



Analýza potřeb a možností uplatnění osob se zdravotním postižením

Úvod

Osoby se zdravotním postižením (OZP) představují na trhu práce znevýhodněnou skupinu. Vnitřně se kategorie osob se zdravotním postižením dále diferencuje především druhem a stupněm postižení, což má vliv na jejich míru pracovní schopnosti. Velkým rizikem je pro tuto skupinu osob předsudečný přístup zaměstnavatelů. Obavy z vyšší míry nemocnosti, nároků na rehabilitaci, případně z nízké produktivity práce, jsou však obvykle předčasné a zbytečné. Všechny tyto aspekty se liší v závislosti na konkrétním jednotlivci - jeho druhu postižení, ale záleží také na celkovém přístupu k práci a na charakteru vykonávané pozice. Žádný pracovní vztah není jednostranný - pokud jsou vhodně nastavené podmínky a typ pracovní činnosti, přináší zaměstnávání OZP benefity oběma stranám.

1. Základní vymezení OZP

Definice osob se zdravotním postižením vychází z §67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení § 67 definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni,
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněnými.

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.

Způsoby plnění povinného podílu zaměstnávání OZP jsou následující:

- 1) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru,
- 2) odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek,
- 3) odvodem do státního rozpočtu.

Jak bylo řečeno, OZP v praxi netvoří homogenní skupinu. Podle druhu postižení rozlišujeme:

Osoby se zrakovým postižením

- lehce slabozrací, s vadami binokulárního vidění
- těžce a středně slabozrací
- nevidomí, prakticky nevidomí



Osoby se sluchovým postižením

- neslyšící (velmi těžké a těžké sluchové postižení)
- středně těžké sluchové postižení (středně těžká nedoslýchavost)
- lehké sluchové postižení (lehká nedoslýchavost)

Osoby s tělesným postižením

- postižení horních končetin
- postižení dolních končetin
- postižení páteře
- různě omezené lokomoce
- vozíčkáři

2. Strategie zaměstnávání OZP v analyzované organizaci

Strategie zaměstnávání OZP v tuto chvíli není formulována. Tato analýza jako součást **Strategie rovných příležitostí** pokládá určitý rámcový základ pro nastavení koncepce zaměstnávání OZP.

Východiskem pro formulování strategie mohou být následující otázky, které si má smysl pokládat, pokud se organizace rozhodne zaměstnávat OZP.

1. Proč je pro nás důležité zaměstnávat OZP? Jaká je naše motivace?
2. Jak tento cíl zapadá do celkové strategie naší organizace?
3. Jaký očekáváme od zaměstnávání OZP přínos? Jaké přínosy bude mít zaměstnávání OZP pro naši firemní kulturu?
4. Co jsme ochotni změnit/zajistit v zájmu naplnění cíle? (Jde nejen o nastavení pracoviště “na počátku”, ale o schopnost vypořádat se s případnými operativními podmínkami vyplývajícími ze zaměstnávání OZP během trvání pracovních poměrů.)

Analyzovaná organizace má v tuto chvíli omezené zkušenosti se zaměstnáváním OZP. Nepodniká strategické kroky vedoucí k náboru OZP, nýbrž je schopna reagovat v některých individuálních případech zájmu osob se zdravotním postižením o pracovní uplatnění v organizaci. V minulosti v rámci jednoho z oddělení fungovalo pracovní místo sdílené zčásti OZP, ale bohužel se nepodařilo zajistit jeho kontinuitu. Aktuálně pracuje v organizaci 1 zaměstnanec se zdravotním postižením.

Z analýzy vyplývá, že organizace jako zaměstnavatel je vhodná pro zaměstnávání OZP, ale převážně osob v 1. stupni, příp. 2. stupni ID. Pro těžší stupeň postižení není většina pracovišť připravena. Těžší stupeň např. pohybového postižení vyžaduje specifické podmínky - bezbariérové toalety, bezbariérové vstupy, ruční řízení u služebního automobilu organizace atd. Pouze jedna budov ze tří budov organizace v tuto chvíli zčásti odpovídá podmínkám pro zaměstnávání osob s těžším pohybovým postižením.



Vzhledem k tomu, že v tuto chvíli v organizaci pracuje pouze 1 zaměstnanec se zdravotním postižením, a současně neplní povinný podíl zaměstnávání OZP prostřednictvím odebrání výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek, dochází k finančnímu odvodu do státního rozpočtu, což pro rok 2019 bude obnášet více než 300.000,- Kč.

