o otázku společenské odpovědnosti. Mimo to existuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, která se řídí zákonem o zaměstnanosti a souvisejícími předpisy a novelami. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší zaměstnavateli také finanční benefity v podobě slev na dani, finanční pomoci Úřadu práce či příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V neposlední řadě může zaměstnavatel získat zaměstnance tzv. „na míru“.

Jak a kde hledat vhodné kandidáty?

Kontaktujte agenturu podporovaného zaměstnávání ve vašem regionu. Můžete také kontaktovat přímo organizace, které sdružují a podporují osoby s postižením. Využijte pomoci Úřadu práce či webových portálů, které se soustředí na zprostředkování zaměstnání pro osoby znevýhodněné na trhu práce (více str. 5).

Jak se připravit na příchod nového zaměstnance?

Případné úpravy týkající se pracovního prostředí či pracovní náplně závisí na individuálních potřebách nového zaměstnance. Mnohdy stačí drobná úprava pracoviště, pracovní náplně nebo pracovní doby. S přizpůsobením pracovního místa novému zaměstnanci i případně s přípravou kolektivu Vám může pomoci například agentura podporovaného zaměstnávání.



Kolik mě to bude stát?

Zaměstnání člověka s postižením či znevýhodněním nemusí vždy znamenat zvýšenou finanční zátěž. Stát poskytuje určité finanční benefity zaměstnavatelům, kteří jsou otevření zaměstnávání osob s postižením. Zaměstnavatelé můžou získat finanční podporu na úpravu pracoviště, slevu na daních a v některých případech i podporu mzdy zaměstnanců. Poradenské služby i asistence při zapracování ze strany agentur podporovaného zaměstnávání jsou bezplatné služby.

Mám mít obavy při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce?

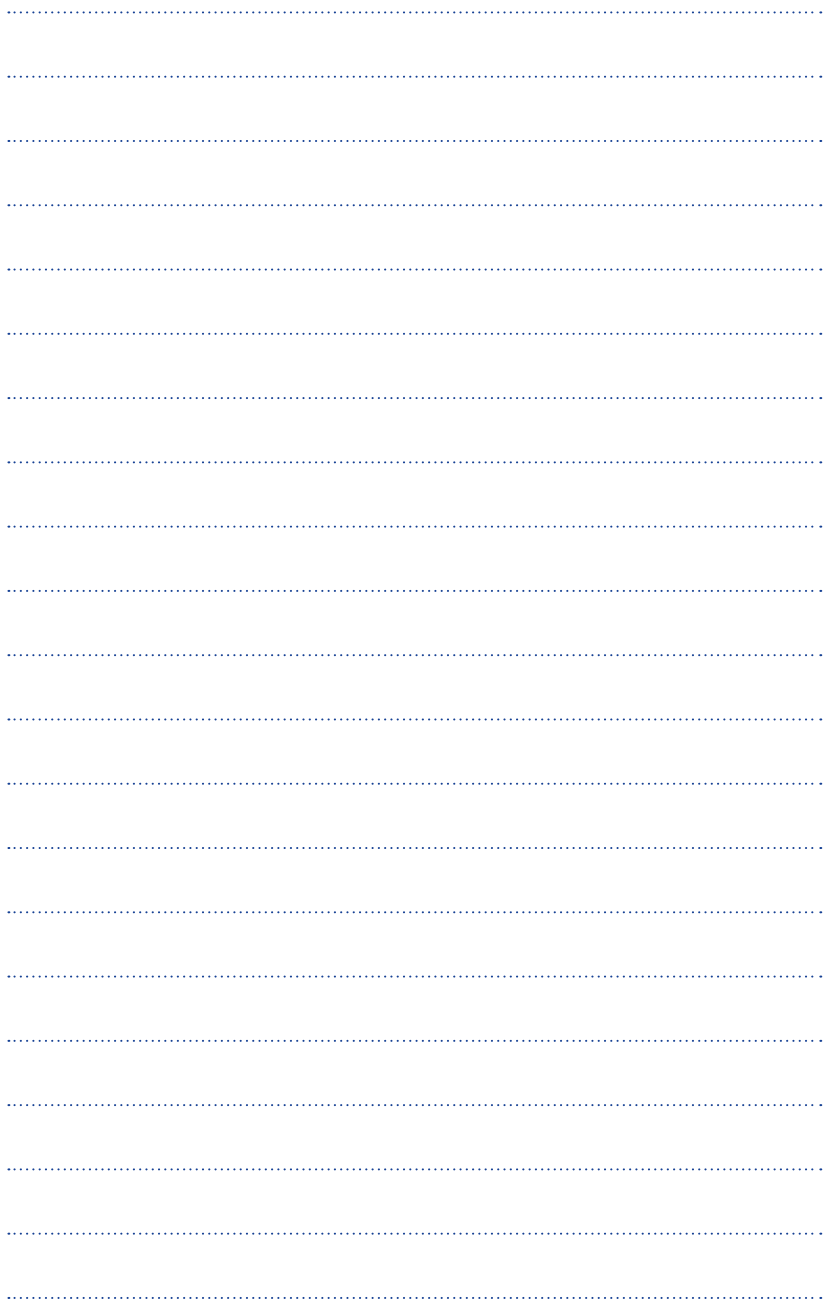
Zaměstnanci se znevýhodněním jsou zaměstnanci jako ostatní. Osoby se znevýhodněním však zpravidla patří mezi motivované zaměstnance, jejichž motivací není pouze finanční ohodnocení, ale také možnost začlenit se do společnosti a být užitečný.

