

ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jana Hrdá a kol.



„Zkus to jinde“.

Jinde? Kde? Dobrá, dobrá...

Ale, jsou v tom ale...

Zaměstnávat lidi se zdravotním postižením? Proč? Pořád je ještě normální takové lidi nezaměstnat. Tam, kde jde o výkon a o výsledky, by to mohlo být riskantní. Asi si to každý ještě nemůže dovolit. A je normální, že se toho bojíme.

Brožura je součástí projektu
Otevřme dveře, který

Jedličkův ústav a Základní škola
a Střední škola spolu s partnery
Vysokou školou ekonomickou
a sdružením Asistence realizoval

za finanční podpory
Evropského sociálního fondu,
státního rozpočtu ČR a hl. m. Prahy
v letech 2006–2007.



Tento projekt byl podpořen z Evropského
sociálního fondu, státního rozpočtu České
republiky a rozpočtu hl.m.Prahy

Brožura

- je určena vám – lidem, kteří mohou ve větší míře rozhodovat o zaměstnání jiných
- chce povzbudit a ukázat, že to jde
- reflektuje obavy a překážky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením
- obsahuje užitečné informace
- má na svých žlutých stránkách přehled o tom nejpodstatnějším
- obsahuje kasuistiky a příklady z praxe v rámečcích zelené barvy
- má přiložené DVD se třemi televizními spoty projektu Otevřme dveře a brožurou v PDF
- je doplněna odpovědí managerů na otázku: proč jste se rozhodli zaměstnat člověka s postižením a co to vaší firmě dalo a co jí to vzalo
- obsahuje i příběhy lidí se zdravotním postižením, kteří již pracují

Obsah

1. Obavy a překážky	7
Vztah společnosti k lidem s postižením	7
Podnikatelská rizika mohou být dost velká	7
Nedostatek informací vzbuzuje nejistotu	8
Zkušeností zatím moc není	8
2. Odpovědi managerů, kteří to již zkusili	9
3. Co v publikaci najdete – stručný výťah	11
4. Proč zaměstnávat člověka se zdravotním postižením?	17
5. Jak začít?	28
6. Jak pokračovat?	44
7. Na co myslet při přijímání, aby nám byl člověk se zdravotním postižením užitečný	56
8. Co dál po podpisu pracovní smlouvy?	62
9. Zkušenosti těch, kteří to zkusili před Vámi	69
10. Závěr.	75

Přílohy

1. Právní aspekty zaměstnávání lidí se zdravotním postižením (JUDr. Jan Hutař)	19
2. Seznam agentur podporovaného zaměstnání	31
3. Co je to za člověka – o lidských povahách (PhDr. Karel Nosek)	35
4. Piktogramy	65

Kasuistiky

1. Člověk s tělesným postižením – práce švadleny	41
2. Člověk s tělesným postižením – práce sekretářky	47
3. Člověk s postižením zraku – učitelka hudby requalifikovaná pro krizovou intervenci	50
4. Člověk s postižením sluchu – studentka na zdravotní škole a práce laborantky	52
5. Člověk s postižením sluchu – studium a práce laborantky	59
6. Člověk s kombinovaným postižením – zkušenost s prací v archivu	66
7. Člověk s mentálním postižením – příklad dobré praxe podporovaného zaměstnání	68
8. Člověk se sluchovým postižením – práce s počítači	72
9. Člověk s tělesným postižením – jak probíhalo zapracování	73

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Kolektiv autorů PhDr. Karla Noska,
Mgr. Dity Strakové,
Mgr. Daniely Kořínkové,
JUDr. Jana Hutaře
a PhDr. Jana Pičmana
pod vedením Ing. Jany Hrdé

Zaměstnávání lidí se zdravotním
postižením, Jana Hrdá a kol.
ISBN 978-80-903676-1-6 (HEWER, s.r.o.)
Ilustrace Tobogang s.r.o.
Grafická úprava HEWER, s.r.o.
Vydal JÚŠ, 2007, počet výtisků 500
www.jus.cz

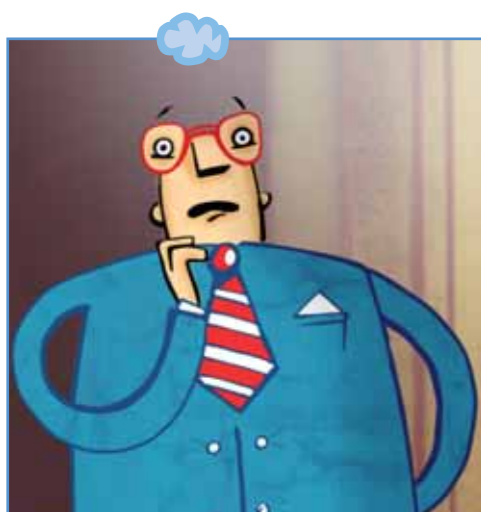
Zaměstnávat lidi se zdravotním postižením? Proč?

Pořád je ještě normální takové lidi nezaměstnat.

Tam, kde jde o výkon a o výsledky, by to mohlo být riskantní.

Asi si to každý ještě nemůže dovolit.

A je normální, že se toho bojíme.



1. Obavy a překážky

1.1 Vztah společnosti k lidem s postižením

Lidé se zdravotním postižením se stále více objevují na veřejnosti, takže vzniká dojem, jako by jich nyní bylo víc než dřív. Není tomu tak, těchto lidí u nás žilo a žije ještě mnohem víc, než kolik jich máme příležitost potkat. Mnozí totiž ještě nevyšli ven, protože buďto nemohou, nebo nechtějí. A tak se stává, že cizinci z vyspělých států se podivují, že vidí tak málo vozíčkářů, osob s bílou či červeně pruhovanou holí, lidí s mentálním postižením. Ptají se, zda je to tím, že se tady taková lidé nerodí a že nedochází k úrazům, nebo zda hned umřou. Většinou je ani nenapadne, že to je následek minulosti.

Jako ne příliš známý a smutný důsledek ideologie bezplatné zdravotní péče, paternalistického přístupu státu a jím nařízeného šťastného života bylo, že osoby se zdravotním postižením byly odsouvány pryč ze společnosti. Nebyly na okraji společnosti, byly za jejím okrajem. Například hlavní město Praha mělo a dosud má své ústavy sociální péče v pohraničních horách na severu Čech. Jeden z jeho ředitelů nazval tato zařízení výstižně „lidojemy“. V nich jsou pořád ještě desetitisíce lidí. Občané této země nebyli zvyklí tyto lidi ani potkávat, natož s nimi žít. „Chovanci“ ústavů (ano, tak

se jim říkalo) neuměli žít jako občané s ostatními občany. **Vzájemné oddělení** bylo hluboké, a proto se těžko překonává **oběma stranám**.

Naše babička vždycky říkávala, že jediný způsob, jak překonat strach z vody, je do ní skočit. Potom totiž člověk musí chtít nechtě plavat. Tak nejlépe vyřeší problém, který mu voda dělala a důvod ke strachu pomine. S obavami, které lidem s postižením i bez něho přináší pomýšlení na vzájemné soužití, se lze vyrovnat **vzájemným poznáváním**. Může přinést zklamání. Anebo také velké obohacení!

Zaměstnat člověka se zdravotním postižením před rokem 1990 bylo velmi netypické a výjimečné.

Působí na nás to, co se odborně nazývá haloeфекt. Při setkání s člověkem s výraznějším postižením, patrným na první pohled, máme **tendenci jeho „velkou viditelnou jinakost“ zevšeobecňovat** i na chování, vlastnosti, schopnosti a dovednosti tohoto člověka. V oblasti, kde se učíme vnímat a posuzovat druhé lidi, se s haloeфекtem setkáváme běžně. Není to naše chyba, je to vlastnost našeho vnímání. Musíme se pouze učit s haloeфекtem počítat a jeho účinek korigovat.

1.2 Podnikatelská rizika

Nebyli bychom dobří podnikatelé, nezasloužili bychom si být ve vedení organizace, kdybychom u každé záležitosti poctivě nevážili rizika. Je tu tedy nápad, že bychom mohli někoho se zdravotním postižením zaměstnat.

Ale co když má pravdu můj kolega, který by nikdy člověka se zdravotním postižením do svého podniku nevezal? Přirozeně máme obavu, jak to vezmou spolupracovníci. Co tomu řeknou?

Nebude jim to vadit? Zvyknou si? Nebudou odcházet? Již jaksí předem předpokládáme negativní postoje od jiných lidí v podniku.

Je přece **normální** vybrat si do firmy ty nejschopnější, nejzdravější, nejvýkonnější a hlavně bezproblémové spolupracovníky! Nějaké osoby se zdravotním postižením už jsme viděli, a ty, co známe, si neumějí ani zavázat boty, jak by mohly pracovat? Nedovedeme si představit, že by bylo možné, že by se mezi nimi našel někdo, kdo by toho byl schopen. Jak by člověk, kterému něco nejde, mohl být v něčem jiném dobrý? A proč bychom to měli být zrovna my, kdo se mu máme věnovat, hledat mu uplatnění? Může s tím být spousta starostí, může poklesnout efektivita a to si jen těžko můžeme dovolit!

Proč bychom se měli cítit provinile, když chceme **jednat opatrně**? Vždyť přijmout člověka se zdravotním postižením skutečně není běžné, proč také? Před 90. rokem by to nikoho ani nenapadlo, od toho tu byla Drutěva. Začali s tím jen nějakí snílci a nadšenci. A mnozí pohorěli a narazili.

Některé firmy však vzdor tomu lidi se zdravotním postižením zaměstnávají. Proč? Zvyšují svoji konkurenceschopnost na trzích EU? Vylepšují svoji image? Stojí jim to za to? Má pro firmu **smysl** zaměstnat takového člověka? Opravdu bychom měli znát konkrétní rizika. Jaké útrapy nám to může přinést? Dá se jim vyhnout? Předcházet? Vyvážit je nějakými přínosy?

1.3 Nedostatek informací o všech aspektech zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Bylo by s podivem, kdyby se zodpovědný člověk pustil do jakéhokoliv podnikání, aniž by si zjistil, co všechno taková věc může znamenat. Jsme odborníky na předmět svého podnikání, rozumíme hospodaření (vždyť jinak bychom prodělali!), umíme si najít ty správné lidi a kontakty. Ale nejsme odborníci na problematiku zdravotního postižení! A proč bychom měli být?!

Jak tedy můžeme zodpovědně posoudit, zda se můžeme pustit do zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Naštěstí to cosi, co je potřeba vědět navíc, se najde v této brožuře. Jsou tu ryze praktické návody i přehledy o finančních kompenzacích od státu, personalistická doporučení i informace o možnostech podpory při zaučování těchto lidí.

1.4 Zkušeností je poskrovnu, alespoň u nás

Kdybychom si to alespoň dovedli představit, kdybychom uměli odhadnout, jak to s takovým člověkem se zdravotním postižením bude fungovat! Neznáme nikoho, kdo by to zkusil. Anebo ti, kdo to zkusili, mluví o tom tak odlišně, že nevíme co si z toho máme vybrat. Něco společného, zevšeobecnujícího jako by nebylo. Potřebovali bychom znát, na co bychom se měli připravit, s čím bychom mohli počítat.

V brožuře právě tohle najdeme. Píše se tu o lidech s jednotlivými druhy postižení

a o tom, co je pro ně společné. A také si můžeme přečíst příběhy, které psali sami lidé se zdravotním postižením. Máme tu případy, kdy to vyšlo i kdy to nevyšlo. A můžeme se na problematiku podívat rovnou z druhé strany.

2. Odpovědi managerů, kteří to již zkusili

Stanislav Hrabě Šéfredaktor týdeníku Gól

Proč jste se rozhodli přijmout člověka se zdravotním postižením?

Když jsme sháněli sportovního nadšence, který by se podílel na výrobě časopisu zpracováním statistických údajů, které jsou základem sportovního procesu, rádi jsme uvítali, že o to projevil zájem člověk – fanda se sníženou pracovní schopností. Rozhodující pro jeho činnost byl zápal, znalost prostředí, smysl pro přesnost a odpovědnost. A to náš spolupracovník má.

Pro něj je to šance, jak se přiblížit prostředí, které má rád – fotbalu a lednímu hokeji. Poznává zákulisí, nasbírává informace, které ani nejdou na veřejnost, je obklopen tím, co ho baví. To je pro člověka nesmírně cenné. Připomínat, jak pro tyto lidi je důležité normální pracovní zařazení, je vyjádření, které má obecnou platnost.

Co vám to dává a bere?

Pro členy redakce je jeho přítomnost rovněž obohacením. Neustále se potkáváme s lidmi, kteří jsou na tom zdravotně výborně – aktivními sportovci, nyní poznáváme myšlení lidí, kteří takové štěstí v životě nemají. Tato zkušenost je nedocenitelná a vyvolává potřebnou pokoru.

Jiří Michal Generální ředitel Zentivy a.s.

Proč?

Snažíme se nerozlišovat lidi podle jejich zdravotního stavu, ale podle jejich dovednosti a schopnosti vykonávat určitý druh pracovní činnosti. Jestliže určitý člověk je schopen určitý druh práce vykonávat, tak přeci nezáleží, nesmí záležet na tom, jestli se na své pracovní místo dostane pěšky s berlemi nebo na vozíčku. Vážíme si každého, kdo se o sebe stará a kdo chce poctivě pracovat.

Co nám to dává?

Dává nám to snad větší pochopení, že každý člověk má lidská práva a měli bychom je všichni respektovat, zejména právo na důstojný život.

A co to bere?

Nebere nám to nic.

Leoš Princ ředitel společnosti Hewer

Proč?

Dotýkal se mne jejich osud, uvědomoval jsem si, že nemám nic navíc před nimi a že jsme na jedné lodi. Hodně mne vždy oslovovala myšlenka Jeana Vaniera, že sice některá postižení u člověka jsou vidět velmi zjevně, ale nakonec že jsme vlastně všichni postižení. Dokonce možná „zdraví“ lidé v sobě nosí mnohem hlubší rány a skrývají mnohem hrůznější obludy, které třeba nejsou tak vidět jako fyzický handicap. Já velmi osobně prožívám neoddelitelnost tohoto života od těžkého údělu některých lidí, a jako věřící vím, že se před Bohem nemám čím chlubit. Že toho víc uběhnu a namluvím? Vyřídím a zařídím? To je moje povinnost, když jsem tyto dary dostal. Někdy mám silný pocit, že to často v životě chodí tak, že osud nebo spíš Bůh a Jeho moc se více projevuje právě u slabších a bezmocnějších jedinců. Proto se od postižených kolegů vždycky chci učit a cíleně nechci svůj život, pokud jsem aspoň trochu schopen, od nich oddělovat. Být užitečný a někomu dávat šanci, třeba jen práci, mne potěšuje a narovná v mých temných místech duše.

Co nám to bere a dává?

Bere nám to možná trochu na rychlosti a možná i na obvyklé lidmi schvalované estetice, image firmy. Někdy opravdu ta výkonnost není, a asi u člověka s handicapem nikdy nebude. Nicméně jsou různé handicap a naprosto každý člověk je i v tom handicapu trochu jiný. Provozy, kde pracují zaměstnanci ZP nezměříme na výkonnost, ale snažíme se

za pomoci státních dotací pro ně vytvářet vhodné pracovní podmínky. Naší firmě to určitě dává specifický image, ale nám to vyhovuje. Chceme o sobě říkat, že nepodnikáme jen kvůli zisku. Ale pochopitelně i s provozem o 200 zaměstnancích se ZP vytváříme zisky, asi menší, pracnější, bez zisku toto zaměstnávání určitě provozovat nejde. Další přínos je i pro zaměstnance, kdy se vzájemně ti „rychlí a schopní“ musí vypořádávat s potřebami osob se ZP – ať už to souvisí s tím, že je osoby s handicapem vyrušují ze soustředěné činnosti a oni na to musí reagovat. Je to lidské uvědomovat si, že všechno v životě není uhlazené a snadné. Nedávno mne jeden vozičkář na chodbě zastavil, špatně mluvil a tyknul mi: „Hele zapni mi bundu.“ Zapnul jsem a chtěl jsem odejít, ale on mne zastavil a povídá, abych ho svezl výtahem dolů z pátého patra. Rozuměl jsem mu až napotřetí. Na chvíli jsem zaváhal a chtěl tento úkol někomu delegovat, ale nakonec jsem pána svezl sám. Trochu mne to vyrušovalo z mé rozeběhnuté mysli, ale když jsem jel výtahem dolů, pán pořád otáčel hlavu za mnou a krásně se smál. Nevím, jestli věděl, že jsem ředitel. Málo jsme se vidali a byl z týmu lidí, kteří sem k nám momentálně po 6 týdnů dojížděl na školení. Možná ho prostě těšilo, že si mne získal, možná se smál jen tak. Ale hlavně já jsem v nervózním srdci trochu roztál a v duchu jsem si říkal, co by mi z toho života zbylo, kdybych se občas nezastavil a někomu jednoduše nepomohl.