Doporučení:

- Doporučujeme učinit základní strategickou rozvahu na téma zaměstnávání OZP – začít lze výše uvedenými „startovacími“ otázkami.
- V krátkodobém horizontu doporučujeme revidovat stávající dodavatele výrobků¹ a služeb a zajistit úsporu pro rozpočet organizace v první fázi prostřednictvím náhradního plnění. Primárně je možné vyzkoušet náhradní plnění na úseku zásobování kancelářským materiálem napříč organizací (při změně celkového systému nákupů). Seznam poskytovatelů náhradního plnění je uveden na portále MPSV.

Příklady dobré praxe – náhradní plnění zákonného podílu:

- Město Sedlčany dlouhodobě spolupracuje se společností SIPADAN a.s. Společnost SIPADAN a.s. zajišťuje pro úřad úklidový servis.
- Pro OSSZ Teplice zajišťuje společnost Henig - security servis recepční službu a službu fyzické ochrany. Společnost dbá na ochranu pracovníků a dodržování klidu a pořádku.
- Pro ÚP Teplice zajišťuje společnost Henig - security službu fyzické ostrahy na všech objektech úřadu. Dbá na ochranu pracovníků a dodržování klidu a pořádku na pracovištích, a to v prostorách budov i jejich okolí.

3. Náborové strategie: Způsoby oslovování zaměstnanců/kyň s OZP na Městském úřadu Jilemnice

Základní možnosti oslovování potencionálních zaměstnanců/kyň se ZP (zdravotním postižením) jsou stejné jako u ostatních cílových skupin nábory - klasickým institutem je Úřad práce ČR, dále pracovní servery typu prace.cz, jobs.cz, ale také webové sekce vyhrazené tématu “Kariéra” na stránkách jednotlivých zaměstnavatelů či jejich sociální sítě.

Pokud zaměstnavatelé hledají speciálně zaměstnance se ZP, lze tento zájem zohlednit v parametrech vyhledávání na pracovních serverech, nebo je vhodné do výběrového řízení tuto skutečnost uvést. Např.: „práce vhodná pro osoby se zdravotním postižením”, nebo „práce

¹ https://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/seznam-dodavatelu-np?p_auth=MkUXL1qs&p_id=sestavasber WAR sestavasberportlet INSTANCE YCANi5izhLvz&p_lifecycle=1&p_state=normal&p_mode=view&p_col_id=column-1&p_col_count=2&sestavasber WAR sestavasberportlet INSTANCE YCANi5izhLvz javax.portlet.action=formular



vhodná pro osoby se zdravotním postižením v nejllehčím stupni”. V těchto případech je vhodné **do náborového inzerátu uvést i konkrétní specifika režimu pracovní doby** (např. práce z domu či práce s nutností docházení do firmy, práce v terénu atd.). Při výběru vhodné pracovní pozice by měl zaměstnavatel tuto skutečnost zohlednit a konkrétní pružné uspořádání pracovní doby promyslet. Záleží rovněž na charakteru vykonávané práce. Není samozřejmě možné očekávat od vozíčkáře, nevidomého člověka atd., aby docházel např. na kontroly klientů do terénu.

K systémovému vytipování pracovních pozic vhodných pro OZP nyní v rámci analyzované organizace nedochází. Velmi řídké je vytipování OZP zohledňováno při výběru zaměstnanců jen na jedno z oddělení. Spíše jde o náhodu, pokud se do výběrového řízení přihlásí OZP. Což může vést k dojmům, že těchto lidí je nedostatek. To je samozřejmě možné - uchazeči/uchazečky pro práci v organizaci musí splňovat řadu dalších kvalifikačních odborných kritérií. Ověřit reálný zájem této cílové skupiny o konkrétní pozice v kombinaci s konkrétní úpravou pracovního uspořádání je však nanejvýš důležité.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou zaměstnávat OZP, mohou samozřejmě cíleně oslovovat také organizace, které sdružují osoby s určitým typem hendikepu (FOKUS, Rytmus Liberec a další). Uvedené organizace nejen že disponují konkrétními zájemci o zaměstnání, ale dokáží rovněž poradit, co je z hlediska charakteru vykonávané práce či pracovních podmínek vhodné ošetřit právě s vazbou na konkrétní znevýhodnění (např. duševní onemocnění, smyslové postižení, mentální postižení apod.).

Zaškolovací proces probíhá v analyzované organizaci zpravidla pod vedením seniorské pozice na daném pracovišti. V případě OZP se jeho průběh nijak výrazně neliší. V potaz je však potřeba brát nutnost základních školení, která obvykle ve zkušební době probíhají. Pokud vybrané školení probíhá mimo pracoviště, je nutné předem zjistit, zda jsou prostory dostupné (s ohledem na bezbariérovost - záleží na druhu postižení), dále zda je OZP schopná se dopravit na místo konání školení a pokud ne, jak se tato skutečnost vyřeší.