Tito lidé bývají často vhodnými kandidáty na zkrácené úvazky, díky jejich nízké fluktuaci získáte spolehlivé a stálé pracovníky.

Kdo mi pomůže?

Agentura podporovaného zaměstnávání ve Vašem regionu, Úřad práce či další neziskové organizace Vám poskytnou odborné poradenství v návaznosti na aktuální legislativu.

Pomůžou Vám také s vytipováním vhodných pracovních míst pro osobu s postižením či znevýhodněním ve Vaší firmě, s posouzením podmínek na pracovišti z hlediska potřeb nového zaměstnance, s výběrem vhodného zaměstnance pro Vaši firmu a v případě potřeby i s aktivní podporou nového zaměstnance při nástupu do zaměstnání a jeho zapracování.



Užitečné odkazy

Integrovaný portál MPSV – Zaměstnanost

portal.mpsv.cz/sz

Integrovaný portál MPSV – Úřad práce České republiky

portal.mpsv.cz/upcr

Zákon o zaměstnanosti

portal.gov.cz/app/zakony/zakon

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

www.nfozp.cz

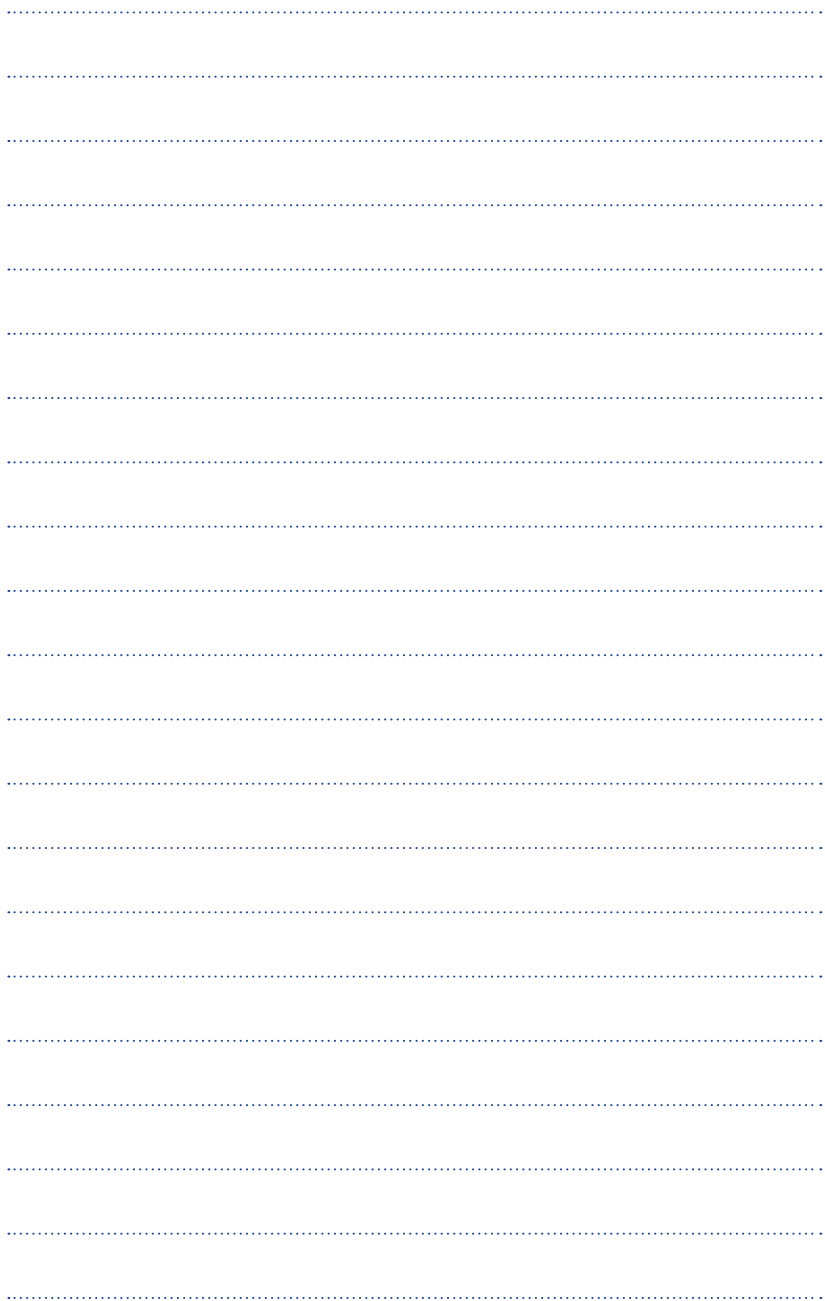
Podporované zaměstnávání – Poskytovatelé služby

www.unie-pz.cz

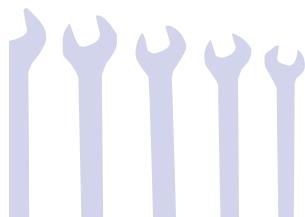
České sociální podnikání

www.ceske-socialni-podnikani.cz





Chci zaměstnat. Co teď?



Společnost, která je otevřená zaměstnávání lidí s postižením