Pavel Prokopius ředitel společnosti Lucerna – Barrandov, s.r.o.

Proč?

Chtěli jsme podpořit myšlenku integrace zdravotně postižených do společnosti.

Postižení našeho spolupracovníka je mentální i tělesné. Na náš kolektiv to klade větší nároky na trpělivost, vstřícnost, důvěru a podporu jeho schopností.

Odměnou je pak radost i užitek z dobře splněných úkolů, kterou máme my i náš postižený kolega.

3. Co v publikaci najdete



Proč zaměstnat člověka se zdravotním postižením? ➤ 4.

Kvůli sobě – na začátku je vhodné myslet na konec ➤ 4.1.

Asi každý se chce loučit se životem s pocitem, že nežil zbytečně a něco dobrého udělal.

Společenství lidí je výkonnější a odolnější, když jeden druhému pomáhá.

Zaměstnavatel tak dělá něco pozitivního pro sebe a své blízké, chová se zrale a zodpovědně a získává morální převahu nad konkurencí.

Kvůli osobám se zdravotním postižením ➤ 4.2.

Obvyklého standardu nedosahují lidé – zločinci zavření ve vězeních a lidé se zdravotním postižením

zavření v ústavech a v domácnostech.

Kvůli někomu konkrétnímu, koho známe ➤ 4.3.

Známe někoho, kdo má zdravotní postižení.

Díky němu jsme si uvědomili, že je dobré někoho s postižením zaměstnat.

Kvůli spolupracovníkům ➤ 4.4.

Prvek lidskosti, nové hodnoty – namísto soutěžení spolupráce a vzájemná pomoc.

Charta rozmanitosti – konkurenční výhoda.

Kvůli prestiži firmy ➤ 4.5.

Prestiž firmy – tzv. sociální odpovědnosti firem – corporate social responsibility (CSR). Naplnit očekávání svého okolí.



Kvůli finančním výhodám ➤ 4.6.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

A kvůli...?? Kvůli věcem, které jsou také důležité ➤ 4.7.

Lidé, kteří nepodají takový výkon, sníží výkon týmu z krátkodobého hlediska.

Avšak tým dostane jiné dimenze,

promění se v kreativnější, odolnější vůči nezdarům, zvýší se sociální koheze týmu a v horizontu déleodobějším může podávat výkon „vyšší“, protože stabilnější.



Jak začít ➤ 5.

Známe někoho se zdravotním postižením ➤ 5.1.

Postupovat se zřetelem ke konkrétnímu člověku.

Zjistit, co by mohl v našem podniku dělat.

Sestavit mu náplň práce.

Máme volné pracovní místo ➤ 5.2. Kde takového člověka najdeme?

➤ 5.2.1.

Využít obvyklých možností – inzeráty a internetové stránky.

Poslat nabídku do organizací sdružujících lidi se zdravotním postižením.

Oslovit agentury podporovaného zaměstnávání – www.unie-pz.cz.

Využít příspěvků od úřadu práce – uchazeči o zaměstnání, poslat nabídku volného místa na úřad práce, kde je přihlášen firma zaměstnavatele.

Co dělat se zájemci? ➤ 5.2.2.

Podle životopisu.
Zvažovat vhodnou kvalifikaci a dovednosti.
Nezapomínat na zaučení či zaškolení.
Pozvat na pohovor – omezení vyplývající ze zdravotního stavu – vyřešení bariér, formy a termíny komunikace o potížích.
Člověk s potížemi v komunikaci – bez ostychu se ptát.
Zvážit, jaký typ zdravotního postižení je pro nás a naše pracoviště přijatelný.
Kombinace obou přístupů ➤ 5.2.3.

Jak pokračovat ➤ 6.

Úprava prostředí ➤ 6.1.

„Design for all“ – úprava pro všechny.
Úsilí o zpřístupnění prostředí na pracovišti osobám s postižením přinese užitek všem.



Osoby s tělesným postižením

➤ 6.2.

Bezbariérové prostředí – tzv. stavební zákon a vyhláška.
Zeptat se konkrétního uchazeče o zaměstnání – uspokojování běž-

ných lidských potřeb. Vyzkoušet s konkrétním uživatelem.

Doprava ➤ 6.2.1.

Na trase hromadné městské dopravy, která je pro uchazeče dostupná.
Při dojíždění autem – vyhrazené parkovací místo.



Vstup do budovy ➤ 6.2.2.

Maximální úpravy jsou pro člověka nejtěžším tělesným postižením (elektrický vozík).

Instalovat nájezd, plošinu.

Dveře: klika vodorovné madlo, pozor na „brano se zavírá samo“.

Vstupní hala ➤ 6.2.3.

Recepce – vysoký pult přizpůsobit výšce sedícího člověka.

Turnikety přizpůsobit šířkou a výškou vozíčkáři.

Výtahy a schody ➤ 6.2.4.

Vyptat se na potřebný minimální vnitřní rozměr a šířku dveří, otvírání.

Ovládací panel s obousměrným dorozumivacím zařízením, sedátko.

Schodolez.

Člověk s berlemi – pevné zábradlí a nekouzavý povrch schodů.

Chodby ➤ 6.2.5.

Podlahy – nebezpečné jsou klouza-

vé povrchy, vyčnívající předměty.

Vlastní pracovní místo ➤ 6.2.6.

Dveře – vhodná šířka, madlo, krýt dveře do výše stupaček, rohy v budově.

Okna – pákový ovladač.

Vypínače, stroje a přístroje – výška. Nábytek – možnost pod něj zajet stupačkami.

Kompenzační pomůcky.

Místo prostorné, ne vyčnívající předměty a šňůry, ne zády ke dveřím.

WC a jiné příslušenství ➤ 6.2.7.

Větší, širší dveře, výška mísy, její vzdálenost od stěn, umístění madel, umyvadla.

Kuchyňky, šatny, odpočívárny a podobné prostory dostupné pro sedícího člověka, pracovní plochy, skříňky v šatně.

Válenda či lůžko v odpočívárně z jedné strany zcela přístupná.

Jídelna, bufet a ostatní ➤ 6.2.8.

Ne schody, úzké dveře, malý prostor nebo vysoký pult.

V samoobslužné jídelně – dohodnout s personálem případnou obsluhu.

Osoby se zrakovým postižením

➤ 6.3.

Doprava ➤ 6.3.1.

Nacvičit běžnou hromadnou dopravu.

Vstup do budovy ➤ 6.3.2.

Ne nerovnosti terénu, vyčnívající předměty, např. reklamní tabule.

Natřít jasně žlutou barvou: okraje schodů a výstupků a dveře, kde je klika.

Vstupní hala ➤ 6.3.3.

Barvy kontrastní, plochy bez vzoru, dobré osvětlení.

Povrchy podlah nejednotné, nutné jsou vodící lišty.

Neměnit umístění předmětů.



Recepce – kvůli identifikaci, tok informací, plán budovy v plastickém provedení a další hmatově vnímatelná sdělení.

Výtahy a schody ➤ 6.3.4.

První a poslední schod – kontrastně vyznačený, zábradlí.

Výtah – ovládací panel, tlačítka, hlášení.

Chodby ➤ 6.3.5.

Vodící lišty, kontrastní barvy, hmatová značení a změna povrchu podlahy.

Ne, co sem nepatří.

Co dělat, když potkáme na chodbě člověka s bílou holí – zdravit.

Vlastní pracovní místo ➤ 6.3.6.

Umístění – ne proti oknu.

Osvětlení – plynulé, možnost zastínění.

Kontrastně vyznačené obrysy – vypínače, nábytek v barvách bez vzoru a bez lesku. Nepřemísťovat!

Ne pootevřené dveře, odsunutě židle, vysunutě zásuvky.

Pomůcky, vodící pes.

WC a jiné příslušenství ➤ 6.3.7.

Teplá voda – zarážka na 37 stupních.

Jídelna, bufet a ostatní ➤ 6.3.8.

Popsat, kde co leží na talíři (orientace se děje podle ciferníku hodin).

Zásady při jednání: nespěchat, při doprovodu nabídnout rámě (půl kroku za), ne ho tlačit před sebou, neříkat POZOR, ale konkrétně, pokud vejde do místnosti, upozornit na sebe a říci, kdo a kde je.

Osoby se sluchovým postižením

➤ 6.4.

Doprava ➤ 6.4.1. – bez potíží.

Vstup do budovy ➤ 6.4.2.

Ostraha budovy – smluveným heslem prostřednictvím SMS, psané a čitelné zprávy, symboly, světelné signály apod.

Vstupní hala ➤ 6.4.3.

Systém předávání informací – krátké, heslovité zprávy, obrázky.



Výtahy a schody ➤ 6.4.4.

Vizuální signalizace.

Chodby ➤ 6.4.5.

Komunikace – sdělení krátká, přirozeně artikulovat.

Vlastní pracovní místo ➤ 6.4.6.

Posadit pracovníka tak, aby viděl na dveře i z okna.

Na mluvícího k neslyšícímu má dopadat světlo, nepopocházet, ticho.

Přístroje (telefon) – vibrační nebo světelná signalizace.

Pozor na zářivky – některé ruší sluchadla.

Instalovat tzv. indukční smyčku.

Počítat s tím, že člověk může být hlučnější.

WC a jiné příslušenství ➤ 6.4.7. – se nemusí upravovat.

Jídelna, bufet a ostatní ➤ 6.4.8. – nejsou třeba upravovat.

Osoby s vnitřním postižením

➤ 6.5.

Nemají obvykle nějaké zvláštní nároky na úpravu prostředí – nutnost výslovně se zeptat.

Pracovní podmínky přizpůsobit – častější přestávky v práci, zkrácená pracovní doba, možnost inhalovat, chvíli ulehnot atd.

Osoby s mentálním postižením

➤ 6.6.

Při případném kombinovaném postižení – úpravy prostředí výše popsané.

Tolerance v oblasti mezilidských postojů, vztahů, chování a jednání.

Řeč, způsob sdělování ➤ 6.6.1.

Slovní komunikace – potíže, citlivost na mimiku, gesta a postoje, zjišťovat, jak porozuměl.

Vnímání ➤ 6.6.2. – zjistit, jaké schopnosti má – často špatně rozlišuje, jiné vnímání prostoru a času.

Možnosti učení ➤ 6.6.3. – je třeba mnohokrát opakovat – převažuje mechanická paměť, nemožnost udržet pozornost, fyzická unavitelnost.

Zadávat jednoduché, opakující se úkony, možnost častých přestávek. Ve fázi učení by měl pomoci pracovní asistent.

Chování a jednání ➤ 6.6.4. – netlumená emoční intenzita, neurotické projevy, nedostatek sebereflexe. Uvědomit si, že projevy chování nejsou důsledkem zlé vůle. Vztít jako výzvu spolupráci s člověkem, který se nechová tak, jak nám vyhovuje.

Další zvláštnosti ➤ 6.6.5. – stereotypní pohyby těla, grimasy a nearticulované zvuky. Nepodlehout vlastnímu paternalismu, zachovat lidskost, nepřebírat aktivitu a odpovědnost, vést a přitom nerozkazovat. Jak je to s osobami s duševním onemocněním – žádné zvláštní úpravy prostředí. Podpora speciální organizace (Fokus), jednodušší práce, nestresující. Jsou stabilizováni, případně kompenzováni léky.



Na co myslet hned při přijímání, aby nám byl člověk se zdravotním postižením užitečný ➤ 7.

Z hlediska pracovního výkonu

➤ 7.1. máme zjednodušeně řečeno dvě skupiny lidí s postižením, u jedné jejich postižení požadovanou výkonnost nijak nesnižuje, u druhé snižuje. Zjistit, kam náš uchazeč patří.



Rozdíl mezi lidmi různých osobností je často větší a pro vykonávanou práci podstatnější než rozdíl mezi jedincem se zdravotním postižením a bez něho. Zkoumat vhodnost osoby s postižením ze dvou hledisek: charakteristické rysy osobnosti a typ postižení. První skupina: počáteční investice na úpravy prostředí (z příspěvku na zřízení pracovního místa), zařazení nemusí být zdravotním postižením ovlivněno. Druhá skupina: kvalifikace i dovednosti osoby s postižením vyhovují, výkonnost kolísá nebo je nižší – odměna podle průměrného výkonu; když nemá kvalifikaci – umístit tam, kde se nevyžaduje nebo poskytnout zaškolení. Zohlednit nefinanční přínosy.

Z hlediska administrativních úprav ➤ 7.2.

Typ pracovně–právního vztahu, pracovní doba, náplň práce.

Dohoda či smlouva, volná pracovní doba.

Počítat s potížemi osoby s postižením při cestování do práce (počasí) – domluvit pravidla a podmínky přizpůsobení.

Adaptační fáze – delší zkušební doba.

Z hlediska vztahů v týmu ➤ 7.3.

Mínění na pracovišti – obavy kolegů, že budou dělat věci za osobu s postižením a o čem se s ní budou bavit.

Ideál – zapomenout, že osoba nějaké postižení má.

Začlenění pracovníka s postižením – nejbližší kolegové by měli být vstřícní.

Zvláštnosti: mimovolné pohyby, křeče, grimasování, poruchy artikulace, špatná koordinace pohybů, tréma (viz také výše).

Zaměstnání s osobní asistencí ➤ 7.4.

Osobní asistent je někdo, kdo dělá s klientem nebo za něho vše, co by dělal klient sám, kdyby mohl.

Osobního asistenta si platí sám klient, asistent musí mít k dispozici židli.

U pracovníka s mentálním postižením – dohled, zaučování.

Co dál po podepsání smlouvy ➤ 8.

Vybrali jsme osobu s postižením, upravili prostředí a seznámili jsme tým.

Čeká nás zaškolení a zapojení pracovníka.

Možnost individuálně prodloužit zkušební dobu, ev. uzavřít smlouvu na dobu určitou.

Jakou podporu při zaučení nového pracovníka můžeme mít ➤ 8.1.

Pracovní konzultant ➤ 8.1.1.

Prostřednictvím agentury podporovaného zaměstnávání – pracovní konzultant.

Dochází spolu se zaměstnancem s postižením a pomáhá spolupracovníkům v komunikaci, pomáhá se zapracováním, zpočátku pracuje společně, trénuje s ním, je spojku pro zaměstnavatele, organizuje schůzky, poskytuje konzultace, později nahrazuje konzultanta pracovní asistent.



Pracovní asistent ➤ 8.1.2. je zaměstnanec agentury podporovaného zaměstnávání, celou pracovní dobu nebo část. Pomáhá utvářet vztahy na pracovišti, vytipovat přirozenou podporu, při zorientování se na novém pracovišti, odhalit problémy. Konzultant vše asistentovi vysvětlí. Zaučení může proběhnout bez asistenta, pomocí zkušeného kolegy – patrona.



Hodnotící rozhovor ➤ 8.1.3. – vede vedoucí pracovník, na začátku, v polovině a na konci zkušební doby, eventuálně i nadále. Záznamy, plány rozvoje a vzdělávací plány. Součástí je: očekávání zaměstnance, zaměstnavatele, plány atd.

Co pomůže týmu nového kolegu přijmout ➤ 8.2.

Seznámit tým s nutností specifického jednání s novým pracovníkem. Požádat kolegu, aby se představil, pohovořit o náplni jeho práce, o pracovní době, o funkci pracovního asistenta, seznámit s oblastmi pomoci, nešetřit připomínkami a námitkami.

Upravit pracovní dobu, pracovní náplň, omezení činností či jiné rozvržení, intenzivní trénování atp.

Jak zajistit hladký průběh aneb jak vyřešit případnou krizi ➤ 8.3.

Krize – zůstat ve styku s agenturou,

průběžná komunikace s vedením. Uvědomit si výhody – finanční, lidské, je třeba slevit z nároků na rychlost a přesnost, potížit s kolegy předcházet.

Zkušenosti zaměstnavatelů, kteří to zkusili ➤ 9.

