



JAK JE TO OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM?

Brožura pro zaměstnavatele

Česká Republika

INDEX

ÚVOD	1
LEGISLATIVA	4
PODPORA A PODPŮRNÉ SLUŽBY V ČESKÉ REPUBLICE	6
PŘÍKLADY ZAMĚSTNÁNÍ ČLOVĚKA S POSTIŽENÍM ČI ZNEVÝHODNĚNÍM	
– MOŽNOSTI, VÝZVY A ÚSPĚCHY	9
CO BY ZAMĚSTNAVATELE MOHLO ZAJÍMAT	15

ÚVOD

Práce a příprava na ni naplňuje velkou část našeho života. Práce, resp. potřeba seberealizace patří mezi základní lidské potřeby.

Práce (ve smyslu výdělečné činnosti) nám umožňuje nejen zajištění existence a smysluplné naplnění dne, ale také možnost rozvíjet se a být užitečný.

Pro lidi s postižením je možnost pracovat velmi důležitá. Ví, jaké to je být příjemcem péče a podpory na osobní i státní úrovni. Znají pohledy plné soucítí či nezájmu.

I oni ale CHTĚJÍ a MOHOU pracovat! Chtějí a mohou být užiteční a přispívat společnosti svými schopnostmi (a do státního rozpočtu daněmi).

V Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, kterou uznala a ratifikovala většina zemí světa, se práci a zaměstnávání věnuje článek 27. Zdůrazňuje právo osob s postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními. Jedná se zejména “o právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením” (bod 1).

V Úmluvě se v tomto bodě dále hovoří o zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení a o nutnosti:

- podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce,
- podporovat asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;
- poskytovat podporu a poradenství s ohledem na potřeby každého jedince.

Lidé s postižením potřebují někdy při hledání práce a zapracování pomoc a podporu.

Zaměstnavatelé někdy potřebují při nastavování pracovní náplně, pracovních podmínek nebo úpravě pracovního prostředí (ně vždy je to potřeba) pomoc a podporu.

Společensky odpovědní zaměstnavatelé se snaží využívat potenciál trhu práce, hledají pracov-

níky, kteří budou vhodní pro jejich firmu, budou přispívat k jejímu rozvoji a budou k ní loajální. Nebojí se zaměstnávat pracovníky, kteří mohou být něčím odlišní.

A když se vše podaří, a ono se to daří, dochází na obou stranách k pocitům naplnění a spokojenosti a k přínosům pro obě strany. Dochází k naplňování myšlenek sociální odpovědnosti a naplňování práv osob s postižením na práci a zaměstnání.

ZÁKONODÁRNÉ

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, část 3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Definice, kdo je člověk se zdravotním postižením či znevýhodněním v pracovním kontextu
- Práva a povinnosti zaměstnavatele – např. zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, mají povinnost zaměstnat člověka s postižením (4 %)
- Podpora zaměstnavatele ze strany státu – při zaměstnání člověka s postižením, při vytváření nového pracovního místa pro člověka s postižením, při úpravě pracoviště
- Pracovní rehabilitace a rekvalifikace

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

- Zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců
- Upřesnění pracovních podmínek pro všechny zaměstnance – pracovní doba, pracovní volno, dovolená, nárok na další vzdělávání, nárok na pracovní postup apod.

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

- Podpůrné služby směřující k rozvoji pracovních a sociálních dovedností (sociální rehabilitace, sociálně terapeutické dílny)
- Podpora při doprovodu na pracoviště, na pracovišti, při vyřizování na úřadech (osobní asistence)
- Podpora komunikace osob se sluchovým postižením (tlumočnické služby)
- a další

PODPORA A PODPŮRNÉ SLUŽBY
V ČESKÉ REPUBLICE

Klíčová slova: úřady práce, neziskové organizace, podporované zaměstnávání, tranzitní program

Podporu zaměstnavatelům a uchazečům o práci poskytují v České republice státní instituce v podobě úřadů práce a nestátní instituce v podobě nestátních neziskových organizací.

Úřady práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanost,
- b) ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpora,
- d) dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvek na péči,
- f) pomoc v hmotné nouzi,
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a
- h) dávky péčovské péče

Úřady práce spadají pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a působí po celé České republice v podobě krajských poboček.

Neziskové organizace nabízí s ohledem na pracovní uplatnění pomoc, podporu a poradenství v podobě podporovaného zaměstnávání, komplexního poradenství a doprovodu. Nabízí své služby jak uchazečům o práci, tak zaměstnavatelům.

Podporované zaměstnání je komplex služeb, které pomáhají člověku s postižením či znevýhodněním najít nebo si udržet zaměstnání v běžném pracovním prostředí. U zaměstnavatelů se jedná o pomoc při zaměstnávání a zapracování člověka s postižením či znevýhodněním.