Každá firma, ať má zaměstnanců pět nebo padesát, má svou vlastní kulturu, vnitřní pravidla, kterými se její chod řídí a způsob, jakým funguje (management, komunikace, spolupráce). To vše dohromady vytváří provázaný a neustále se vyvíjející systém (firmu nebo společnost), který lidem uvnitř nabízí nejen zdroj obživy, ale také možnost seberealizace a sociálního začlenění.

Kultura

Každá firma má svou vlastní kulturu, ve které postoje a hodnoty podtrhují a ovlivňují jednání všech zaměstnanců na všech úrovních.

Vnitřní pravidla

Národní, regionální i vnitřní předpisy ve firmách upravují a upřesňují způsoby, jakými firmy rozvíjejí a podporují otevřené pracovní prostředí.

Každodenní praxe

Každodenní dění ve firmě a běžné chování a jednání zaměstnanců jsou velmi významné pro skutečné začlenění lidí s postižením/znevýhodněním do pracovního i sociálního života firmy.

Otevřené pracovní prostředí

Firemní kultura

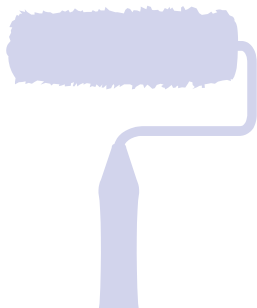
- + zaměstnanci s postižením/znevýhodněním nejsou diskriminováni nebo vyloučeni
- + otevřená komunikace a spolupráce je podporována
- + atmosféra důvěry a respektu
- + podpora všech zaměstnanců, ocenění úspěchu

Vnitřní pravidla

- + organizace oceňuje schopnosti zaměstnanců
- + všichni zaměstnanci jsou respektováni
- + nábor nových zaměstnanců je otevřen všem uchazečům