Zaměstnanec s tělesným postižením ➤ 9.1.

Úpravy prostředí jsou příjemné pro všechny zaměstnance.

Obtíže při dopravě – pracovní doba, práce doma.

Reakce zákazníků, když službu poskytuje vozičkář.

Potíže – jednání mimo – nutnost zastupovat, pozitivní ovlivnění obchodních partnerů, jednání má jinou atmosféru než obvykle.

Technické problémy – kolega s postižením je řeší sám.



Ve vztazích – zapomnělo se na voziček.

Zacházení při havarijních situacích – nefungují výtahy, někdo kolegu s postižením „srdmá“, speciální sedačka.



Zaměstnanec se zrakovým postižením ➤ 9.2.

Úpravy prostředí – hlášení stanic ve výťahu, úklid, řád, jednání v recepci, koloběh papírů.

Kolega s postižením ovládá počítač – radí ostatním, hlasový výstup předčítá dokumenty.

Problém – nelze navázat oční kontakt, jiné vnímání.

Samozřejmost – upozorňování na změny, popisování okolí, využívání jeho ohromující paměti.



Reakce okolí – přehnaná pozornost, nebo naopak bezostyšnost.

Zacházení při havarijních situacích – rozdělení úkolů (upozornit na nebezpečí, opustit budovu, zachránit pomůcky).

Zaměstnanec se sluchovým postižením ➤ 9.3.

Způsob komunikace – informace vyvěšovat písemně.

Na dveřích – čísla a piktogramy.

Kontakt a komunikace – odezírání, psaný text, oční kontakt.

Pracovní úkoly – schopnost se soustředit, motivovanost, snaha se vzdělávat, zvyk překonávat obtíže.

Problémy – nedostatek informací, dotčené chování, prudké reakce, nutnost dobré vztahy vypěstovat.

Náplň práce – nutnost změnit (ne telefonování, vedení rozhovorů s klienty atp., převzetí písemné agendy od ostatních).

Pomoc při havarijních situacích – piktogramy.

Zaměstnanec s vnitřním postižením ➤ 9.4.

Zdravotní potíže se mohou projevit až časem.

Žádné technické úpravy na pracovišti.

Očekávání časté nemocnosti – pozice, kde nepřítomnost neohrozí chod podniku, úprava pracovní doby, využívání elektronické pošty, telefonu (éra nového přístupu k práci).

Problém – zvláštní pracovní režim – pro kolegyně kámen úrazu, potom přijetí, neformální přátelství.

Pomoc při havarijních situacích – pomoc při útěku, postupy při náhlém zhoršení stavu.

Zaměstnanec s duševním onemocněním ➤ 9.5.

O lidech s mentálním postižením – v předchozích kapitolách.

Osoby s duševními nemocemi – nemusí potíže zmínit, možná se zjistí až časem.

Duševní nemoci se liší – sice lze těžko předvídat vývoj, ale je nutné počítat se změnami chování (ataka) – reaguje jinak než ostatní nebo je jiný než obvykle – dohodnout se na dalších postupech.

Pracovní místo, kde může být dlouhodobě zaměstnanec nepřítomný – hledání jiných forem organizace práce.

Pracovitost, ochota, spolehlivost a vlídnost.

Postupy při havarijních situacích – osoba s postižením propadá panice – vědět, kdo se postará.



Závěr ➤ 10.

Rizika při zaměstnávání jsou sice u každého, ale u člověka se zdravotním postižením je předpokládáme – nyní víme jak jim předcházet a již vzniklé problémy řešit.

Znát limity předem je výhoda.

V zaměstnávání osob se zdravotním postižením přejeme

HODNĚ ÚSPĚCHŮ!!

4. Proč zaměstnávat člověka se zdravotním postižením?

4.1. Kvůli sobě – na začátku je vhodné myslet na konec

Narodíme se, starají se o nás, potom přijde vzdělávání a vstup do života. Toužíme po všem možném a většinou mnohé získáváme. Máme kolem sebe lidi, které máme rádi. Staráme se o ně a taky stárneme. A potom přijde ten konec, kdy, jak hezky popisuje Cimrman ve hře „Posel světla“, Smrták říká: „S sebou nic nebrat, ani vkladní knížky nejsou povoleny!“ Skutečně na tom konci nám nezůstane nic než možnost loučit se s pocitem, že člověk nežil zbytečně a něco dobrého udělal. To, co udělal, byla jeho práce, a pokud pomáhal také druhým dělat správnou práci, byl užitečný dvojnásob.

Pomáhat nalézat práci osobám se zdravotním postižením je altruistické chování, které u nás ještě zdaleka není běžné. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením má ještě řadu dalších významů. Také ekonomický, ten podrobněji rozebíráme dále. Zdůraznit je třeba hlavně dopad na společen-

skou soudržnost. Společenství lidí je výkonnější a odolnější, když jeden druhému pomáhá. Společenství prožívá méně napětí, když není důvod k pocitu závisti a nepřejčnosti. Jednotlivci jsou spokojenější, když jsou obklopeni spokojenými lidmi. Vědomí, že druzí mi pomohou, když přijdu o zdraví nebo se prostě dostanu do těžké situace, mi dává pocit jistoty a posiluje obecně vzájemnou důvěru. Toto všechno jednoznačně hovoří pro to, aby všichni, a zejména ti, kdo o zaměstnávání druhých rozhodují, hledali způsoby, jak lidi se zdravotním postižením zaměstnat, jak jim přístup k práci usnadnit a vhodnou práci mít. Byť to může někomu připadat nadnesené, dělá tím zaměstnavatel vlastně také něco pozitivního pro sebe a své blízké. V tomto smyslu se chová zrale a zodpovědně. Podílí se tím totiž na vytváření lepšího společenského klimatu, je dobrým vzorem pro své okolí a získává určitou dávku morální převahy nad konkurencí, pokud je pro ni jediným kritériem úspěchu snadný výdělek a maximální zisk.

4.2. Kvůli osobám se zdravotním postižením

Asi moc neuvažujeme, co znamená žít ve společnosti, pokud v ní běžně žijeme. Každý z nás nějakým způsobem zasahuje do života druhých lidí. Do velké míry záleží na našem rozhodnutí, jak moc a v jakém směru to bude. Co uděláme ve vztahu ke spoluobčanům se zdravotním postižením. Zda převedeme člověka s bílou holí přes ulici a půjdeme dál, nebo zda se s ním dáme do řeči a zajdeme s ním na kávu, či zda ho dokonce pozveme k sobě do podniku a nabídneme mu práci.

4.3. Kvůli někomu konkrétnímu, koho známe

Může se stát, že známe někoho, kdo má zdravotní postižení, a chceme pomoci přímo jemu. Uvědomujeme si totiž, jak je významné, aby byl zaměstnaný. Jestliže se vskutku jedná o konkrétního člověka, kterého dobře známe, pravděpodobně nebudeme dlouho zkoumat, zda je dotýčný člověk dobrý pracovník. Je však možné, že právě ten, koho máme na mysli, se nám nehodí svou kvalifikací, ale díky němu jsme si uvědomili, že by bylo dobré někoho se zdravotním postižením zaměstnat.

4.4. Kvůli spolupracovníkům

Všude je velké zaměření na rychlost, akci a výkon. Přijetí člověka s postižením může posílit prvek lidskosti. Konfrontace s takovým člověkem nás může přivést k hlubšímu zamyšlení nad tím, jak dalece jsou starosti, které prožíváme my a naši zaměstnanci, opravdové, důležité a řešitelné. Může poukázat na nové hodnoty. Vedle zdravého soutěžení se může objevit více spolupráce a vzájemná pomoc. Pokud máme na pracovišti například nevidomého kolegu, jistě nás kontakt s ním přivede k úvahám o tom, jaké to pro něho musí být, když během dne, kdy je v práci, rozkopou před budovou chodník nebo se tam objeví jiná nečekaná překážka. Je dost možné, že někoho z nás napadne kolegu na to upozornit nebo dokonce nabídnout pomoc při cestě z práce.

Také motivace a ochota podávat vyšší výkony může být posílena. Pokud totiž

naši zaměstnanci uvidí, že například kolega vozíčkář, který do práce jezdí víc než dvě hodiny přes celé město několika nízkopodlažními autobusy s velkými intervaly, je na svém pracovním místě vždycky včas a upravený, zamyslí se nad vlastní docházkou do práce. Nebo třeba pokud se kolega s postižením, který pracuje na zkrácený úvazek, vždycky hlásí i na sobotní směnu, ostatním to nedá a ochotněji také zvednou ruku.

„Ve Francii se stovky velkých, středních i malých podniků připojily k tzv. chartě rozmanitosti, která podporuje etnickou i jinou rozmanitost v ekonomické sféře a prosazuje ji jako **konkurenční výhodu**. Je prokázáno, že rozmanitější týmy bývají kreativnější,“ prohlásil Vladimír Špidla – člen Evropské komise odpovědný za zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti – v dubnu 2007 v Praze.

4.5. Kvůli prestiži firmy

Zaměstnání člověka se zdravotním postižením může pozvednout prestiž firmě. Stále více se uplatňuje koncept tzv. sociální odpovědnosti firem – corporate social responsibility (CSR). Sociální či společenská odpovědnost firem se totiž stává vizitkou úspěšnosti daného podniku. Je to nadstavba nad komerčními aktivitami firmy. Tato forma společensky odpovědného chování bývá v určitém prostředí velmi oceňována a CSR tak přispívá ke známosti firmy, značky nebo produktu, zlepšuje image.

Lidé již nevnímají podniky pouze jako producenty výrobků a služeb, jejichž cílem by měla být pouze maximalizace zisku. Pokud má být firma v dnešním světě dlouhodobě a trvale úspěšná, měla by naplnit očekávání svého okolí,

zkrátka chovat se sociálně odpovědně.

Jaká je pravděpodobnost, že riziko a nasazení při zaměstnávání člověka se zdravotním postižením bude větší než u člověka bez postižení? Když tolik lidí bez postižení hledá práci, mohli bychom předpokládat, že větší bude. Ale úsilí, které věnujeme výběru vhodného člověka, nemusí být výrazně odlišné. Výběr probíhá podobně, jen přibude zaměření se na speciální podmínky a případné úpravy. Nicméně zjišťování, zda daný zaměstnanec je „ten pravý“, nás nemine ani v jednom případě. Pokud vybereme špatně (ať již člověka s postižením nebo bez), vynaložená snaha je ztracená u obou případů.

4.6. Kvůli finančním výhodám

Stát zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporuje. V zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti byly podstatně rozšířeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Upraveny byly podmínky rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšných prací, dále účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu, na zapracování fyzických osob a při přechodu na nový podnikatelský program.

Do nynějška bylo obtížné z práce propustit člověka, který byl zaměstnán jako osoba se změněnou pracovní schopností (ZPS). Podle dřívějšího zákona to totiž bylo možné jen po předchozím souhlasu příslušného orgánu státní správy. V novém zákoně o zaměstnanosti je ustanovení o souhlasu orgánu státní správy s propuštěním osoby se ZPS zrušeno, a je jen povinnost tuto skutečnost ohlásit.

Uvažme, jak se nám vyplatí zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Podrobněji v příloze č. 1.

Příloha č. 1 Právní aspekty zaměstnávání člověka se zdravotním postižením

(JUDr. Jan Hutař)

Stát zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporuje (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Při zaměstnávání osob s postižením platí stejné podmínky výpovědi jako u lidí bez postižení, lze s nimi sjednávat smlouvu na dobu určitou, mají stejnou zkušební dobu jako u osob bez postižení. Je zde pouze povinnost ukončení pracovního poměru osoby se zdravotním postižením ohlásit danému úřadu práce.



Povinnosti zaměstnavatelů

Dříve než si podrobněji vylíšíme podporu od státu, začneme povinnostmi zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti.

- Informovat úřad práce (ÚP) o volných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením (OZP);
- Vést evidenci vhodných pracovních míst pro OZP;
- Rozšiřovat možnosti zaměstnávání pro OZP;
- Spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace;
- Vést evidenci zaměstnáváných OZP;
- Splňovat tzv. povinný podíl (pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců).

Ad. Spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jenž je zaměřen na osoby se

zdravotním postižením. Spolupráce ÚP a zaměstnavatelů většinou spočívá v tom, že zaměstnavatel umožní člověku s postižením, aby na jeho pracovišti nějakou dobu získával pracovní zkušenosti či dovednosti. Přesné podmínky této spolupráce jsou určeny ve smlouvě, kterou ÚP se zaměstnavatel uzavře. Tyto podmínky mohou být velmi individuální a záleží na vzájemné dohodě ÚP a zaměstnavatele.



Ad. Vést evidenci zaměstnáváných osob se ZP

Při vedení evidence osob se zdravotním postižením je třeba, aby tato evidence byla vedena pečlivě. Pokud budou některé doklady v nepořádku, ÚP neuzná tuto osobu jako OZP a zaměstnavatel ztrácí nárok na finanční podporu i na plnění povinného podílu.

Je potřeba znát definici osoby se zdravotním postižením, kterou uvádí zákon o zaměstnanosti (viz dále). Osoby se zdravotním postižením jsou definovány i v jiných zákonech,

např. pro účely invalidních důchodů, pro účely sociálních dávek apod., nicméně pro zaměstnavatele je důležitá pouze definice zákona o zaměstnanosti a nikoliv jiná.



ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI (§ 67) definuje osoby se zdravotním postižením takto:

a) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní (tyto osoby jsou automaticky považovány za osoby s těžším zdravotním postižením)

b) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidní

c) osoby, které byly rozhodnutím úřadu práce uznány za osoby zdravotně znevýhodněné

Pro dokázání statutu OZP pro účely zákona o zaměstnanosti a tedy do evidence zaměstnavatele je nutné mít následující doklady: pro osoby plně nebo částečně invalidní to je 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 přizná-

ní plného/částečného invalidního důchodu. Pokud by zaměstnavatel chtěl žádat o finanční podporu při zaměstnávání těchto osob, musí ještě prokázat, že tyto osoby invalidní důchod také v posledním měsíci (posledním období) opravdu pobírali. Je tedy potřeba vyžádat si výpis z účtu (a začernit ostatní řádky) nebo kopii složenky, dokazující, že invalidní důchod daná osoba skutečně pobírá.

(Z našich zkušeností víme, že zaměstnavateli nebyl přiznán finanční příspěvek z důvodu nedostatečného prokázání statutu OZP, a to právě z důvodu neprokázání pobírání invalidního důchodu.)



Statut osoby se zdravotním znevýhodněním se prokazuje v současné době již jen jediným možným způsobem. Dřívější tzv. změněné pracovní schopnosti a jiné doklady již nejsou platné. Statut osoby se zdravotním znevýhodněním lze prokázat pouze rozhodnutím o zdravotním znevýhodnění, který vydává úřad práce (resp. jeho posudková služba). O toto rozhodnutí je potřeba si zažádat (žádost o uznání

osoby zdravotně znevýhodněnou), pokud osoba nepobírá ani plný ani částečný invalidní důchod a je OZP.



Toto rozhodnutí nenahrazují jiná, např. od České správy sociálního zabezpečení či od obecních úřadů! Dále musí mít zaměstnavatelé na paměti, že některá z výše uvedených rozhodnutí platí jen pro určitou dobu (jsou časově omezená). Kontrolujte tedy platnost stávajících dokladů.

Ad. Splňovat povinný podíl

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců (v průměrném ročním přepočteném počtu), mají povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením (tzv. povinný podíl).

TENTO POVINNÝ PODÍL lze splnit třemi způsoby:

- 1) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru;
- 2) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců

se ZP nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance;

3) odvodem do státního rozpočtu. Všechny tyto způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat.

ZPŮSOB VÝPOČTU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU

Při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu je třeba vědět, že jde o složitější výpočet, než jenom „mám 25 zaměstnanců, tak příjmu jednoho člověka se ZP“.

Do přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, tedy nikoliv ti, kdo mají dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Při výpočtu průměrného přepočteného počtu se vychází ze skutečně odpracovaných hodin, záleží zde tedy na výši úvazků, ale také na počtu hodin odpracovaných přesčas apod.



Osoby s těžším zdravotním postižením se do plnění povinného podílu započítávají třikrát (neboli jako tři osoby).