Doporučení:

- Doporučujeme začít s vytipováním pozic a pracovišť, která umožňují výkon práce OZP v některém z výše uvedených stupňů postižení, a to nejprve specificky v rámci jednotlivých oddělení a poté napříč celou organizací. S tímto seznamem poté aktivně pracovat při vypisování výběrových řízení. Opatřit je lze motivačním náborovým sloganem. Např.: “Uvítáme u nás také osoby v nejllehčím stupni postižení.” Dále jasně specifikovat, jak pracovní činnost vypadá a jaký je její rozsah.
- Doporučujeme zpracovat jednoduchou adaptační brožuru (prospekt), který zohlední potřeby OZP. V praxi může jít např. o mapu bezbariérových vstupů a prostor v rámci jednotlivých budov/pracovišť.
- Doporučujeme v rámci proaktivního náboru OZP oslovovat vysoké školy. MUP a další univerzity vzdělávají studující v oboru “veřejná správa”, přičemž mezi jejich absolventy/absolventkami je vždy určitý podíl studujících se zdravotním postižením.



- Seznam pozic vhodných pro OZP lze aktivně poslat také organizacím dlouhodobě pracujícím s OZP, ale primárně také ÚP, který je i pro OZP hlavním zdrojem informací.

4. Řízení a dostupnost informací - specifika OZP v prostředí analyzované organizace

Analyzovaná organizace zajišťuje v první řadě informovanost o konaných výběrových řízeních obvyklými toky (vlastní webové stránky, portál úřadu práce, Facebook, vnitřní síť sloužící k interní komunikaci).

Co se týká dalšího návazného přenosu informací na pracovišti a mezi pracovními úseky, je v případě OZP speciálně zapotřebí důslednosti v nastavení základních informačních toků. Zatímco osoby bez postižení se k informacím dostávají mnohdy vícezdrojově, v neformálním kontaktu apod., jsou možnosti pro OZP omezenější. Potřebují proto spolehlivé nástroje, které podstatné informace povedou v obou směrech.

V případě analyzované organizace by konkrétní komplikaci mohlo přinést zaměstnání OZP na vedoucí pozici, a to právě z důvodu stávajícího nastavení hlavních informačně-komunikačních toků na úrovni vedení. Pravidelné porady se totiž nyní konají na bariérové budově v zasedací místnosti. Řešením by bylo přesunutí porad do bezbariérové budovy, ale s požadavkem na kapacitně vyhovující prostory. V současné době na budově, kde porady probíhají, bohužel není žádný vhodný konferenční prostor pro tento účel.

Doporučení:

- Sepište hlavní informační kanály a propojte je s uvažováním o vytipovaných pracovních pozicích vhodných pro OZP. Zjistíte, zda jsou kanály dostačující a vhodné.

5. Péče o zaměstnance/zaměstnankyně se ZP a nastavení pracovní doby

Výchozí myšlenkou každého personalisty/ky by mělo být, že přetěžování kterékoli skupiny zaměstnanců/kyň může vést ke zhoršení zdravotního stavu pracovníků/pracovnic. Uvedené platí pro zaměstnané se ZP dvojnásob. Na paměti by tak své potřeby měli mít jak samotné OZP, tak zaměstnavatelé, kteří pro ně podmínky spoluvytvářejí. Bohužel, OZP tuto skutečnost ne vždy reflektují, zčásti také proto, že je jejich tíživá finanční situace nutí si přivydělávat, a to i na úkor vlastního zdraví.

Upravení pracovní doby potřebám OZP je vhodným nástrojem, a to vždy s ohledem na druh postižení konkrétního zaměstnance a jeho fyzickou a psychickou zdatnost. Je dobré si uvědomit, co od dané pracovní pozice čekáme. V podmínkách veřejné správy, kdy se pravidelně slouží tzv. úřední dny, může nastat problém zejména pro OZP s těžším zdravotním postižením. Zaměstnanec-vozičkář v takovém dni stráví i více než 12 hodin pouze vsedě (včetně dopravy do zaměstnání a zpět), což pro jeho zdravotní stav není dlouhodobě únosné.



Vhodným opatřením pro odpočinek během dne je „místnost pro relaxaci“, která umožní protažení svalstva a páteře, změnu polohy, ale i duševní odpočinek a relaxaci. Zamyšlení by mělo nastat také na téma ergonomie konkrétního pracoviště - pokud například bude OZP zaměřen na administrativní úkony a přípravu podkladů, usnadníte takovému člověku pracovní den, pokud umístíte kopírku a skener vedle sebe. Jde o maličkosti, které nemusí být vidět na první pohled.