Každodenní praxe

- + organizace bere v potaz odlišnosti mezi zaměstnanci
- + organizace využívá schopnosti všech zaměstnanců
- + novým zaměstnancům je poskytnuta podpora při zapracování



Příklady úspěšného pracovního začlenění

Nenajdeme dva zcela totožné mladé lidi s postižením/znevýhodněním. Každý z nich však má celou řadu silných stránek a dovedností, které může na pracovišti nabídnout. Do Průvodce jsme zahrnuli příběhy mladých lidí s různým druhem postižení či znevýhodnění. Další informace o jednotlivých postiženích a o tom, jaký vliv mají na člověka a jeho život, naleznete na našich webových stránkách: www.ped.muni.cz/senel.

Jednoduché adaptace

Často stačí drobné změny neznamenantující žádné náklady a pracoviště bude přístupné i lidem s postižením/znevýhodněním. Informace o úpravách a možnostech finanční podpory lze získat i na úradech práce nebo se obraťte na některou z **agentur podporovaného zaměstnávání**.

Dát druhým šanci

Mnoho zaměstnavatelů vnímá zaměstnávání lidí s postižením/znevýhodněním jako přínos jak z pohledu sociálního, tak finančního. Dejte mladým lidem s postižením/znevýhodněním šanci uspět. To, co se zdá jako určité riziko, Vám však může přinést nejen lepší pracovní tým! Podívejte se na naše příběhy.

Mini-průvodce se zaměřuje na mladé lidi, kterým se podařilo uspět na trhu práce. V jejich příbězích je popsáno, jakým obtížím čelili, jak se s nimi vyrovnali a zároveň si zachovali schopnosti nezbytné pro trh práce.

V tomto Průvodci najdete příklady mladých lidí, kterým se podařilo uspět na trhu práce. V krátkých příbězích jsou popsány jejich dovednosti a kompetence vhodné pro danou práci, jak svou práci zvládají a jak to vidí jejich zaměstnavatelé.

Využitím jejich silných stránek a dovedností získal zaměstnavatel svědomité a plnohodnotné pracovníky. Příklady zmiňují i případné úpravy na pracovišti a poukazují na nastavení kultury těchto firem v každodenní praxi.

Seznamte se s:

Pavlem



zaměstnancem skladu v knihovně, který má sluchové postižení a lehké mentální postižení.

Janou



uklizečkou, která má problémy s krátkodobou pamětí.

Lizzie



asistentkou péče o zákazníky, která má Turnerův syndrom.

Danielem



prodavačem v uzenářství, který se potýkal s psychickými problémy.



Komunikace

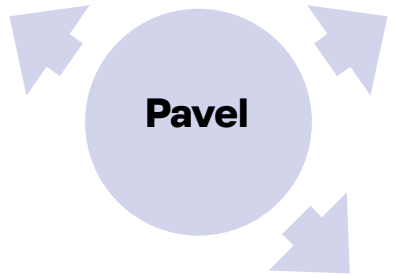
- ⊕ Pavel používá český znakový jazyk a výraznou mimiku. Bez obtíží mu rozumí i lidé, kteří neovládají znakový jazyk.
- ⊕ Pavel je přátelský a společenský.

Spolupráce v týmu

- ⊕ Pavel je týmový hráč, vždy připravený pomoci ostatním.

Flexibilita

- ⊕ Pavel je schopen velmi dobře pracovat samostatně i v týmu.



Úpravy na pracovišti:

Pavel má u sebe telefon, pro případ, že by potřeboval komunikovat písemně.

Pavlův
zaměstnavatel
říká: „Pavlova práce
i přítomnost na pracovišti
je pro nás velkým přínosem.
Je milý a pozorný
pomocník, bez kterého si
to tady už neumíme
představit.“

**zaměstnanec
skladu
v knihovně,
má sluchové
postihy**

Řešení problémů

⊕ V případě potřeby Pavel používá ke komunikaci textový editor (mobilní telefon).

Práce s informacemi

- ⊕ Pavel samostatně provádí kontrolu a drobné opravy knižních vazeb.
- ⊕ Pavel samostatně připravuje knihy k výpůjčce a umísťuje vrácené knihy zpět do polic.
- ⊕ Pokud potřebuje pomoc, obrací se na kolegy a nadřízené



Bezpečnost práce

⊕ Pavel si je vědom nařízení BOZP.