PŘÍKLAD VÝPOČTU

Všichni zaměstnanci odpracovali za celý rok (včetně započítatelných dob – dovolené a nemoci) 232 000 hodin při 8hodinové pracovní době a ročním fondu pracovní doby (v roce 2006) 2008 hodin.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců vypočteme:

$$232\ 000 : 2008 = 115,54$$

Povinný podíl 4% z těchto přepočtených zaměstnanců je 4,62. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 4,62 osoby se ZP.

Zaměstnavatel zaměstnává v plném pracovním poměru dvě osoby s plným invalidním důchodem, kteří ve sledovaném roce 2006 odpracovali (včetně započítatelných dob) 2350 hodin. Roční fond pracovní doby je tedy 2008 hodin.

Výpočet:

$$(2350 : 2008) \times 3 = 3,51$$

Zaměstnavatel si započte plnění povinného podílu za 3,51 díky zaměstnávání OZP.

NÁHRADNÍ PLNĚNÍ (ODBĚR VÝROBKŮ)

Splnit povinný podíl lze také tzv. náhradním plněním, tedy odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se ZP nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

Počet OZP, které si může zaměstnavatel 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 7násobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.



PŘÍKLAD:

V roce 2006 zaměstnavatel odebral výrobky v hodnotě 1 155 000 od výrobního družstva.

Náhradní plnění se vypočte takto: $1\ 155\ 000 : (19\ 635 \text{ průměrná mzda} \times 7) = 8,4$

Zaměstnavatel si započte do povinného podílu 8,4 zaměstnanců.

Je tu však ještě jedna významná okolnost ovlivňující výši započteného povinného podílu. Do povinného podílu si lze započítat maximálně počet odpovídající průměrnému přepočtenému počtu zaměstnanců dodavatele. Pokud je výpočet povinného podílu větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, lze si započítat pře-

počtený počet za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento přepočtený počet zaměstnanců dodavatele nejvyšší.

PŘÍKLAD:

Zaměstnavatel z příkladu výše by si mohl započítat 8,4 zaměstnanců. Avšak jeho dodavatel ve sledovaném roce zaměstnával v I. čtvrtletí 7,8, ve II. čtvrtletí 7,95, ve III. čtvrtletí 8,1 a ve IV. čtvrtletí 7,5 zaměstnanců. Zaměstnavatel si tedy za odebrané výrobky může započítat jen 8,1 nikoliv 8,4.

Podobná situace je při odběru výrobků od osoby se ZP samostatně výdělečně činné. Při jakémkoliv objemu odběru výrobků nebo služeb si lze započítat maximálně jednoho zaměstnance do povinného podílu.



PŘÍKLAD:

V roce 2006 (průměrná mzda je 19 635 Kč) odebral zaměstnavatel výrobky od osoby se ZP v celkovém objemu 215 000 Kč.

$215\ 000 : (19\ 635 \times 7) = 1,56$

Přesto si zaměstnavatel může započítat jen 1 osobu do povinného podílu!

ODVOD DO STÁTNÍHO ROZPOČTU

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného roku za každou OZP, za kterou nesplnil zaměstnavatel povinnost.

PŘÍKLAD:

Pro rok 2006 vypočetl zaměstnavatel svůj průměrný přepočtený počet zaměstnanců na 2,4. Nevyužil ani možnosti zaměstnat osobu se zdravotním postižením ani náhradní plnění. K 15. únoru roku 2007 tedy musel odvést do státního rozpočtu tuto částku: $2,4 \times (2,5 \times 19\ 635) = 117\ 810\ \text{Kč}$.

Povinný podíl touto třetí možností odvodu do státního rozpočtu nemohou plnit zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem.

Povinný podíl se nevztahuje na zaměstnávání policistů, vojáků a horníků.

Finanční příspěvky a zvýhodnění

Jako první finanční zvýhodnění při zaměstnávání OZP musíme uvést právě to, že nebude zaplacen odvod do státního rozpočtu, resp. že zaměstnavatel splní povinný podíl. Částky, které vyplatí za mzdu nebo odběr výrobků přinášející pro zaměstnavatele odvedenou práci či výrobky, částky odvedené do státního rozpočtu nepřinášející zaměstnavateli nic.

Další finanční výhody uvádíme níže.

DAŇOVÉ ÚLEVY

Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může uplatnit odpočet částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Neboli o částku uplatněné slevy by zaměstnavatel platil na dani více v případě, že by OZP nezaměstnával.



Částky odpočtu jsou:

18 000 ročně za každého zaměstnance se ZP

60 000 ročně za každého zaměstnance s těžším ZP

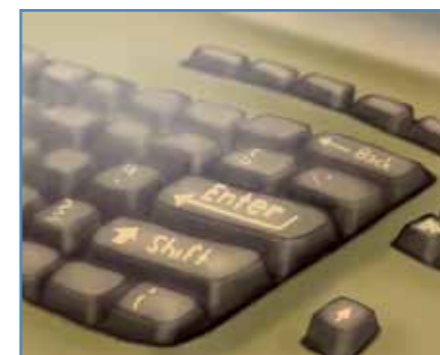
Příslušné částky se krátí podle odpracované doby či úvazku OZP.

PŘÍSPĚVKY OD ÚŘADŮ PRÁCE

Další finanční příspěvky lze získat od úřadu práce. Kromě jednoho jsou však všechny nenárokové, tzn., že záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce, zda příspěvek poskytnou. Podobně to platí i pro výše příspěvku. Zákon určuje pouze maximální částku, přičemž úřad práce může rozhodnout, že zaměstnavateli přizná jen část (např. polovinu či desetinu) této maximální částky. Příspěvky poskytuje úřad práce

vždy na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem. Předtím musí zaměstnavatel prokázat svou bezúhonnost a bezdlužnost (nedoplatky na pojistném apod.). Poté musí zaměstnavatel dalšími dokumenty prokazovat řádné využití příspěvku a také řádně vést evidenci OZP, které zaměstnává (o tom jsme pojednali již výše).

Příspěvky může získat zaměstnavatel, pokud přispějí k zaměstnání uchazečů o zaměstnání, tedy v evidenci úřadu práce. Přičemž lidé, kteří mají plný invalidní důchod podle písmena a), se nemohou stát uchazeči o zaměstnání a úřad práce je do své evidence nezavede. Zaměstnavatel v případě zaměstnání člověka s plným invalidním důchodem podle písmena a) nemůže příspěvky od úřadu práce určené pro uchazeče využít.



Příspěvky, které mohou být úřadem práce poskytnuté:

- Veřejně prospěšné práce;
- Společensky účelná pracovní místa;
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců;

- Příspěvek na zapracování;
- Chráněné pracovní místo;
- Chráněná pracovní dílna;
- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (jediné nárokové).



Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi (§ 112 zákona o zaměstnanosti) se rozumějí časově omezené (viz dále) pracovní příležitosti, 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. Pracovní příležitosti jsou určeny mimo jiné pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Není to tedy nástroj určený přímo pro zaměstnávání OZP, ale i přesto jej lze využít.

Tyto příležitosti vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti se vytvářejí na základě dohody s úřadem práce,

který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout 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.



Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) se rozumějí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. 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 až 24 měsíců. Příspěvek může být v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením poskytován po dobu 12 měsíců.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců (§ 115 zákona o zaměstnanosti) může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není

provazována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím 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 ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování (§ 116 zákona o zaměstnanosti) může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (tedy i osobu se ZP).



Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může

činit nejvýše polovinu minimální mzdy.



Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo (§ 75 zákona o zaměstnanosti) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Vytváří-li zaměstnavatel 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 desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.



Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna (§ 76 zákona o zaměstnanosti) je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být

provazována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.



Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. 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. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na čas-

tečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. 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.



Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (jediné nárokové)

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP upravuje § 78 zákona o zaměstnanosti a je jediný nárokový, neboli je proplacen každému, kdo splní podmínky uvedené v zákoně. V současné době se však uvažuje o jeho úpravě vzhledem k jeho možnému zneužití.

Poskytuje se zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50% osob

se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Výše příspěvku činí měsíčně:

a) 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením

b) 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením



Další výhody

Zvýhodnění některých uchazečů v obchodní veřejné soutěži

Podle zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách (§ 101), může dojít ke zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP nebo provozuje chráněnou dílnu. Pokud nabídka tohoto zaměstnavatele nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15%, musí být přijata.

Investiční pobídky se týkají především větších investic s vytvořením alespoň 1000 nových pracovních



míst. Žadatel předloží Ministerstvu průmyslu a obchodu svůj záměr a čeká na další domluvu a případné přijetí. Výše finanční podpory je pak závislá na situaci na trhu práce.

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti schvaluje vláda ČR nebo MPSV a jsou vypisovány jak na celostátní, tak i krajské či okresní úrovni a je možné se v jejich rámci ucházet o podporu. Některé programy jsou určeny i přímo pro zaměstnávání OZP.

Dále může zaměstnavatel v určitých případech získat od úřadu práce také příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program či náhradu mzdy z důvodu dočasného omezení odbytu.


Shrnující tabulky

V níže uvedených tabulkách je shrnutí některých částek a finančních výhod.

První tabulka je pro zaměstnavatele s méně než 25 zaměstnanci. Tito zaměstnavatelé nemají povinnost zaměstnávat OZP (nevztahuje se na ně povinný podíl), přesto mohou využít daňové úlevy i další podporu státu.

Tabulka 1.

Zaměstnavatelé s méně než 25 zaměstnanci
(Výše příspěvků v roce 2007 vychází z průměrné mzdy roku 2006.)

 Osoby plně invalidní (§ 39 od. 1 písm. a)	Roční sleva na dani při plném úvazku	Max. výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa v roce 2006	Max. roční výše příspěvku na provozní náklady v roce 2006	Úhrada nákladů v rámci přípravy k práci	Veřejně prospěšné práce – max. úhrada	Příspěvek na společensky účelné pracovní místo – max. úhrada
Osoby plně invalidní (§ 39 od. 1 písm. a)	60 000	235 620	58 905	ano	nelze	nelze
Osoby plně invalidní (§ 39 od. 1 písm. a)	60 000	235 620	58 905	ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů
Osoby částečně invalidní	18 000	157 080	58 905	ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů
Osoby se zdravotním znevýhodněním	18 000	157 080	58 905	ano	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů	Úhrada mzdy až 12 měsíců včetně odvodů

Tabulka 2.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci
(Výše částek pro rok 2007 vychází z průměrné mzdy roku 2006.)

Způsob plnění	Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 1. osobu se ZP		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 2. osoby se ZP		Zaměstnavatel s povinností zaměstnat min. 3. osoby se ZP	
	zaměstnaním	odběrem výrobků či služeb	zaměstnaním	odběrem výrobků či služeb	zaměstnaním	odběrem výrobků či služeb
Sleva na dani	60 000	0	60 000	0	60 000	0
Úspora na odvodu	49 087	49 087	98 175	98 175	147 261	147 261
Celkem	109 087	49 087	158 175	98 175	207 261	147 261

4.7. A kvůli...?? Kvůli věcem, které jsou také důležité

Jak bylo řečeno výše, jsou lidé se zdravotním postižením, kterým vyhovuje určitý typ práce a podmínek, a když je mají, pracují výkonněji než lidé bez postižení. Jsou však také lidé, kteří nepodávají takový výkon, protože mají horší ruce a ještě jim to pomaleji myslí, hůř se soustředí. Ale i oni mohou být platným členem pracovního týmu. Třeba mohou „skartovat papíry“ kolegovi, který vymýšlí projekty a od ruky mu odpadávají ty popsané nepotřebnými poznámkami. Tito lidé mohou snížit výkon týmu z krátkodobého hlediska. „Naši lidé s postižením“ mohou týmu dodat jiné dimenze, přivést tým k jiným hodnotám, proměnit ho v kreativnější, odolnější vůči nezdarům, může se zvýšit sociální koheze týmu a v horizontu déle-dobějším může podávat výkon „vyšší“, protože stabilnější.

O zaměstnání osob se zdravotním postižením bude tedy spíše uvažovat manažer podniku, který má na trhu stabilní pozici, orientuje se na udržení stávající pozice a stálý mírný růst než manažer podniku pronikajícího na trh, který se zaměřuje na vysoký krátkodobý zisk.

Přesto stoupá počet těch, kteří si na tento krok troufnou. A za našimi humny je to ještě častější. Čím to je? Co oni vidí? Co si uvědomují? Čeho se přestali bát? Věříme, že i u nás je dost těch, kteří už o tom uvažují.

5. JAK ZAČÍT Rozhodli jsme se tedy, že zaměstnáme člověka s postižením? Může nastat několik možností:

5.1. Známe někoho se zdravotním postižením, pro něhož chceme vytvořit pracovní místo

Nejprve je potřeba zjistit, co by mohl v našem podniku dělat, popřípadě mu uspořádat náplň práce. Postupujeme se zřetelem ke konkrétnímu člověku, k jeho zvláštnostem a potřebám, mj. podle dále uvedených doporučení a rad. Zaměříme se především na úpravu prostředí, včetně vhodné náplně práce.

Například potřebujeme administrativní sílu, ale v pracovní náplni vozíčkáře těžko mohou být časté pochůzky na poštu a na úřady, pokud ty v místě jsou bariérové. Na druhé straně možná právě vozíčkář umí účetnictví a mohl by tudíž našemu podniku pomoci. Pochůzky může obstarat zase někdo jiný.

Nebo pokud třeba člověk následkem úrazu hůře vyslovuje (mluví), nemůže mít v náplni práce vyřizování telefonů či telefonické kontakty se zákazníky. Řešíme to tak, že navýšíme úkony jiného druhu, aby náplň práce odpovídala (jako v příkladu výše) nebo uvažujeme o snížení úvazku.

5.2. Máme volné pracovní místo a potřebujeme pro něj najít vhodného pracovníka se zdravotním postižením

5.2.1. Kde takového člověka najdeme?

Můžeme využít obvyklých možností, jako jsou inzeráty a internetové stránky. Můžeme nabídku poslat do organizací sdružující lidi se zdravotním postižením (většinou s určitým typem postižení) či do jiné organizace pracující s lidmi s postižením. Mnohé z nich nabízejí různé služby poradenství či jiné praktické způsoby pomoci při hledání zaměstnání. Svými znalostmi mohou pomoci.

Pomoc nabízejí také agentury podporovaného zaměstnání (tak se říká všem organizacím – většinou neziskovým občanským sdružením, která nabízejí službu podporovaného zaměstnávání). Kontakty na ně je možné získat v České unii pro podporované zaměstnávání. Na internetu je to na adrese www.unie-pz.cz, kde lze najít členy Unie (většina těchto agentur jsou členy). V příloze č. 2 je stávající seznam s kontakty. Mezi jejich činnostmi patří i spolupráce se zaměstnavateli. Kromě toho nám poskytnou bližší informace o zájemci o pracovní místo, neboť s ním již delší dobu pracují a znají ho. Uživatelé služby podporovaného zaměstnávání bývají velmi motivovaní lidé, kteří práci opravdu chtějí. Avšak jen výjimečně jsou mezi uživateli lidé s vysokoškolským či středoškolským vzděláním.

Pokud chceme využít příspěvků od úřadu práce. Nejspíše je dostaneme,

zaměstnáme-li někoho, kdo je evidovaný na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání, ale není to nutnou podmínkou. Kontaktujeme tedy s nabídkou volného místa úřad práce (což ostatně musíme i ze zákona). Nicméně tyto příspěvky nejsou nárokové a záleží na rozhodnutí daného úřadu, zda jej dostaneme nebo ne (většinou se to odvíjí od rozpočtu úřadu).

5.2.2. Co dělat se zájemci?

Jako příklad může posloužit následující zkušenost: Muž s tělesným postižením, chodící sice, ale se sníženou pohyblivostí jedné ruky a sníženým intelektem získal brigádu. Jeho práce spočívala v zadávání inzerátů na různé inzertní internetové stránky. Občas však bylo potřeba inzerát zkrátit a bylo tedy nutné se rozhodnout, jaké informace je možné vynechat, jaké ne, a jak používat zkratky. Nejprve to pro něho byla potíž, protože s něčím takovým měl zatím minimální zkušenost. Ale po několika dnech, kdy byl přítomen asistent a učil se tomu spolu s ním, si už dokázal poradit. Dokonce spolu vytvořili seznam, v němž bylo rozvrstvení nutných informací, důležitých informací a nedůležitých informací, které budou v inzerátu. Tak vznikla pomůcka pro dobu, kdy už asistent odešel. Samozřejmě, že s tím by mohli pomoci i pracovníci v dané firmě. Ti však uvítali pomoc asistenta při zaučení. Poté už byli ochotni občas poradit i sami.