Podpora a poradenství jsou individuální, průběžné a bezplatné!

Pro zaměstnavatele

- pomoc při hledání vhodného pracovníka a vhodné pracovní pozice (vysvětlit, v čem spočívají dovednosti nového pracovníka a kde bude třeba podpora),
- jak nastavit pracovní náplň a upravit pracovní prostředí a podmínky (např. pracovní

doba),

- podpora při vyřizování administrativních záležitostí a komunikaci s úřadem práce či dalšími institucemi,
- kde a jak žádat o finanční podporu na nového pracovníka nebo úpravu pracoviště,
- pomoc při zapracování nového pracovníka včetně podpory přímo na pracovišti (je-li to třeba),
- konzultace při řešení případných obtíží a problémů (pokles pracovního výkonu pracovníka s postižením, problémy v komunikaci s pracovníkem, nervozita v pracovním kolektivu apod.),
- pomoc při hledání nové práce pro pracovníka s postižením/znevýhodněním, se kterým bude zaměstnavatel ukončovat pracovní poměr.

Pro uchazeče o práci a nové pracovníky

- pomoc při ujasnění vlastních schopností a dovedností,
- pomoc při ujasňování, jakou práci by člověk chtěl vykonávat nebo kde by chtěl pracovat,
- pomoc při sestavování životopisu a motivačního dopisu, při reagování na pracovní nabídky a oslovení zaměstnavatele,
- podpora při přípravě na pracovní pohovor, případně doprovod na něj,
- podpora a asistence při zapracování na novém pracovišti,
- pomoc a podpora v případě obtíží (ve vykonávání práce, při komunikaci s kolegy nebo nadřízeným atp.),
- poradenství v pracovních právních otázkách (uzavírání smlouvy apod.).

Po mladé lidi s postižením, resp. žáky se speciálními vzdělávacími potřebami na středních školách existuje v České republice tranzitní program.

Tranzitní program je pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, kteří si chtějí po ukončení školy najít zaměstnání na otevřeném trhu práce. Žáci mají v závěru školní docházky možnost vyzkoušet individuální praxe u běžných zaměstnavatelů v doprovodu asistence. Během těchto praxí získávají pracovní a sociální dovednosti a návyky, zvyšují svoji samostatnost a připravují se na přijetí do pracovního poměru na otevřeném trhu práce.



PŘÍKLADY ZAMĚSTNÁNÍ ČLOVĚKA S POSTIŽENÍM ČI ZNEVÝHODNĚNÍM - MOŽNOSTI, VÝZVY A ÚSPĚCHY

Příklady jsou zaměřené na možnosti, na podporu poskytnutou danému člověku s postižením či znevýhodněním při hledání nebo snaze o udržení si práce, a na to, co přispělo k jejich zaměstnání.

a) Vybrané skupiny osob

- lidé s autismem nebo Aspergerovým syndromem
- lidé s mentálním postižením
- lidé s duševním onemocněním
- lidé se sociálním znevýhodněním

b) Co dělá / může dělat daná osoba (s postižením)?

c) Jaká podpora byla dané osobě při hledání práce / snaze o udržení práce poskytnuta?

d) Jaké úpravy a adaptace pracovních podmínek byly zapotřebí?

e) Jaké schopnosti a kompetence má daná osoba?

Příklad 1 – člověk s Aspergerovým syndromem

Žena (30)

- studovala obor archivnictví na VŠ, stadium nedokončila
- absolvovala několik neplacených praxí v oboru
- zapojena do dobrovolnictví (divadlo, komunitní kulturní organizace)
- má řadu koníčků: hra na bicí, zvířata, příroda
- obtíže v sociálních dovednostech – proto byla v této oblasti poskytována podpora

neziskovou organizací (viz co se rozvíjelo)

- úspěch:

o udržení práce již 3 roky a dobré vztahy s kolektivem,

o ochota vyzkoušet různé pracovní činnosti (pracovní pozice),

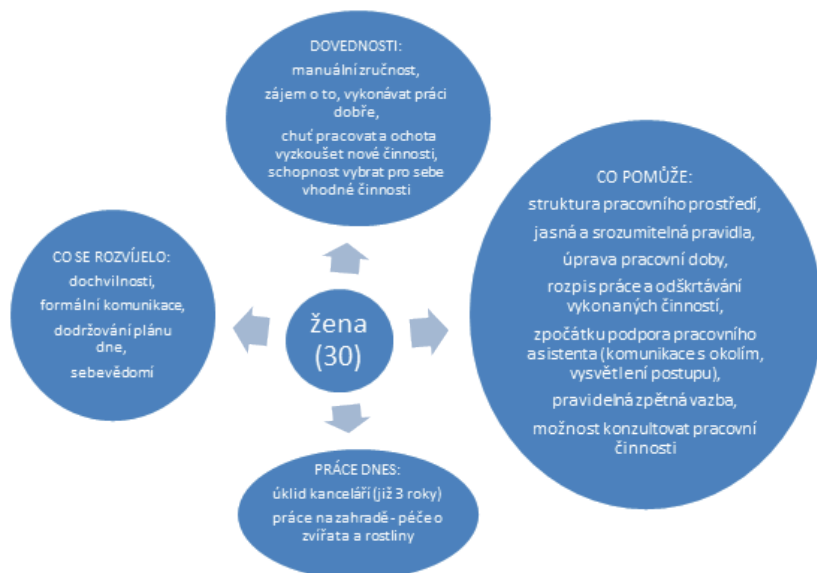
o osvojení nových dovedností,

o schopnost poznat vhodné činnosti pro sebe – zájem o technické činnosti a práci se zvířaty – pracovní náplň podle toho upravena,

o zvýšení sebedůvěry a zejména při práci se zvířaty posílení pocitu smysluplnosti a vlastní užitečnosti

o vedle zaměstnání se jí daří se nadále věnovat svým koníčkům a udržovat si

přirozené sociální vazby



Příklad 2 – člověk s Downovým syndromem (a mentálním postižením)

Muž (24)

- navštěvoval praktickou školu
- 4 roky spolupráce s neziskovou organizací, která mu zajistila praxe (tranzitní program)
- zkušenosti: pomocné práce v kavárnách a restauraci, úklidové práce, údržba na fotbalovém stadionu
- obtíže: jemná motorika, snížený intelekt, udržení pozornosti delší dobu, tendence k přerušování práce, pokud je v blízkosti někdo známý, unavitelnost (stačí častější krátké přestávky)
- podpora: zpočátku a při nových úkolech kontrola – pomoc při zapracování (kvůli problémům s udržením pozornosti), pravidelnost, základní znalosti o Downově syndromu výhodou
- úspěchy:
 - o dříve práce 1x týdně 2h., nyní pracuje 2x týdně 3h.

o když se něco naučí, zvládá bez kontroly a vykonává svědomitě

o rychle se učí

o zkušenosti z praxí i domova – základní domácí práce (mytí nádobí, krájení potravin, servírování pokrmů, úklid včetně vysávání a vytírání)

o orientuje se na známých místech, samostatné cestování MHD



Příklad 3 – člověk s duševním onemocněním

Žena (37)

- bez předchozí pracovní zkušenosti

- počáteční podpora a asistence neziskové organizace (nalezení práce, zapracování, udržení místa) byla vzhledem k nedostatku pracovních zkušeností nutná, nyní po zapracování pomoc netřeba (v případě potřeby podpora pracovníka i zaměstnavatele opět možná)

- obtíže: soustředění, zapamatování, těžce snáší změny (proto vhodná neměnná práce, pokud možno)

- úspěchy:

o práce schopnost 3-4h. denně

- o práci si udržela a vykonává ji bez pomoci (nyní již 2 roky)
- o samostatnost (při výkonu práce, cestě do/z práce)
- o dokáže se zeptat, když neví nebo nerozumí
- o posílení sebevědomí a sebedůvěry
- o upevnění stávajících sociálních rolí a získání nových



Příklad 4 – člověk se sociálním znevýhodněním

Muž (27 let)

- střední školu obor informatika nedokončil, ukončené základní vzdělání
- absolvoval 2x 14denní kurz v oblasti informačních technologií (IT)
- koníčků mimo IT oblast nemá
- obtíže: nízké sebevědomí (nedostatečné rodinné zázemí, těžké životní zkušenosti: násilí, šikana), nedůvěra, komunikace (nemá rád větší množství lidí kolem sebe, komunikace jen v podobě základních informací, výkyvy nálad, bojácnost, častý nesouhlas s názory ostatních, drobné slovní konflikty)
- úspěch:
 - o udržení práce po propuštění z vězení (již půl roku)

- o ochota pracovat na sobě a na zlepšení v oblasti komunikace
- o osvojení IT dovedností (instalace E-shopu, program PRESTASHOP)
- o zájem o chod firmy, navrhuje opatření na zlepšení chodu firmy
- o zvýšení sebedůvěry
- o schopnost učit se nové věci a předávat znalosti druhým lidem v týmu (zastupitelnost)



CO BY ZAMĚSTNAVATELE
MOHLO ZAJÍMAT

- a) Proč zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce?
- b) Kdo to je – osoba znevýhodněná na trhu práce?
- c) Jak a kde hledat vhodného pracovníka?
- d) Jaký druh podpory existuje pro mě jako zaměstnavatele?
- e) Co musím udělat, abych byl připravený na nového pracovníka?
- f) Kolik to bude mě jako zaměstnavatele stát?
- g) Mám mít obavy ze zaměstnání člověka s postižením nebo znevýhodněním?