Zodpovědnost

- ⊕ Pavel je aktivní a přátelský v práci i mimo ni.
- ⊕ Pavel je velmi zodpovědný, samostatně si kontroluje začátek a konec pracovní doby a přestávky.

Kontinuální vzdělávání

- ⊕ Pavel se k pracovním povinnostem staví velmi pozitivně.
- ⊕ Je pozorný a na základě předchozích pracovních úkolů je schopen aplikovat postupy na nové situace.



Komunikace

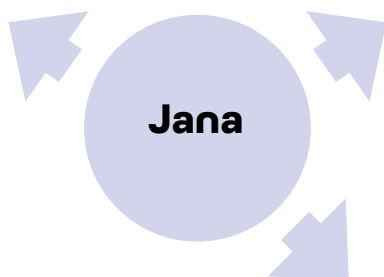
- ⊕ má dobré komunikační schopnosti
- ⊕ v komunikaci je aktivní
- ⊕ v případě potřeby se doptává na další informace

Spolupráce v týmu

- ⊕ je přátelská a nekonfliktní
- ⊕ je schopná týmové spolupráce

Flexibilita

- ⊕ učí se pracovat samostatně
- ⊕ je ochotná časově se přizpůsobit potřebám zaměstnavatele



Úpravy na pracovišti:

- ⊕ pro lepší orientaci v pracovním postupu využívá tabulku s rozpisem činností v jednotlivých místnostech

Janin

zaměstnavatel říká:
„Slečna Jana se v práci stále zlepšuje. Záleží jí na tom, jestli jsme s její prací spokojeni. Oceňujeme, že se práci snaží odvést na 100% a také to, že je ochotná přizpůsobit své časové možnosti našim potřebám.“

**uklízečka,
má problémy
s krátkodobou
pamětí**

Řešení problémů

- ⊕ je schopná samostatně řešit nové situace
- ⊕ v případě potřeby požádá o pomoc při řešení problémů
- ⊕ při práci je iniciativní, všímá si i činností nad rámec běžně zadaných úkolů

Práce s informacemi

- ⊕ při práci dodržuje stanové postupy
- ⊕ v případě potřeby požádá o zopakování informace

Využívání technologií

- ⊕ potřebné technologie používá samostatně
- ⊕ využívá mobilní telefon pro zápis poznámek a důležitých informací



Bezpečnost práce

- ⊕ je si vědoma nařízení BOZP
- ⊕ při úklidu a provádění desinfekce na pracovišti dbá na dodržování správných postupů

Zodpovědnost

- ⊕ bez problémů přijímá zpětnou vazbu na odvedenou práci a konec pracovní doby a přestávky.
- ⊕ k zadaným úkolům přistupuje zodpovědně, dbá na výsledek odvedené práce

Kontinuální vzdělávání

- ⊕ je motivovaná dále se v práci zlepšovat
- ⊕ hledá si další volnočasové a vzdělávací aktivity

Komunikace

- + je schopná efektivně komunikovat
- + má otevřenou a přátelskou povahu
- + práci odvádí na 100%

Spolupráce v týmu

- + v týmu pracuje velmi dobře

Flexibilita

- + je schopná pracovat samostatně a plnit celou škálu různých úkolů



Lizzie

Úpravy na pracovišti:

Plán pro zaškolení

Co je Turnerův syndrom?

Turnerův syndrom je vrozené onemocnění vznikající v důsledku absence chromozomu X, které se vyskytuje u žen. Ženy s Turnerovým syndromem mají menší vzrůst, může se u nich objevit také porucha zraku nebo sluchu. Intelektové schopnosti nejsou zasaženy.