Zvláště u lidí s mentálním postižením je potřeba delší dobu trénovat sled jednotlivých činností, a to i poměrně jednoduchých, jako je úklid. Jedna žena s mentálním postižením si například dlouho nedokázala zapamatovat, kde již v kan-

celáři vyluxovala a kde ne. Takže trávila neúměrně dlouhou dobu luxováním, ale výsledek nebyl dobrý. Stále totiž luxovala jen jeden úsek. Až jí asistentka poradila, aby si místnost představila rozdělenou na čtverce a luxovala je v pořadí od pravého rohu. Po čase už si žena představovala pouze pruhy. Obdobně to bylo při postupu úklidu. Musela se naučit přesný postup: když vejde do místnosti, nejprve vysype všechny koše, pak utře prach na stolech, pak luxuje nebo vytírá podlahu. Musela používat všude stejné pořadí prací, jinak na něco zapomněla. Pro nácvik potřebovala jen trochu více času a pomoc asistentky. Dnes je velmi pečlivou pracovníci, kterou nechtějí v podniku v žádném případě vyměnit.

Když jsme zvážili, co od pracovníka očekáváme, vybereme zájemce, které pozveme na pohovor. Během rozhovoru se přirozenou cestou porovnává očekávání potenciálního zaměstnavatele a zájemce o práci.

Většinou padne i otázka ohledně případných omezení vyplývajících ze zdravotního stavu nebo životní situace uchazeče. V této části je pohovor s člověkem, který má zásadní zdravotní omezení, klíčový. Je třeba zjistit a zvažovat vše důležité, co bude hrát roli v případě kladného výsledku pohovoru. Jde nejen o vyřešení bariér vyplývajících ze zdravotního omezení, ale i preventivní naplňování forem a termínů komunikace o potížích, které lze očekávat. Užitečné může být také vymezení možných alternativ času a místa výkonu práce a alespoň orientačního stanovení kritérií pro vyhodnocení výsledku zkušebního období. Proto nemůže být tento pohovor jen standardní, natož formální. Musí být

pečlivý a detailní, musí probíhat v klidu a beze spěchu. Ostych není na místě a přehnané ohledy také ne.

Zároveň se při setkání s člověkem s **potížemi v komunikaci** nebojme požádat, aby nám vysvětlil, co potřebuje, aby nám rozuměl.

Může nás požádat, abychom mluvili pomaleji a dívali se přímo na něho, nezakrývali si ústa; nebo mluvili hlasitěji apod. Při setkání s člověkem, který hůře mluví, se neostýchejme i několikrát požádat o zopakování odpovědi. Je přece důležité vědět, co nám dotyčný říká. Lidé s potížemi v komunikaci jsou často zvyklí opakovat několikrát stejnou věc a neberou to jako nevhodné či nerespektující (viz také dále).

Podle charakteru daného volného místa, náplně práce a také naší ochoty (či možnosti) úprav musíme **zvážit, jaký typ zdravotního postižení** je pro nás a naše pracoviště přijatelný. Pokud jsme ochotní zaměstnat člověka s postižením, přichází rozhodnutí až poté, co jsme dobře uvážili všechny možnosti úpravy prostředí. Důležité jsou i administrativní možnosti (typ pracovně-právního vztahu, možnost upravené délky zkušební období, možnost část práce vykonávat doma apod.) a také z hlediska vztahů v pracovním týmu. Blíže o tom pojednááme dále.

5.3. Kombinace obou

Existuje ještě třetí možnost pro **zvláště motivované zaměstnavatele**, a to je kombinace obou: Chceme zaměstnat někoho s postižením a vytvořit pro něj pracovní místo. Nemáme však zatím tušení, co by mohl někdo s postižením u nás dělat – jakou náplň práce pro něj máme. V tomto případě je nejlepší udělat **analýzu pracoviště**, která nám možnosti ukáže. S analýzou pracoviště mohou pomoci agentury podporovaného zaměstnávání.

Při sestavování individuální podpory na pracovišti můžeme analýzu činnosti spolu s údaji, týkajícími se dovedností, vlastních možností a specifických potřeb z osobního profilu, použít k **nácviku činností na pracovišti** (adaptace činnosti a prostředí, kompenzace některých součástí činnosti, použití kompenzačních i běžných pomůcek, plánování přirozené podpory, využití přirozených pomůcek, plán omezování podpory při rozvoji samostatnosti pracovníka, stupňování náročnosti činnosti a použitého materiálu).

Součástí podpory na pracovišti je **podpora zaměstnavatele a spolupráce s ním**.

Příloha č.2 Seznam a kontakty na agentury podporova- ného zaměstnání

1) Poskytovatelé podporovaného zaměstnání v ČR podle krajů:

HLAVNÍ MĚSTO PRAHA

Asistence, o.s.
V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
tel: 241 083 573
email:
stredisko@asistence.org
www.asistence.org

Eset Help
Hekrova 805
149 00 Praha 11
tel: 272 937 712
email:
podpor.zam@esethelp.cz
www.esethelp.cz

Fokus Praha
Doláková 24
181 00 Praha 8
tel: 233 533 303, linka 214
email:
cppz@fokus-praha.cz
www.fokus-praha.cz

Formika
Hornomlýnská 1255/b
148 00 Praha 4
tel: 271 910 016
email:
formika@formika.org
www.formika.org

Máme otevřeno?
Ve Smečkách 5
110 00 Praha 1
tel: 222 511 216
email:
tranzit@mameotevreno.cz
www.mameotevreno.cz

Rytmus Praha 2
Bruselská 16
120 00 Praha 2
tel: 224 251 610
email:
pz@rytmus.org
www.rytmus.org

Rytmus Praha 6
Studentská 3
160 00 Praha 6
tel: 224 324 639
email:
dejvice@rytmus.org
www.rytmus.org

Společnost DUHA
Bolevecká 468190 00???
109 00 Praha 15
tel: 274 867 370
email:
pz@duha.nsnet.cz
www.spolecnostduha.cz

STŘEDOČESKÝ KRAJ

Fokus Mladá Boleslav
Ptácká 138
293 01 Mladá Boleslav
tel: 326 330 150
email:
fokus@fokus-mb.cz
www.fokus-mb.cz

Rytmus Benešov
Piaristická kolej – Masarykovo
nám. 1
256 01 Benešov u Prahy
tel: 317 742 742
email: benesov@rytmus.org
www.rytmus.org

PLZEŇSKÝ KRAJ

Sdružení Ledovec –
Agentura v Plzni
Mozartova 1
323 00 Plzeň
tel: 377 420 479
mob: 776 795 336
email: apzplzen@volny.cz
www.ledovec.cz

Sdružení Ledovec –
Agentura v Rokycanech
Svazu bojovníků za svobodu 68
337 01 Rokycany
tel.: 371 580 681, 775 725 337
e-mail:
apzrokycany@volny.cz

ÚSTECKÝ KRAJ

Agentura Pondělí
T.G.Masaryka 575
407 77 Šluknov
tel.: 412 398 021
email:
info@agenturapondeli.cz
www.agenturapondeli.cz

Jurta, Agentura Osmý den, Děčín
17. listopadu 637/8
405 01 Děčín
tel: 412 517 051
mob: 774 775 709

email:
osmyden@jurta.cz
www.jurta.cz

Jurta, Agentura Osmý den,
Ústí nad Labem
Dvořákova 6
400 01 Ústí nad Labem
tel: 475 200 964
mob: 774 775 009
osmyden@jurta.cz
www.jurta.cz

Rytmus Litvínov
Mostecká 21
436 01 Litvínov
tel: 476 732 807
email:
rytmus.litvinov@quick.cz
www.rytmus.org

Agentura PZ při Diakonii ČCE
Velká Krajská 46/5
421 01 Litoměřice
tel.: 416 700 315
apz@razdva.cz

LIBERECKÝ KRAJ

Rytmus Liberec
Tanvaldská 269
463 11 Liberec 30
tel: 482 750 063
email:
liberec@rytmus.org
www.rytmus.org

PARDUBICKÝ KRAJ

Česká abilympijská asociace
J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice

tel.: 464 646 320
email:
pz@abilympics.cz
www.abilympics.cz

Rytmus Chrudim
Městský park 274
537 01 Chrudim
tel: 469 621 599
email: rytmus.cr@centrum.cz
www.rytmus.org

KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ

Agentura Job –
pozastavila činnost
Turkova 785
517 21 Týniště nad Orlicí
tel: 494 377 042
email: j.jirsova@jobos.cz

JIHOČESKÝ KRAJ

Koník České Budějovice
U Tří lvů 4
370 29 České Budějovice
tel: 386 351 944
email: cb@konik.cz
www.konik.cz

Koník Strakonice
Heydukova 349
386 01 Strakonice
tel: 383 322 040
email: os.konik@tiscali.cz
www.konik.cz

Koník Tábor
Fügnerova 822
390 01 Tábor

tel: 381 252 40
www.konik.cz

MESADA Písek
nábřeží 1. máje 2259
397 01 Písek
tel: 382 222 246
email: mesada@volny.cz
mesada.webpark.cz

MESADA České Budějovice
J.Š.Baara 21
370 05 České Budějovice
tel: 387 310 612
email: mesada.cb@volny.cz
mesada.webpark.cz

MESADA Jindřichův Hradec
Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
tel: 348 321 513
email: mesada.jh@volny.cz
mesada.webpark.cz

MESADA Vimperk
1. máje 74, P.O.Box 18
385 01 Vimperk
tel: 388 411 718
email: mesada.v@volny.cz
mesada.webpark.cz

ZLÍNSKÝ KRAJ

Elim Vsetín
Smetanova 1484
755 01 Vsetín
tel: 571 429 300
email: apz@elimvsetin.cz
www.elimvsetin.cz

Centrum služeb postiženým Zlín
o.p.s. – Agentura PZ

Tečovská 1052
760 01 Zlín–Malenovice
email: apz@cspzlin.cz

Agentura podporovaného
zaměstnávání při oblastní charitě
Uherské Hradiště
Na Splávku 1182
(budova Agroprojektu)
686 01 Uherské Hradiště
tel.: 571 891 204
email: apz.uhradiste@caritas.cz

VYSOČINA

Fokus Vysočina,
středisko Havlíčkův Brod
Rozkošská 2331
580 01 Havlíčkův Brod
tel: 569 426 657
email:
fokus.vysocina@fokusvysocina.cz

Fokus Vysočina,
středisko Pelhřimov
Humpolecká 736
393 01 Pelhřimov
tel: 565 323 239
email:
stredisko.pelhrimov@fokusvysocina.cz

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

Slezská diakonie Ninive
Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov
tel: 554 645 027
email: ninive@slezskadiakonie.cz
www.slezskadiakonie.cz

MENS SANA
Rošického 1082
721 00 Ostrava–Svinov
tel: 596 918 104
email: menssana.apz@email.cz

Slezská diakonie,
středisko Český Těšín
Máněsova 25
737 01 Český Těšín
tel: 558 736 256
email: apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie, středisko Bruntál
Kavalcova 7
Bruntál 792 01
apz@slezskadiakonie.cz

Slezská diakonie Třinec
Pod břehem 796
Třinec 739 61
tel: 558 431 172

JIHOMORAVSKÝ KRAJ

Agapo
Cejl 68
602 00 Brno
tel: 545 213 204, 541 210 549
email: info@agapo.cz

Práh
Tuřanská 12
620 00 Brno
tel: 545 229 339
email: prace@prah-brno.cz

Piafa
Žerotínova 2
682 01 Vyškov

tel. 517 325 075
email: piafa@piafa.cz

Liga za práva vozíčkářů,
Agentura PZ
Kounicova 42
602 00 Brno
tel: 541 249 175-6
mob: 774 120 112
email: job@ligavozic.cz

OLOMOUCKÝ KRAJ

Spolu Olomouc
Dolní náměstí 38
772 00 Olomouc
tel: 585 221 546
email: spolu.apz@volny.cz
www.volny.cz/spolu/

Agentura podporovaného
zaměstnávání při oblastní charitě
Uherské Hradiště
Na Splávku 1182 (budova Agropro-
jektu)
686 01 Uherské Hradiště
tel.: 571 891 204
email: apz.uhradiste@caritas.cz

2) Další užitečné kontakty:

Česká unie pro podporované
zaměstnávání
Studentská 3
160 00 Praha 6
tel./fax: +420 224 942 696
<http://www.unie-pz.cz>

Pražská organizace
vozíčkářů (POV)

Benediktská 688/6
110 00 Praha 1
tel.: 224 827 210, 224 826 078
e-mail: pov@gts.cz
www.pov.cz

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest>
– stránky úřadu práce – informace
pro zaměstnavatele

Příloha č.3

Co je to za člověka? (Petr, Pavel nebo Xaver?)

Slovo osobnost má
více významů.
Nám jde o ten, který
vystihuje, čemu
se někdy také říká
povaha. Znáte to:

PETR nerad vstává, snídá
pozdě nebo vůbec.
Skoro vždy dorazí na poslední chví-
li, někdy se i opozdí. Když se mu
něco nelíbí, hned se ozve a klid-
ně se i rozčílí a pohádá, když jde
o důležitou věc. Klade důraz na
spravedlnost a umí se také omluvit,
když něco přežene. Na zklamání
rychle zapomene a umí odpouš-
tět. Když je někdo v nouzi, dokáže
nezištně pomáhat, je obětavý
a někdy zapomíná na riziko. Dělá
mu potíže zalhat, i když je to třeba
pro dobrou věc. Někdy má finanční
problémy, protože je velkorysý při
utrácení peněz a někdy ani neví,
kolik mu přátelé dluží. Má dost ošk-

livé jizvy na předloktí, zachraňoval
jednou kamaráda z hořícího auta
a popálil se.

Když byla nedávno při povodních
zcela vyplavena jeho stará teta
z Dolního Přívozu, přivezl ji k sobě
domů i se starým psem a třemi
kočkami a staral se o ni dva měsí-
ce. O víkendech s kamarády dal do
pořádku její domek, řekl, že na tako-
vé záležitosti si musí udělat dost
času, vždyť tetě je teprve 87 roků.

PAVEL chodí včas spát
a nedělá mu po-
tíže vstávat brzy a přesně. Dodržu-
je pravidelný režim a nemá rád
improvizaci. Když něco nemá pravi-
delnost a neprobíhá podle stanove-
ných pravidel, znervózní. Je velmi
spolehlivý na termíny a lhůty, vše si
ověří a včas připraví. Když ho někdo
zklame, většinou už k němu nikdy
nezíská důvěru a snaží se vyhnout
dalším kontaktům. Někdy překvapí
suchým humorem, ale na jeho smy-



sl pro humor nelze spoléhat. Nemá
rád nadsázku a často nepochopí
přátelský žert; vznikají pak nedo-
rozumění. Jeho založení není moc



zajímavé pro opačné pohlaví. Díky
tomu má poměrně dost volného
času a důkladně se věnuje svému
koníčku – sběratelství formulářů.
Má jich už několik tisíc a v těch,
co ještě platí, se mimořádně vyzná.
Proto se na něho lidé často obra-
cejí v záležitostech spojenými
s formuláři a mnozí si ho váží pro
jeho mimořádný přehled v tomto
oboru. Maturitu z účetnictví složil
s pochvalou.

Když byla při povodních zcela
vyplavena jeho stará teta z Horní-
ho Přívozu, ověřil si u starosty, zda
byla včas evakuována a poslal tetě
formuláře k likvidaci škod pojišťov-
nou, žádostem o státní příspěvek
na opravu domu a aktivoval pro
tetu pečovatelskou službu. Na Kraj-
ský úřad zaslal stížnost, že nebyla
dostatečně realizována protipovod-
ňová opatření, která by byla býva-
la možná tetin domek z velké čás-
ti ochránila. Když mu vděčná teta
nabídla, že mu domek odkáže, sou-
hlasil a objednal cenový odhad.

Petr i Pavel jsou zajímaví lidé
a určitě i výrazné osobnosti.
Ale jsou také hodně rozdílní. I když

jsou oba naprosto normální, ve stejné situaci se zachovali zcela rozdílně. Proč? Jejich osobnosti jsou zcela odlišné! Jejich osobnostní založení jako by je předurčovalo ke zcela rozdílným zaměstnáním. Přestože oba jsou urostlí, pěkně štlhlé postavy a oba mají IQ 115. Jaká by pro ně byla vhodná zaměstnání? Bude Petr šťastný jako likvidátor faktur? Osvědčí se Pavel jako hospodský?