Proč zaměstnávat osoby znevýhodněné na trhu práce?

Je mnoho důvodů. Je to otázka společenské odpovědnosti. Dále existuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, která se řídí zákonem o zaměstnanosti a souvisejícími předpisy a novelami. Zaměstnávání osob s postižením přináší zaměstnavateli také finanční benefity v podobě slev na dani, finanční pomoci Úřadu práce nebo příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V neposlední řadě může zaměstnavatel získat zaměstnance tzv. „na míru“.

Kdo to je – osoba znevýhodněná na trhu práce?

Mezi osoby tzv. znevýhodněné na trhu práce patří čerství absolventi škol a mladiství (kteří mnohdy nemají dostatek praxe), lidé se zdravotním postižením, lidé se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním, lidé nad 50 let věku, lidé bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací a lidé s malými dětmi. Patří sem také lidé po návratu z výkonu trestu, lidé, kteří řeší problémy se závislostmi, ale i lidé ze stigmatizovaných skupin.

Jak a kde hledat vhodného pracovníka?

Můžete využít služeb agentur podporovaného zaměstnávání, které nabízí své služby ve vašem regionu. Dále můžete kontaktovat organizace, které podporují osoby s postižením či znevýhodněním, osoby vracející se po výkonu trestu či řešící své závislosti. Využít lze i pomoc úřadů práce nebo webových portálů, které se soustředí na zprostředkování zaměstnání pro osoby znevýhodněné na trhu práce.

Kdo mi jako zaměstnavateli pomůže? A s čím?

Agentury podporovaného zaměstnávání, úřady práce i neziskové organizace vám poskytnou odborné poradenství (vždy v návaznosti na aktuální legislativu). Pomůžou vám s vytipováním vhodných pracovních míst pro člověka s postižením nebo znevýhodněním ve vaší firmě, s posouzením podmínek na pracovišti s ohledem na potřeby nového pracovníka, s výběrem vhodného pracovníka pro vaši firmu a v případě potřeby i s aktivní podporou nového pracovníka při nástupu do zaměstnání a jeho zapracování.

Jak se připravit na příchod nového pracovníka?

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

Kolik mě to bude stát?

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

Mám mít obavy při zaměstnání člověka s postižením či znevýhodněných?

Pracovníci s postižením nebo znevýhodněním jsou pracovníci jako ostatní. Zpravidla patří mezi motivované pracovníky, jejichž motivací není pouze finanční ohodnocení, ale také možnost začlenit se do společnosti a být užitečný. Bývají dobrou posilou kolektivu pro práce na zkrácené úvazky. Zpočátku mohou potřebovat určitou pomoc a podporu. Netíhnou ke střídání práce. Pokud tedy bude nastavená jejich pracovní náplň a doba s ohledem na jejich možnosti, získáte spolehlivé a stálé pracovníky. A v případě otázek či obtíží je možné se obrátit na agentury podporovaného zaměstnávání ve vašem regionu.

Kdo mi jako zaměstnavateli pomůže? A s čím?

Agentury podporovaného zaměstnávání, úřady práce i neziskové organizace vám poskytnou odborné poradenství (vždy v návaznosti na aktuální legislativu). Pomůžou vám s vytipováním vhodných pracovních míst pro člověka s postižením nebo znevýhodněním ve vaší firmě, s posouzením podmínek na pracovišti s ohledem na potřeby nového pracovníka, s výběrem vhodného pracovníka pro vaši firmu a v případě potřeby i s aktivní podporou nového pracovníka při nástupu do zaměstnání a jeho zapracování.

Jak se připravit na příchod nového pracovníka?

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

Kolik mě to bude stát?

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

Mám mít obavy při zaměstnání člověka s postižením či znevýhodněných?

Pracovníci s postižením nebo znevýhodněním jsou pracovníci jako ostatní. Zpravidla patří mezi motivované pracovníky, jejichž motivací není pouze finanční ohodnocení, ale také možnost začlenit se do společnosti a být užitečný. Bývají dobrou posilou kolektivu pro práce na zkrácené úvazky. Zpočátku mohou potřebovat určitou pomoc a podporu. Netíhnou ke střídání práce. Pokud tedy bude nastavená jejich pracovní náplň a doba s ohledem na jejich možnosti, získáte spolehlivé a stálé pracovníky. A v případě otázek či obtíží je možné se obrátit na agentury podporovaného zaměstnávání ve vašem regionu.



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



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

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”