Lizzie říká:

„Tato práce mi pomohla získat sebevědomí při komunikaci s cizími lidmi.“

Lizziin zaměstnavatel říká:
„Při komunikaci s Lizzie si zákazníci vždy odnesou výbornou zkušenost, že jsou na prvním místě. Při práci má vždy úsměv na tváři a pro zákazníky je tak snazší ji oslovit.“

**asistentka péče
o zákazníky,
má Turnerův
syndrom**

Řešení problémů

- + požádá o pomoc při řešení problémů

Práce s informacemi

- + je schopná požádat o vysvětlení
- + dokáže pracovat podle daných pravidel a postupů

Využívání technologií

- + je schopná zpracovat objednávky zákazníků prostřednictvím elektronické pokladny



Bezpečnost práce

- + je si vědoma nařízení BOZP

Zodpovědnost

- + má upravený vzhled a je schopná hlídat si čas

Kontinuální vzdělávání

- + má dobrou pracovní morálku a umí vyhledat pomoc
- + je si vědoma svých silných a slabých stránek

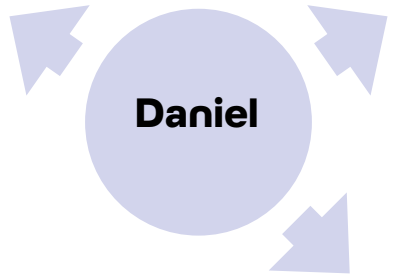


Komunikace

- + Daniel má velice dobré komunikační dovednosti.
- + Daniel je přátelský a má dobrý smysl pro humor.
- + Daniel bez problémů komunikuje se zákazníky.

Spolupráce v týmu

- + Daniel je schopen pracovat v týmu a podpořit kolegy.



Úpravy na pracovišti:

Pomoc s kontrolou textů.
Pracovní postupy pro případ potřeby sepsány v knize.

Danielův
zaměstnavatel
říká: „*Nejdůležitější
je vědět, co chci
a potom udělám vše
pro to, abych toho
dosáhl.*“

**prodavač
v uzenářství,
má psychické
obtíže**

Řešení problémů

⊕ Při řešení osobních konfliktů může potřebovat pomoc s reflektováním situace a uvážením perspektivy druhých.

Práce s informacemi

⊕ Daniel rozumí a řídí se všemi informacemi, které se týkají prodeje zboží v jeho oddělení.

⊕ Daniel požádá o pomoc (radu), pokud si v komunikaci se zákazníky neví rady.

Využívání technologií

⊕ Všechnu potřebnou techniku používá samostatně.



Bezpečnost práce

⊕ Daniel je obeznámen s hygienickými požadavky a zásadami na pracovišti.

Zodpovědnost

⊕ Daniel vypadá upraveně.
⊕ Daniel je zdravý a zvládá stres i vyšší zátěž.

Kariérní postup

⊕ Daniel je motivovaný se dál vzdělávat.
⊕ Daniel umí požádat o pomoc.

*„Chceme být společensky
odpovědná firma a dát příležitost i těm
ostatním, ale také nechceme odvádět tolik do
státního rozpočtu za neplnění povinného podílu.“*
(poskytovatel poštovních služeb)

*„Nezanedbatelné je také to,
že spokojený a vděčný zaměstnanec pracuje,
jak nejlíp umí, a je loajální firmě, která mu takto
vychází vstříc.“*
(půjčovna pomůcek)

*„Jde o to najít práci, na
kterou se ti lidé cítí, a pak to jde.
U nás to jde.“*
(výroba a prodej potravinářských
výrobků)

*„Nejdůležitější není, jestli
už umí vyrobit výrobek, ale jestli chce
pracovat a u práce vydrží. To ostatní
už ho naučíme“*
(firma pracující se dřevem)