Trochu vědecky: Osobnost v psychologických dimenzích je výraz, kterým se snažíme souhrnně označit typické nápadné nebo výrazné způsoby myšlení, citového prožívání a reagování jednotlivců. Jde o popis individuálního stylu, jak jedinec jedná se svým fyzickým, duchovním i sociálním prostředím. Osobnost lze potom sice popisovat z různých hledisek, ale nejčastěji se požaduje odlišení, zda osobnost zapadá do určité normy, kterou společnost akceptuje, nebo zda se z ní nějakým způsobem vymyká. Problematika lidské osobnosti existuje na rozhraní mezi psychologií a psychiatrií. Hovoří se o psychopatií nebo o patopsychologii.

V principu jde o to, že anomální nebo z normy unikající osobnost se projevuje způsoby a reakcemi, které jsou pro okolí nelogické, nesrozumitelné, těžko přijatelné nebo škodlivé. Mnohdy vedou svého nositele ke společenské izolaci.

Člověk, který má anomální osobnost, se obtížně přizpůsobuje, nezapadne do týmu, jeho reakce často vedou k nárůstu konfliktů s bezprostředním okolím. Velmi svízelná je komunikace a spolupráce s určitými druhy anomálních osobností, kdy je dotyčný člověk natolik inteligentní a zkušený, že skrývá své skutečné tendence, sklony, pocity, prožitky a názory. Zdánlivě je zadaptován, má dobré vztahy a kontakty se svým okolím. Ve skutečnosti ovšem v řadě situací buďto skrytě, anebo otevřeně začne lidem kolem sebe, někdy i těm nejbližším, škodit a ubližovat. Může je dokonce po stránce materiální i psychické zničit.



Problém s anomální osobností spočívá především v tom, že nejde o psychickou chorobu nebo

poruchu v pravém slova smyslu. Jde o trvale existující a relativně stabilní kombinaci osobnostních rysů, kterou nelze jednoduše změnit a která zpravidla dotýčeného nezabavuje schopnosti správně vnímat dění, uvědomit si následky svého chování. Klíčová narušená funkce zde je schopnost vnímat a respektovat city a prožívání druhých nebo nadměrný egocentrismus, zaujetí sebou samým a svými potřebami a cíli, při jejichž realizaci není dotyčný schopen brát ohled na okolí.

XAVER je anomální osobnost. Dříve se říkalo také psychopat. Když mu bylo pět let, vypustil ve školce paní učitelce kolo, a když si na něho stěžovala, načural jí do krabice s pomůckami na výtvarnou výchovu. Na základní škole se stal známým tím, že přemísťoval v šatně boty a oděvy ostatních dětí. Kdykoliv byl přistižen, tvrdil, že spolužáci mu schovávají přezůvky i tašku a on je musí hledat. Bylo podezření, že spolužačkám, které ho kritizovaly, stříhal tkaničky, a do bot bez tkaniček dával žvýkačku. Výchovná opatření byla složitá. Jeho babička byla vedoucí školní jídelny a otec ve školní radě. Nakonec, i když s potížemi, vystudoval střední průmyslovou školu. Opakoval třetí ročník a školu končil s úlevami ze zdravotních důvodů, mluvilo se o citové labilitě.

V prvním zaměstnání v konstrukční kanceláři skončil ve zkušební

lhůtě, protože ze svého pracoviště (služebního počítače) rozesílal e-mailové prokazatelně nepravdivé zprávy o mimomanželských vztazích nadřízených. Potom byl přijat jako referent na odbor životního prostředí. Snažil se dokázat, že jeho bývalý třídní učitel neoprávněně ukládá škodlivé látky na svém pozemku, ale ukázalo se, že jde o vykonstruované obvinění. Odešel z odboru životního prostředí „na vlastní žádost“. Když se na skandál zapomnělo, objevil se jako zástupce obchodní firmy prodávající vitamíny. Dvakrát neúspěšně kandidoval do městského zastupitelstva. Dnes Xaver pracuje mimo své bydliště, odjíždí brzo ráno a vrací se většinou za tmy. V bydlišti se nijak neangažuje, žije s přítelkyní a jejím synem. Lidé, kteří ho znají, se mu vyhýbají.



Zase trochu vědecky: Pro pracovní proces jsou samozřejmě nejdůležitější některé osobnostní rysy, které určují kvalitu kooperace, spolupráce a určují mnohdy i pracovní výsledky.



Byly vypočítány čtyři klíčové faktory, které se mohou projevovat v dalších dílčích osobnostních znacích. Jde o otevřenost vůči okolí, extroverzi, což je otevřenost v oblasti sociální, dále svědomitost, vstřícnost a neuroticismus. Jedná se o kontinua (jevy, které se vždy více či méně vyskytují), nikoliv jevy, které buď jsou, nebo vůbec nejsou. Konkrétní osoba tedy má sice vždycky všechny tyto vlastnosti, avšak má je různě silně. Existuje řada osobnostních dotazníků, které se zaměřují právě na osobnostní rysy důležité pro pracovní aktivity a schopnost začlenění do pracovního týmu. Jejich využití je zřejmé na místě při výběru pro náročnější činnosti nebo výběru z velkého množství uchazečů na menší počet obsazovaných míst. Je třeba upozornit také na to, že pro lidi se zdravotním postižením je někdy potřeba opatrné a specifické interpretace testových i dotazníkových výsledků. Jde především o to, že život se zdravotním postižením obsahuje řadu klíčových momentů, které běžný zdravý člověk ve svém životě vůbec nezažije.

Jednak kromě omezení v řadě životních aktivit to mohou být náročné zdravotní zákroky, pobyty v nemocnicích, nutnost dlouhodobé rehabilitace, kdy člověk jakoby velkou část životní energie musí věnovat udržování a zlepšování svého zdravotního stavu. Dále je to omezená možnost sociálních kontaktů a aktivních sociálních projevů, pokud je jedinec znevýhodněn svým zdravotním omezením. Lze říci, že pak ve skupině vrstevníků mnohdy zůstává na okraji nebo musí být nutně zdrženlivý. Nemá tak bohatou životní zkušenost, nemá zážitky z některých druhů psychické zátěže a naopak má takové, které zdravý jedinec nemá. Z tohoto důvodu je tedy nutné v oblasti osobnostních projevů odlišit, co patří k jedinci původně – jako jeho základní, neboli jádrová osobnost – a co jsou projevy, které se nabalily do osobnostní struktury v průběhu života se zdravotním omezením a s překonáváním těch omezení, které onemocnění přináší.



Mimořádně důležité je uvědomovat si, že tak jako se ve většinové skupině tzv. zdravých lidí

výrazně a podstatně liší jednotlivé osobnosti nebo jedinci ve svých osobnostech, stejně tak je tomu u lidí se zdravotním postižením. Tam, kde je osobnostní založení pracovníka klíčové, nelze ani zdravého člověka bez potřebných předpokladů využít.



Uvedu příklad: pokud by jedinec, který je náladový, převážně samotářský, uzavřený, nerad komunikující a vyvolávající snadno konflikty měl být recepčním v hotelu, bude s tím samozřejmě problém. A to bez ohledu na to, zda se jedná o zdravého člověka nebo o člověka se zdravotním postižením. Jde o to, že na daném místě, má-li být funkce konkrétního pracovníka úspěšně naplněná, musí být naopak osobnost otevřená, usměvavá, vstřícná, schopná vyhýbat se konfliktům, pozitivně poutat pozornost druhých, navodit pocit klidu a pohody. Z tohoto hlediska potom může být u řady funkcí samotná osobnost konkrétního pracovníka podstatně důležitější, než to, zda má nebo nemá zdravotní postižení. Osobnost a osobnostní rysy býva-

jí u těchto lidí klíčové pro pracovní uplatnění. Jestliže se seje nepříznivá osobnostní konfigurace s výrazným nebo závažnějším zdravotním postižením, téměř vždy je dotčený člověk obtížně uplatnitelný na většině pracovních pozic. To je dobré si předem otevřeně říci a dejme tomu již ve fázi poradenství u takových jednotlivců upozornit, že na některá místa by neměli ani aspirovat.

Znovu zde uvedu příklad nebo analogii: existuje řada lidí zdravých a dostatečně kvalifikovaných, kteří právě díky své nevhodné konfiguraci osobnosti obtížně hledají pracovní uplatnění. Často mění místo, často selhávají, mnohdy se jich jejich zaměstnavatelé zbavují, aniž



jim otevřeně řeknou, co je příčinou. Mezi sebou pak komunikují na úrovni – „byl nemožný, byl neúnosný, byl nesympatický, nešlo to s ním.“ Pravděpodobně nejsou ani schopni přesněji definovat, co v povaze, v osobnostním založení dotyčného bylo právě překážkou jeho úspěšného pracovního uplatnění.



Jak by mohl vypadat dotazník, zda je pan František Nový spíš Petr, Pavel nebo dokonce Xaver?

Otázka

 ANO NE

1. Většina lidí je vypočítavých.
2. Není vhodné půjčovat peníze příbuzným.
3. Člověk, který často ráno zaspí, bude stěží úspěšný.
4. Některé své představy bych druhým nikdy neprozradil.
5. Prožívám často citové krize.
6. Mnozí moji známí si nezaslouží svůj spokojený život.
7. Neúspěch je také ostuda.
8. Je důležité mít vlivné přátele.
9. Žádný strom neroste do nebe.
10. Většina přísloví je nepravdivých.
11. Snažím se potrestat ty, kteří mne zklamali.
12. Dobráci si zaslouží, aby je někdo zneužíval.
13. Vzájemná důvěra je nejdůležitější.
14. Je nerozumné přiznat před druhými chybu.
15. Když je někdo v nouzi, musí formality stranou.
16. Občas se zachovám nečestně.
17. Večírky a schůzky s přáteli jsou ztráta času.
18. Když se porovnam s bývalými spolužáky, mohu být pyšný.
19. Přísné tresty jsou užitečné.
20. Je zábavné sledovat chování vyděšených lidí.

Zase trochu vědecky: Psychologie zkoumá osobnost různými cestami. Poměrně spolehlivé, ale odborně a metodicky náročné jsou projektivní metody. Podstatou je, že jedinec, který nějak reaguje na podnět (slovo nebo obrázek, případně něco vytváří) nevnímá vazbu mezi tím, jak reaguje a co je příčinou toho, že tak reaguje. Neuvědomuje si v té chvíli, co je důvodem, tou základní osobnostní vlastností nebo životní zkušeností, která ho v tu chvíli řídí a vede, aniž si to sám uvědomuje.

Rozhodně velmi opatrně je třeba zacházet s psychologickými dotazníky. Zde jsou některá úskalí, která neodborníci nejsou schopni zachytit. Především je to otázka, které se odborně říká sociální dezirabilita, tzn., že i když člověk ví, jak to s ním ve skutečnosti je, a tudíž, jaká by byla pravdivá odpověď, na položenou otázku odpoví raději tak, jak je to obecně ve společnosti uznáváno jako správné nebo běžné. To znamená, že se trochu idealizuje, předvádí ostatním nebo popisuje sám sebe jako správnějšího, pro okolí přijatelnějšího.

Další riziko je to, že zejména intelektově lépe vybavení jedinci si uvědomují smysl a princip pokládaných otázek a odpovídají tak, jak si myslí, že by to bylo z hlediska výsledků zkoušky pro ně optimální. To znamená, jde-li o dotazník ohledně zájmů a uchažeč se hlásí například na místo



ošetřovatele zviřat, že zdůrazní svůj zájem o přírodu a zveliči nějakou svoji zkušenost se zviřaty, i když to nemusí zcela odpovídat skutečnosti. Samozřejmě, že velmi výrazně se to projevuje u otázek, kde by člověk měl přiznat, že jedná nečestně, že se zachoval nemravně, že má myšlenky, nápady a představy, které nejsou okolím akceptovatelné. Odborníci se snaží vložit do dotazníků položky, které prověřují tendenci předstírat a jevit se v lepším světle. Těm se někdy říká lžiskóre. Ne vždy je tento mechanismus zárukou, že budeme dotazník správně interpretovat.

Náš dotazník má vést ke zjištění, zda před sebou máme spíš Petra, Pavla nebo dokonce Xavera. Je pouhou ukázkou, odborně neproověřenou a nevyzkoušenou. Přesto však každý snadno pochopí, že v případě pravdivých odpovědí odpoví každý z nich na určité položky jinak. Petr bude souhlasit s položkou č. 13, ale odmítne č. 19. Pavel odsouhlasí trojku, ale odmítne patnáctku. Pro Xavera by měly být charakteristické odpovědi ANO u položek č. 4, 6, 11 a 20.

Nabízí se řada otázek. Můžete si je pokusně otevřít.

Jaké povolání by se hodilo pro Petra, jaké pro Pavla a jaké pro Xavera?

Kdo z nich je podle vás „nejvhodnější zaměstnanec“ a proč?

Kdo z nich má nejblíže ke slavným a úspěšným historickým postavám?

Máte některého ve svém okolí?

Jak by to dopadlo, kdyby se tihle tři ocitli na pustém ostrově?

Kasuistika č. 1

Člověk s tělesným postižením – práce švadleny

Narodila jsem se v roce 1977. Mám ještě dvě sestry mladšího věku. V roce 1980 jsem utrpěla úraz s následnou paraplegií. Pohybuji se jen za pomoci vozíku. Po úraze jsem dva roky byla hospitalizována.

Vpěti letech jsem začala navštěvovat mate dně na rehabilitaci, kde jsem se poprvé seznámila s vozíkem a zjistila jsem, že takovéhle křeslo není snadné ovládat a že budu potřebovat hodně síly, abych na nikom nebyla v budoucnu závislá. Jelikož jsem veškeré tohle „martýrium“

absolvovala bez rodičů, musela jsem se všemu věnovat naplno. Je pravda, že jako malé dítě jsem ještě nerozlišovala sílu, povinnost aj. přednosti spojené s dospělostí.

Vroce 1984 jsem nastoupila, či spíše jsem byla převezena zaměstnanci léčebny do Jedličkova ústavu v Liberci, kde jsem začala navštěvovat základní školu. Nechtěla bych sice tento ústav nazývat svým domovem,



ale musím to tak napsat, neboť s rodiči jsem se vídala jen minimálně a prázdniny jsem trávila většinou v tomto zařízení ještě společně s několika dětmi.

Co mně dalo tohle zařízení? Především základní vzdělání, větší seberealizaci v podobě rehabilitace a více jsem si začala uvědomovat, že opravdu nesmím být na někom závislá, že se musím dokázat postarat sama o sebe. V ústavu jsem se rovněž začala věnovat hodně sportu, konkrétně atletice. Při sportu jsem poznala hodně zajímavých

lidí, procestovala spoustu cizích zemí a získala mnoho přátel. Dnes vyzní slovo ústav jako něco otřesného. Musím uznat, že bych možná jako malá holka raději trávila veškerý čas s rodiči. Byla jsem dost smutná, že ostatní děti své rodinné zázemí mají, a já jsem se musela obracet na lidi v těchto zařízeních. Ale časem jsem si uvědomila, že vlastně kdybych více času trávila s rodiči, nepoznala bych mnoho přátel, asi bych se nemohla věnovat žádnému sportu a hlavně bych se nenaučila samostatnosti.

Bohužel musím dodat pro mě smutný fakt: v tomto zařízení jsem nemohla dokončit základní školu, což mi přišlo děsně nespravedlivé. Nikdo mi předem neposkytl žádné informace o tom, že bych se měla vrátit domů a navštěvovat zbytek školy v místě bydliště, kde otevřeli nové ústavní zařízení se „základní školou“. Dávám to do uvozovek, neboť bylo fajn být po tolika letech s rodiči, ale následky tohoto návratu a dlouhého pobytu doma byly dost neradostné. Jelikož mi bylo třináct let, měla jsem trošku jinou představu o životě, také trošku odlišné názory, a to se prostě neujalo.

Tak tedy v roce 1990 jsem přestoupila do jiného ústavního zařízení. Základní škola byla propojena s ústavem pro děti s mentálním postižením. V tomto

zařízení bylo rovněž tentýž rok otevřeno učňovské středisko pro obory zahradník a dámská krejčovná. Nikdo neočekával, že poslední ročník základní školy začnu studovat někdy v polovině školního



roku. Bylo to proto, že mi chybělo základní učivo, knihy a následně dokonce chyběli kantorři. Celkově dost velká ztráta. Zdárně jsem však dokončila základní vzdělání a nastoupila v tomto zařízení do učňovského ročníku – dámská krejčovná. Studium bylo dvouleté, uzavřela jsem je závěrečnou zkouškou s vyznamenáním.