Z hlediska skladby benefitů analyzovaná organizace nyní zahrnuje také osobní konto zaměstnance s příspěvky na dovolenou a zdraví, což lidé se zdravotním omezením využijí. Zmíněná odpočinková místnost v kombinaci s úpravou pracovní doby a pružnou organizací práce by však mohla sehrát roli jednoho z nejdůležitějších motivátorů pro tuto skupinu

Doporučení:

- Vytipujte prostorové možnosti pro vytvoření relaxační místnosti. Zvažte rovněž koncept relaxační zóny pro příchozí občany z veřejnosti. Péči o občana lze vhodně spojit se zaměstnáváním OZP – zaměstnanec/kyně se zdravotním postižením může například nabídnout občerstvení, pomoci s vyvolávacím systémem nebo poradit s vyplněním formuláře.
- Pro OZP je jedním z největších benefitů jednoznačně také možnost home-office. Práci z domova organizace již několik let umožňuje, a to u všech pracovních pozic, kde je to možné. Doporučujeme tedy vytipovat seznam pracovních pozic vhodných pro OZP i s vazbou na vytipování činností vhodných pro výkon z domu.
- Doporučujeme zvážit přeskupení pracovních činností mezi jednotlivými pracovními pozicemi v rámci jednoho oddělení. Pokud by se podařilo jít cestou specializace, tak by například administrativní podklady mohla OZP vykonávat pro více různých pozic, zatímco kolegové/kolegyně by měly větší prostor na terénní či koncepční práci. Vedení by tak optimálně pracovalo s potenciálem svých zaměstnanců/kyň a současně předcházelo přetížení.

6. Pracoviště a pracovní podmínky

Analyzovaná organizace má 3 budovy. Z nich částečně bezbariérová je pouze jedna. Tato však nemá bezbariérové WC, disponuje těžkými vchodovými dveřmi a chybí v ní signalizační body pro nevidomé. Ostatní dvě budovy A a B jsou bezbariérové na úrovni hlavního vchodu a přízemí.

Jednotlivá pracoviště (kanceláře) jsou velmi malá a pro osoby s pohybovým postižením tudíž spíše nevhodná. Prostory však na druhou stranu nemusí být limitující pro osoby se smyslovým či duševním onemocněním.



Vozový park v tuto chvíli není uzpůsoben pro řízení osobami s těžším tělesným postižením. Je zapotřebí na toto myslet například při plánování služebních cest či dopravy zaměstnanců/kyň na nejrůznější vzdělávací aktivity.

Doporučení:

- Pro plánování a koordinaci vzdělávacích aktivit zaveďte přehledný „check-list“, který obsáhne vše, na co se potřebujete vzdělávacího zařízení dopředu zeptat stran bezbariérovosti, signalizačního zařízení a dalších specifík školicího prostoru.
- Zmíněný check-list využijete také při plánování stavebních úprav budovy a jednotlivých pracovišť. Využijte konzultanty/ky z příslušných organizací pracujících s OZP pro plánování rozsáhlejších stavebních úprav.
- Zvážit náklady na bezbariérová řešení v ostatních budovách, a to i z důvodu obsluhy příchozích klientů (současný stav řešený pouze plošinou na jedné z budov není vyhovující), je tedy možné zvážit např. již dříve uvažovaný výtah vedoucí ze zadní strany budovy.

7. Odchody a propouštění lidí

Rozhovory k ukončení zaměstnání např. ze zdravotních důvodů v analyzované organizaci spíše nejsou vedeny. Zaměstnavatel zpravidla neumožňuje přecházení na jinou pracovní pozici ze zdravotních důvodů, neboť nedisponuje vhodnými alternativami.

Pokud je však základním hlediskem současné doby personální udržitelnost organizace a jejich jednotlivých oddělení, je jakákoli personální ztráta zaučeného zaměstnance/kyně velice problematická.

Doporučení:

- Doporučujeme se na doplnění žádoucího počtu zaměstnanců/kyň s OZP zaměřit také ve chvílích, kdy kterýkoli zaměstnanec z libovolného oddělení ukončuje své pracovní působení. Je vhodné znovu prověřit, zda by bylo možné místo v danou chvíli přeoobsadit zaměstnancem se ZP, případně zkombinovat se sladujícími rodiči, studujícími apod.

8. Vnější komunikace, PR, společenská odpovědnost

Vnější prezentaci organizace bezpochyby pomůže již samotná přítomnost OZP na pracovištích, která přirozeně ovlivňuje pracovní prostředí, firemní kulturu a vytváří žádoucí image vůči veřejnosti přicházející zvenčí.

Doporučení:



- Pokud by se organizaci podařilo obsadit další pozice osobami se zdravotním postižením, doporučujeme se souhlasem těchto zaměstnanců/kyň ozvučit jejich pracovní zkušenost například krátkým profilem (spotem) na webu či sociálních sítích.
- Celkovému povědomí, jako o zaměstnavateli vstřícném OZP pomůže intenzivní zaměření na nábor.