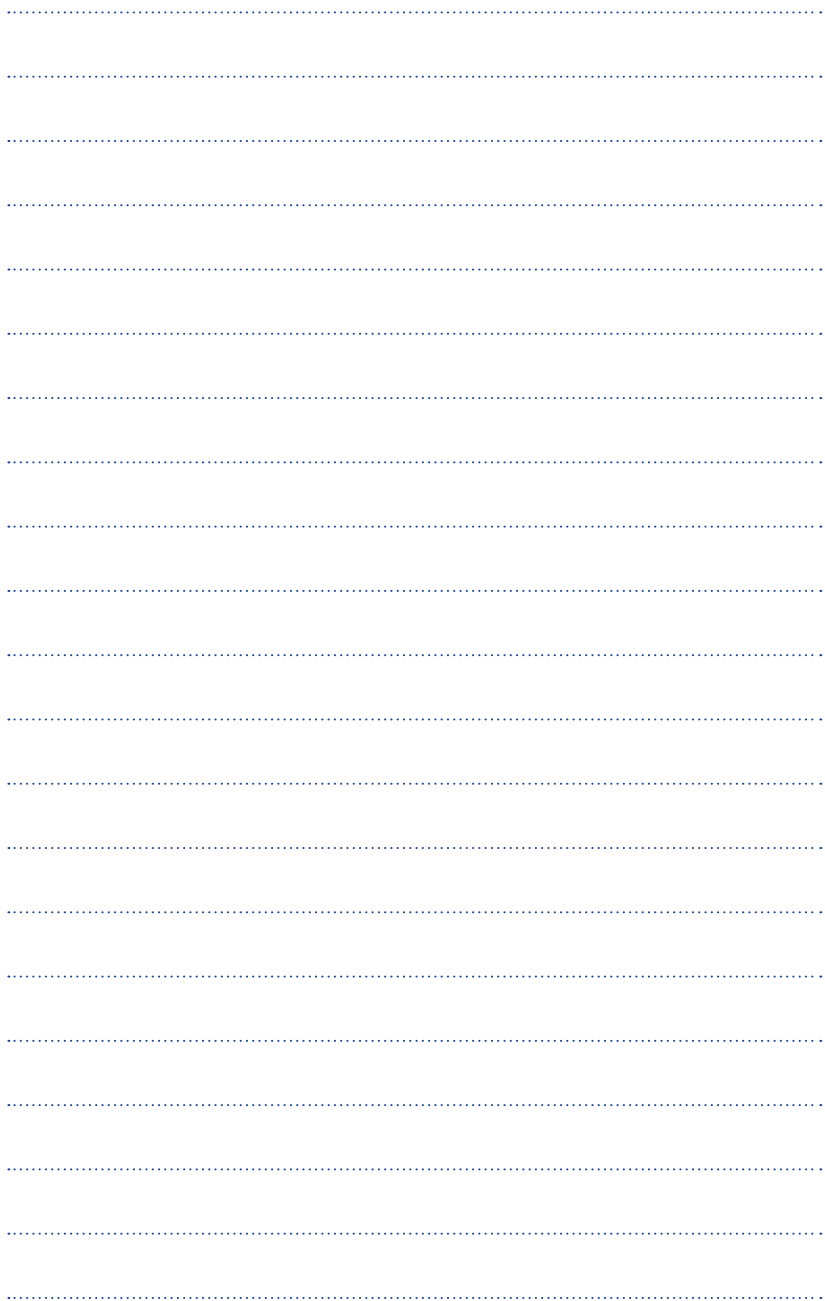
Lidé s postižením/znevýhodněním představují spolehlivé zaměstnance, kteří, pokud je jejich pracovní náplň vhodně zvolená, po zaučení své pracovní povinnosti vykonávají svědomitě, váží si své práce a v kolektivu podporují atmosféru sounáležitosti a spolupráce.

Nejste na to sami! Úřady práce a neziskové organizace jsou připraveny podat pomocnou ruku, pomoci zorientovat se v legislativě a hlavně Vás provést celým procesem, od výběru vhodného kandidáta, přes úpravy pracoviště po zaškolení nového zaměstnance. Můžete se na ně obrátit i kdykoli později, pokud vyvstanou nějaké otázky.

Pokud stále váháte, zda bude zaměstnanec s postižením/znevýhodněním pro Vaši společnost přínosem, nechte se inspirovat zaměstnavateli, kteří se touto cestou již vydali.

„Když už někdo ze zdravotních důvodů nemůže dělat na celý úvazek, tak to pro nás není problém. Nabízíme buď zkrácený úvazek, nebo dohodu. Vše je o domluvě.“

(pekárna)



Tohoto průvodce vytvořili partneři projektu SENEL, kteří by chtěli poděkovat všem mladým lidem a jejich zaměstnavatelům za to, že se podělili o svůj příběh a zkušenosti.

Partneři



Tato publikace vznikla za podpory Evropské komise, prezentuje pouze názory jejích autorů a Komise nenese žádnou odpovědnost za informace v ní obsažené.