Po dokončení studia jsem zůstala doma. Pokoušela jsem se sehnat zaměstnání. Jelikož jsem neměla řidičské oprávnění, nebylo reálné se dopravovat někam za prací. Přesto jsem se s rodiči domluvila a zaměstnání si našla jako šička u soukromého německého podnikatele. Pracovní doba se značně lišila od pracovní doby rodičů – a tam nastal veliký problém. Přesto mě to neodradilo a nějakou dobu jsem do zaměst-

nání dojížděla. Po půl roce jsem toto zaměstnání musela opustit. Po častých rozepřích s rodiči jsem se ujistila, že to takto dál dělat nelze. A začala jsem hledat další studium.

V roce 1996 jsem nastoupila do prvního ročníku Obchodní školy v Janských Lázních. Studium bylo tříleté, ukončené závěrečnou zkouškou. Tato škola mi umožnila zároveň se studiem získat řidičské oprávnění.

V roce 1999 jsem školu ukončila s vyznamenáním. A zůstala jsem bydlet s přítelem, který byl rovněž po úraze. Jelikož tento úraz utrpěl v mládí, těžko se s tímto osudem vyrovnával. Podařilo se nám najít bezbariérové bydlení. Později jsem našla uplatnění jako švadlena u soukromého podnikatele, který byl ze začátku velmi vstřícný



až milý, ale ve všem hrály roli finance. Jako soukromá osoba jsem měla nárok na dotaci na vybavení kanceláře a na přestav-



bu objektu. Tu však využil pro sebe, a ne pro mne jako nového zaměstnance, protože jsem tam pracovala jako šička. A na mou osobu naložil více práce. Po čase jsem zjistila, že toto zaměstnání nemohu vykonávat – dávali mi šit povlečení místo drobných věcí, na kterých se lépe vydělává. To šéfová nechávala svým oblíbeným. Kapny vyžadovaly pro manipulaci schopnost postavit se, a to jsem nemohla. Dělal jsem to jak to šlo, ale ani za osm hodin práce jsem nemohla splnit normu, která byla stanovena pro čtyřhodinovou pracovní dobu (poloviční úvazek). A tak se mnou byl ukončen pracovní poměr.

Po roce mně bylo nabídnuto zaměstnání ve školství. Konkrétně v základní škole, školní jídelně. Tato škola je jedna z největších v tomto městě a rovněž nabízí žákům se zdravotním postižením možnost nabytí základního vzdělání. At' mají poruchy pohybového ústrojí či autismus nebo poruchu zraku. Na této škole pracuji již třetím rokem.

Všichni zaměstnanci a žáci na této škole mě přijali naprosto úžasně, nikdo se nepozastavoval nad tím, zda obstojím v práci sekretářky ve školní jídelně. Zdali zvládnou pracovní dobu stanovou ředitelem školy, rovněž třeba udělat občerstvení pro významnou návštěvu naší školy a jiné povinnosti přiřazené k tomuto zaměstnání.



V roce 2005 mi byla nabídnuta asistence ve 2. ročníku základní školy. U chlapečka, který je hyperaktivní a trpí lehkou formou autismu. Toto zaměstnání jsem sice přijala, ale nadále jsem v dopoledních hodinách docházela do školní jídelny a pokračovala jako sekretářka. Práce s dětmi byla skvělá. Vůbec jsem neměla pocit, že mám nějaké postižení. Žáci mě brali takovou, jaká jsem, a jestli s nimi zvládnou třeba tělocvik, výuku tancování či zimní vycházky, nebrali v potaz. Jejich pozvání: „Paní učitelko, musíte jít s námi, být s námi,“ mě velmi těšily.

Po půl roce nastal zlom v podobě oslabení imunitního systému. Práce s malými dětmi je fajn, ale protože jsem s nimi byla denně v kontaktu, potkalo mne toto onemocnění a žáčky jsem musela opustit. Vrátila jsem se na plný úvazek do školní jídelny jako sekretářka. Zaměstnání vykonávám dodnes.

Dokonce mám i svůj nový byt, ve kterém již přes rok žiji s novým přítelem, který nemá žádné postižení. Ještě bych dodala, že v letošním roce nastupuji na mateřskou dovolenou.

6. JAK POKRAČOVAT

Je nám jasné, že abychom mohli zaměstnat osoby se zdravotním postižením, musíme přizpůsobit prostředí. To v případě, že nemáme tzv. úpravu pro všechny („design for all“). Co to je?

6.1. Úprava prostředí

Na konferenci „Doprava bez bariér“ v Praze vystoupil koordinátor brožury o „design for all“ Frances Aragall. Začal tím, že poprosil ty účastníky, kteří nemají žádné tělesné postižení, aby vstali. Sedět zůstalo jen několik jednotlivců, především vozíčkářů. Potom požádal, aby si sedli všichni, kdo mají brýle nebo špatně slyší. Řady stojících značně prořídly. Když se posadili leváci, stála už jen slabá čtvrtina lidí. Maminky s dětmi ve věku do tří let opět snížily počet stojících. V celém sále stálo už jen několik osob. Frances Aragall výmluvným gestem ukázal na těch několik šťastlivců a pak položil otázku: „Myslíte si, že se vám někdy může stát, že si třeba zlomíte nohu a budete s tím muset cestovat? A kdo z vás nikdy netáhl těžkou tašku?“ V tu chvíli nestál nikdo z přítomných. Někdy se jako „šetrnější“ alternativa k pojmu „lidé se zdravotním postižením“ používá pojem „lidé se zvláštními potřebami“. Když se nad tím zamyslíme, zjistíme, že je to nesmysl, vždyť **potřeby máme všichni bez rozdílu zdravotního stavu velmi podobné: člověčí**. Liší se jen způsob jejich uspokojování.

Člověk přetváří přírodní prostředí, aby v něm mohl žít čím dál pohodlněji. Je tedy možné při vytváření tohoto **umělého životního prostředí** přestat myslet jen na část lidstva a začít to dělat pro všechny. Přístupnost je totiž mnohem širší pojem než jak jej používáme: není to jen odstranění architektonických a orientačních bariér, je to také ohleduplnost, bezpečí, zdravotní nezávadnost, funkčnost a srozumitelnost. Z toho plyne, že uděláme-li **opatření, která jsou pro osoby se zdravotním postižením**

nezbytnou podmínkou k aktivitám, posloužíme ostatním tím, že jim přineseme větší pohodlí. Příklad ze života: nevidomý neví, kudy jede metrem, když se nehlásí jména zastávek.

Neslyšící to neví, pokud si jejich názvy nepřečte. Opatření učiněná pro tyto lidi s postižením využívají všichni cestující, aniž možná tuší, pro koho byla původně určena. Zdravá studentka začtená do skript vítá, že se stanice ohlašují. A mladík poslouchající cédéčko se sluchátky na uších si je může přečíst.

Věnujeme-li tedy to úsilí a zpřístupníme-li prostředí na pracovišti, jistě to přinese užitek všem.

6.2. Osoby s tělesným postižením

Většina lidí se domnívá, že bezbariérové prostředí pro osoby s tělesným postižením spočívá v tom, že v budově je výtah.

Žel tak jednoduché to není. Situaci neřeší ani tzv. stavební zákon a vyhláška (Zákon o územním plánování a stavebním řádu č. 50/1976 Sb. v platném znění, vyhláška č. 369/2001 Sb. o obecných technických požadavcích zabezpečujících užívání staveb osobami s omezenou schopností pohybu a orientace, respektive zákon č. 183/2006 Sb. o územním plánování a stavebním řádu), kde lze najít normy pro bezbariérovost. Je to tím, že norma počítá s „**normovaným postiženým člověkem**“, ale ne všechny osoby se zdravotním postižením do této představy zapadají.

Je tu tedy **rada**: než se pustíme do jakýchkoliv úprav, zeptejme se, co na konkrétním pracovišti konkrétnímu člověku vadí v běžném pohybu a v uspokoi-

ování běžných lidských potřeb.

A **další rada**: všechny úpravy vyzkoušejme s konkrétním uživatelem, abychom si byli jisti, že odpovídají jeho nárokům.

Abychom věděli, na co se máme ptát, proberme si postupně alespoň to základní.

6.2.1. Doprava

Dopravou vše začíná. Nedivme se, když někdo, kdo bydlí na místě vzdáleném od předpokládaného pracoviště, odmítne naši dobře míněnou nabídku pracovního místa s odůvodněním, že je to pro něho **příliš drahé** a že se mu to nevyplatí.

Jestliže je to tedy jentrochu možné, nabídněme pracoviště na trase hromadné městské dopravy, která je pro uchazeče dostupná.

V případě, že bude vozíčkář přece jen dojíždět svým autem, musí mít pro ně vyhrazené parkovací místo. O to se žádá na dopravním referátu místního úřadu.

6.2.2. Vstup do budovy

Vezměme v úvahu člověka s nejtěžším tělesným postižením, tedy někoho, kdo používá elektrický vozík (obvykle projede dveřmi 0,8 m). S takovým vozíkem nepřekoná ani obrubník chodníku, natož třeba dva schůdky u vchodu. Je tedy nutné v prostoru schůdků **instalovat nájezd**, nejlépe pevný (případně prozatímně odstraňovatelný), nebo schody nájezdem nahradit (když je málo místa pro obojí). Nájezd musí mít sklon nanejvýš 12,5 % a minimální šíři 1,3 m.

S mechanickým vozíkem nebo s berlemi lze sice stupínek překonat, ale záleží na možnostech uživatelů. I pro ně je mnohem lepší nájezd.

Tam, kde je schodů více, takže je nemůže eliminovat nájezd, protože jej nejde udělat v náležitě délce, je nutné **pořídít plošinu**. To má ovšem své nevýhody – je obvykle dražší a může být poruchová (a ne každá uveze všechny typy vozíků).

Překážkou se mohou stát i obyčejné **dveře**. Jen si to představme: sedíme na vozíku, dojedeme až ke vchodovým dveřím, přední kolečka stojí na rovné ploše horního schodu, zadní na šikmé ploše nájezdu. A dveře se otevírají ven... Tzv. nástupní plocha tu tedy musí být 1,5 x 2 m.

Mimo to mohou být dveře příliš těžké, nebo úzké. Klika bývá pro sedícího člověka moc vysoko a nesnadno uchopitelná (má být nanejvýš 1,1 m vysoko), proto je dobré na dveře přimontovat vodorovné **madlo** v celé šíři 0,8 m nad zemí. Vozíčkář se navíc může ocitnout v pasti, když jsou vstupní dveře dvoje a prostor mezi nimi je úzký, event. když je na nich „**brano** se zavírá samo“. Ostatně tento jinak výborný vynález dokáže dostat vozíčkáře do naprosto neřešitelné situace: měl by totiž dokázat zároveň držet dveře a ovládat vozík a má na to někdy jen jednu ruku! Když je taková věc na dveřích od WC, smíchy se neudrží...

6.2.3. Vstupní hala

Máme-li v ní **recepce**, patřívá k ní vysoký pult. Jen si zkusme se před něj posadit a hovořit na stojícího recepčního. Někdy mu ani nevidíme do obličeje. A když se vykloní, bude na nás hledět pěkně z výšky. Chceme-li mu něco podat, podepsat nebo od něho něco vzít, musí vyjít zpoza té hradby ven. Anebo je možné na jednom místě pult přizpůsobit výšce sedícího člověka.

Jsou-li v hale zařízení, která brání volnému průchodu osob (turnikety) a kde je nutno **zadat kód** kartičkou nebo jej vytukat, musí se také přizpůsobit šířkou a výškou vozíčkáři.

Výtahy a schody

Ne každý výtah vyhovuje každému vozíčkáři. Je třeba vyptat se na potřebný minimální **vnitřní rozměr a šířku dveří**. Mechanický vozík se totiž obvykle do moderních výtahů vejde, leč s elektrickými vozíky to není jisté (Neuvádíme zde rozměry vozíků, protože se velmi liší. Obecně lze počítat pouze s tím, že vozíčky projdou „osmdesátkami“ dveřmi.) S otvíráním dveří nebývá u těchto zdviží potíže, u starých však to svízelné být může. Je tedy třeba to vyzkoušet.

Horní hrana ovládacího panelu s obousměrným dorozumivacím zařízením musí být nanejvýš 1,2 m nad podlahou.

Ve výtazích někdy bývá **sedátko** pro osoby, které mají potíže s pohybem.

Ne vždy je toto sedátko nutné; pro mnohé z nich je obtížnější usedání a vstávání než nutnost stát tu chvíli, než výtah dojede.

Není-li k dispozici výtah ani plošina kopírující schody, je pro vozíčkáře budova dostupná už pouze **schodolezem** za předpokladu, že se pohybuje na mechanickém vozíku. Pro elektrický vozík zatím schodolez není. Pro člověka s berlemi je nutné dbát na pevné zábradlí a neklouzavý povrch schodů. Koberce jsou nevhodné.

6.2.5. Chodby

Bývají bez potíží, pokud nejsou využívány jako **odkladistiše** a člověk, který má problém s pohybem, se nemusí ještě

navíc proplétat třeba mezi nepotřebným nábytkem a krabicemi. Důležitý je povrch podlah – neměl by být pokryt kobercem, který se hrne nebo podklouzává. Na tomto místě upozorníme, že to je nutné mít na paměti vždycky všude, kde se pohybují osoby mající potíže s pohybem a s orientací.

Nebezpečné jsou klouzavé, třeba naleštěné nebo mokré povrchy, a také vyčnívající předměty, které tam nepatří.

6.2.6. Vlastní pracovní místo

je nutné někdy také upravit. Ačkoliv není pravidlo, že by člověk se zdravotním postižením musel pracovat v kanceláři, ukážeme si jako příklad pracoviště právě toto místo.

O dveřích platí, co bylo řečeno výše: musí mít vhodnou šířku a je dobré mít na nich madlo. Doporučujeme krýt dveře do výše stupaček, rohy v budově a exponovaná místa něčím, co se neodře a neotluče, protože vozíčkáři nebo člověku s berlemi se i při nejlepší vůli občas „podaří“ do nich nešetrně narazit.

Okna bývají vysoko, myslíme tedy na to, že i vozíčkář si je někdy potřebuje otevřít či zavřít, je tedy nezbytné instalovat pákový ovladač ve výšce 1,1 m nad podlahou.

Pro vozíčkáře je důležitá dostupnost vypínačů, neměly by být výše než 1,1 m nad podlahou a neměly by být obestaveny nábytkem, aby bylo možné dojet až k nim.

Nábytek, eventuálně stroje a přístroje musí splňovat specifické požadavky na přístupnost.

Platí zde rady z úvodu kapitoly: ko nejme úpravy konkrétnímu člověku na míru a vše vyzkoušejme. Obecně lze sice

říci, že existuje nábytek speciálně přizpůsobený vozíčkářům, který je udělaný tak, aby pod něj vozíčkář mohl zajet stupačkami, případně je důmyslně pohyblivý, ne vždy však je nutné jej pořizovat. Místo, kde se bude člověk na vozíku nebo s berlemi pohybovat nejvíc, musí být dostatečně prostorné (šíře cca 1,5 m, raději 2 m), neměly by tam být vyčnívající předměty a šňůry (vozíčkář je prostě nepřekročí – a žádné šňůře nedělá dobře, když ji desetkrát denně přejedou).

6.2.7. WC a jiné příslušenství

To, co bylo popsáno výše, platí i pro onu místnůstku. Všeobecně platí, že vozíčkář ji potřebuje větší (tak aby mohl najet vedle mísy s vozíkem) a že do ní musí vést širší dveře. Výška mísy, její vzdálenost od stěn, umístění madel (doporučuje se instalovat po obou stranách klozetové mísy sklopná madla ve vzájemné vzdálenosti 600 mm a ve výši 780 mm nad podlahou), umyvadla apod. záleží na typu postižení konkrétního člověka.

Kuchyňky, šatny, odpočívárny a podobné prostory, jež bude osoba se zdravotním postižením používat, nemusí být sice přímo vybaveny pro ni, musí však zohledňovat její potřeby. Např. zařízení v kuchyňce musí být natolik dostupné, aby se sedící člověk, pro něhož jsou běžné pracovní plochy příliš vysoko (a třeba zásuvka nad kuchyňskou linkou ve zdi je příliš daleko), neopařil nebo nespálil.

6.2.8. Jídlna, bufet a ostatní

asi nebudou vyžadovat zvláštních úprav. Jen je nutné dbát, aby tam nebyly schody (jako třeba na pražském magistrátu).

Kasuistika č. 2

Člověk s tělesným postižením – práce sekretářky

Slečna J. (22 let) má poruchu růstu (měří 1 metr). Ve vnitřním prostředí chodí bez pomůcek a v terénu používá dětské kolo. J. úspěšně dokončila rodinnou školu při JÚŠ. Nikdy nepracovala.

Spolu s pracovní konzultantkou tedy hledaly práci. Navštívily firmu Agropol, kde nabídli J. práci na plný úvazek. Jednalo se o práci v call centru. J. by zvedala telefony a zapisovala objednávky do počítače. Tato práce by byla sice dobře placená, ale velmi náročná na rychlost. J. uvážila, že to pro ni není vhodné.

Naskytla se možnost práce recepční v nakladatelství. J. byla na pohovoru a přijali ji. Hledali především někoho příjemného, sice hovorného, ale ne vtíravého. Pan ředitel sám se při pohovoru přiznal, že je sice velký mrzout a že se po ránu mračí, ale že právě proto potřebuje někoho, kdo se na něho usměje, nebude si brát jeho zamračenost osobně a dále se bude usmívat na ostatní příchozí. A tohle přesně J. sedí, je moc příjemná mladá usměvavá žena.



J. tedy sedí na recepci v nakladatelství a uvádí návštěvy. Mimo to patří do její pracovní náplně zvedání telefonů a přepojuje hovory do jednotlivých kanceláří podle seznamu. Dále dělá jednoduché práce na počítači. Pracovní dobu má šestihodinovou.

Ve firmě je bezbariérový přístup. Na zámek od hlavních dveří J. nedosáhla. Za hlavními dveřmi jsou ještě jedny skleněné, které se ovládají z recepce. Na

ovladač však J. opět nedosáhla. Každé ráno a večer musí recepční zatahovat rolety v celé budově ovladačem z recepce, na který se J. také nedostala. Dveře od kanceláří jsou na čipovou kartu. I snímač je příliš vysoko.

Na základě spolupráce se zaměstnavatelem a za odborné pomoci pracovní konzultantky proběhly tyto úpravy: židle – pevná, pohodlná, bez opěrek; pracovní plocha – nastavitelná výška stolu, telefon, PC, seznam zaměstnanců v dosažitelné vzdálenosti; teleskopická tyčka – pracovní pomůcka, která J. umožní použít čipovou kartu, zapnout a vypnout světla, vytáhnout a stáhnout rolety, otevřít skleněné dveře; stolička – bude stát před vchodem, aby J. zvládla odejít z hlavního vchodové dveře.

Díky těmto úpravám J. zvládá náplň své práce bez pomoci další osoby. V nakladatelství pracuje již několik měsíců a pokud víme, je spokojená ona i její zaměstnavatel.

6.3. Osoby se zrakovým postižením

6.3.1. Doprava

Pro osoby se zrakovým postižením, ať už jsou to lidé, kteří mají slabý zrak, nebo prakticky nevidí, jsou přesuny především záležitostí, kterou musí dobře nacvičit. Jsou sice schopni používat **běžnou hromadnou dopravu**, přece však jako zaměstnavatelé dbejme – pokud to můžeme ovlivnit – abychom takovému člověku přidělili pracoviště tak, aby při cestování do práce a zpět nemusel přestupovat.

6.3.2. Vstup do budovy

Nemusí mít žádné zvláštní úpravy, vyjma odstranění všech neočekávatelných nerovností terénu, o něž je možné **zakopnout**, jako jsou vypadlé dlažební kostky apod., a dále vyčnívající předměty, např. reklamní tabule. Doporučuje se okraje schodů a výstupků natřít jasně žlutou barvou, stejně jako část dveří, kde je klika.

6.3.3. Vstupní hala

Obecně lze říci, že člověk s potížemi s viděním se lépe orientuje, když jsou kolem něho barvy kontrastní, plochy dobře osvětlená. Pokud nevidí vůbec, pomůže mu, když **povrchy podlah** nejsou jednotné. Například pozná, že už je skoro u dveří, když ucítí pod nohama končící koberec a začínající dlažbu. Nejlepší pomůckou jsou **vodící lišty**, zejména v prostorách, kde jsou zákruty a kde hrozí, že by nevidomý člověk mohl do něčeho narazit.

Většina těchto lidí se brzy naučí pohy-

bovat se ve známém prostředí velmi jistě, je však nutné **neměnit umístění předmětů!** Pakliže se nějaká změna udělat musí, je třeba poskytnout osobě se zrakovým postižením možnost nacvičit si pohyb ve změněných podmínkách.

Recepce bývají hned při vstupu do objektu hlavně kvůli identifikaci. Řekněme si na tomto místě, že často nejde jen o informace plynoucí jednostranně od příchozích k recepčním, nýbrž také od recepčních k pracovníkům. Zde je jedinečná příležitost seznámit člověka, který nevidí, s všelijakými písemně uváděnými avízy, s tím, co je nového v budově atd., tedy se vším, co se ostatní dozvědí mimoděk, prostě tím, že to spatří, když jdou kolem.

Každý nevidomý člověk uvítá informace, jež jsou pro něho přístupné, neboť informační deficit je nejbolestivější na tomto postižení, proto se cení například **plán budovy** v plastickém provedení a další hmatově vnímatelná sdělení.

6.3.4. Výtahy a schody

První a poslední **schod** by měl být kontrastně vyznačený, zábradlí je dobrým vodítkem. Platí tu totéž, co všude jinde: pozor na vše, oč lze zakopnout, do čeho se může narazit. Pád se schodů bývá mnohem horší než na rovině.

Ve **výtahu** je důležitý ovládací panel, tlačítka by měla být velká, kontrastní a plastická, vítá se hlášení stanic a upozornění na směr výstupu, pokud se mění v jednotlivých patrech.

6.3.5. Chodby

Pro ty platí vše, co bylo řečeno dříve: vodící lišty, kontrastní barvy, hmatová značení a změna povrchu podlahy se

doporučují. Snad jen znovu upozorníme, že zde nesmí být nic, co sem nepatří.

Zde také uvedme, co dělat, když **potkáme na chodbě** člověka s bílou holí. Nejméně vhodné je projít „tíše“ kolem. Pozdravme ho, nejlépe přímo oslovme jménem (Dobrý den, pane Novotný!) a víme-li, že se s ním budeme potkávat častěji, je dobré se mu představit jménem a také svou pracovní pozicí, například: „Jmenuji se Josef Novák, jsem finanční ředitel, sídlím ob dvoje dveře vedle vás.“ Ruka podaná na pozdrav nahrazuje oční kontakt a tu stačí upozornit, že ruku napřahujeme. Jednoduchá věta „mohu vám podat ruku“ zamezí případnému nedorozumění (vy napřahujete ruku a je to bez odezvy nebo obráceně) či nejednoznačné a mnohdy nepřijemné situaci.

Zdravme první bez ohledu na postavení, zpočátku se znovu i krátce představme. Po čase se nás náš nevidomý spolupracovník **naučí identifikovat podle hlasu**.

6.3.6. Vlastní pracovní místo

Co se týká umístění na vlastním pracovišti, držíme se opět **zásady**, že čím kratší a jednodušší cesta k němu, tím lépe. Nevhodné je místo proti oknu, protože mnoho nevidomých lidí vnímá rozdíl v **osvětlení** a mohlo by to být rušivé. Pro člověka se zbytky zraku je nutné sice dobré, ale plynulé osvětlení, případně možnost zastínění, kontrastně vyznačené obrysy – zejména u vypínačů, nábytek v barvách bez vzoru a bez lesku. Důležité: **nepřemísťujeme** ani nábytek ani předměty ani cokoli jiného jinam! Neopouštějme pootevřené dveře, odsunutá židle, vysunutá zásuvky.

Počítá se s tím, že osoba se zrako-

vým postižením potřebuje a má různé pomůcky, které si přinese s sebou. Musíme na to pamatovat a připravit podmínky pro to, aby jich mohl plně využívat. Znamená to, že se na ně máme podrobně vyptat.

Velmi častým pomocníkem osob se zrakovým postižením bývá vodící pes. Ten nepotřebuje žádné zvláštní zacházení, důležitý je jen respekt k tomu, kdo je jeho pán.

6.3.7. WC a jiné příslušenství

Toaleta i jiné příslušenství lze používat bez úprav, jen po zácviku. Doporučuje se u teplé vody mít **zarážku na 37 stupních**. Pozor na mokrou podlahu, nevidomý se nevyhne, ani jinak nezohlední změněný povrch a může tudíž uklouznout.

V kuchyňce jde zejména o to, udržet pořádek a eliminovat možnost poranění. U všech ostatních prostor rovněž tak.

6.3.8. Jídlna, bufet a ostatní

Zde je jen potřeba uplatnit maximální ohleduplnost při pohybu nevidomého člověka. Pokud je právě vedle nás třeba ve frontě, můžeme mu nabídnout, že mu poreferujeme, co tu dnes mají dobrého. Příhodné je také **popsat**, kde co leží na talíři (orientace se děje podle ciferníku hodin): „Maso je na dvanáctce, brambory na trojce, špenát na devítce.“

Na závěr si ještě uvedme několik **zásad při jednání** s osobami se zrakovým postižením: nespěchejme, bez kontroly zraku jde vše pomaleji. Dopřejme nevidomému člověku podmínky k soustředění, vnímat informace potřebné k orientaci je těžké, a když je člověk nenadále vyrušen, může orientaci ztratit. Pokud mu chceme nabídnout doprovod, nabíd-

něme rámě tak, aby mohl jít půl kroku za námi, nesmíme ho tlačít před sebou. Když dojdeme k cíli, třeba k židli, položme mu ruku na opěradlo, ostatní už zvládne sám. Když něco hrozí, neříkejme POZOR, ale upozorňujeme konkrétně, oč jde, třeba: „Někdo sem dal skříň.“

Pokud **vejde nevidomý** člověk do místnosti, kde již jste, je dobré se ozvat, upozornit na sebe a případně i říci, kdo další v ní je a kde se nachází (nejlépe, když se sám ozve). Dále například kde je volná židle, kam si může sednout, zda je na stole něco neobvyklého, třeba právě přinesená káva (nebo: „je v rohu na stolku – nabídněte si“). A případně, pokud dotyčný místnost nezná, i zhruba rozložení nábytku.

Kasuistika

Č.3

Člověk s postižením zraku – učitelka hudby rekvalifikovaná pro krizovou intervenci

Žena, 28 let, praktická nevidomost – degenerace sítnice (rozeznává světlo a stín, občas obrysy, venku chodí s bílou holí).

Vzdělání: vystudovaná konzervatoř (což je na úrovni VOŠ), v současné době studující VŠ – speciální pedagogiku.

Pomůcky: v prostoru, kde to nezná – bílá hůl nebo průvodce, počítač s hlasovým výstupem.

Ráda by našla zaměstnání, nejraději by učila děti hrát na hudební nástroje, věnovala

by se individuální výuce. To umí a na to má kvalifikaci. Mohla by učit i dějinám hudby nebo občanské nauce. Stačilo by jí i půl úvazku. Ptala se na několika školách, zda by tam mohla učit hře na hudební nástroje. Když už souhlasilo vedení daného zařízení, proti se postavili rodiče dětí. Měli obavy, že by je neuhlídala. A také,



že by neviděla na jejich obličej a nemohla je opravit při chybách při zpěvu. A. však odchylky a nesprávné nastavení rtů pozná sluchem. To však prý nestačí.

Při žádání o práci slýchává: „neumíme si představit, co byste dělala“ nebo „nemáme dobré zkušenosti se zaměstnáváním nevidomých“. Často by práci mohla dělat, kdyby jí umožnili hlasový výstup z počítače. Jenže to zase slyší: „a co když nám pak spadne celá síť“, „co když tam bude virus“, dávají najevo strach, co by mohl takový program udělat v síti firmy. Pokud se tento strach nevyskytuje (nebo je nepřiznaný), je tu zase námitka,

že hlasový výstup by rušil ostatní. To by však A. mohla eliminovat sluchátky. Jenže to by prý zase neslyšela telefony nebo pokyny nadřizovaného. A. si vždy posteskuje: „neslyší na to, co člověk umí.“

Absolvovala také rekvalifikační výcvikový kurz telefonické krizové intervence. Řeklo by se – skvělá práce pro nevidomé. Omyl. Neboť i v této službě se používá počítač a také speciální počítačová databáze. Že by šlo používat program s hlasovým výstupem? Prý nešlo. Co kdyby tam byl virus a něco se stalo? A co kdyby výstup slyšel i telefonující? Opět nulové uplatnění. Tedy nulové, velmi zajímavé je, že dostala nabídku, aby tam působila jako dobrovolník a tedy neplaceně. Proč?

Uměla by si představit práci i v nějakém call centru. Ale i zde jsou překážky. Jde jednak o obecně ztížený přístup k informacím, a tedy i o těžší možnost hledání práce (vyhledávání inzerátů apod.), jednak opět o počítačové programy.

Občas zaslechne nabídky na práce pro nevidomé: třeba pletení košíků. Avšak na to říká, proč by vysokoškolačka měla plést košíčky? Přece může být mnohem prospěšnější, když využije toho, čemu se při studiu naučila. A tak stále práci hledá.

6.4. Osoby se sluchovými vadami

6.4.1. Doprava

do práce a zpět by těmto osobám neměla činit potíže.

6.4.2. Vstup do budovy

Pokud je opatřen dorozumivacím zařízením, jímž se domlouvá s příchozím ostraha budovy, je nutné učinit taková opatření, aby je člověk se sluchovými vadami buďto nemusel používat a mohl se ohlásit třeba smluveným heslem prostřednictvím SMS, nebo instalovat takové zařízení, jež bude použitelné i pro něho (psané a čitelné zprávy, symboly, světelné signály apod.).

6.4.3. Vstupní hala

Zde je pro neslyšící osoby nutný systém předávání informací, jiný než pro nevidomého člověka, který musí mít hlasová sdělení. Pokud recepční neovládá znakovou řeč (a nepředpokládá se, že ovládá), předá informace v psané formě. Vhodné jsou krátké – heslovité zprávy, obrázky a domluvené symboly, zejména když je nezbytné sdělit něco o změnách v budově a v organizaci.

6.4.4. Výtahy a schody

by neměly být problém, jestliže má výtah vizuální signalizaci.

6.4.5. Chodby

také nevyžadují žádné úpravy. Vzhledem k tomu, že je to místo setkávání, je vhodné pojetí o komunikaci s neslyšícím člověkem, potkáme-li ho tam.

Určitě ho pozdravme, i když nás neslyší, snad jen víc zdůrazněme úklon hlavou. Mnozí neslyšící lidé umí odezírat, takže jim můžeme i leccos říci. Sdělení musí být krátká, tak říkajíc v holých větách, není třeba zvyšovat hlas, naopak – šeptáme-li, artikulujeme tak, jak je potřeba.

6.4.6. Vlastní pracovní místo

také nepotřebuje zvláštní úpravy. Jen je vhodné posadit pracovníka tak, aby viděl na dveře i z okna (tedy bokem k oknu). Musí totiž mít co nejvíce vizuálních informací. Pokud by to však u člověka s nedoslýchavostí překáželo vnímání „lepší“ uchem, je třeba to udělat jinak. Když neslyšící s někým mluví, musí na toho, kdo mu chce něco říci, dopadat světlo. Dotyčný by neměl popocházet, měl by se dívat na svůj protějšek. V místnosti by nemělo hrát rádio apod.

Přístroje (telefon) by měly mít vibrační nebo světelnou signalizaci. Pozor na zářivky – některé ruší sluchadla.

Pro některé osoby se sluchovou vadou, zejména pro nedoslýchavé, je účelné instalovat tzv. indukční smyčku (technické zařízení komunikující s naslouchadly konkrétního člověka). Pokud někdo něco takového může efektivně využít, sám si řekne, co a jak potřebuje.

Je dobré počítat s tím, že člověk, který má potíže se sluchem, může být hlučnější ve svých projevech, než je obvyklé. Je to tím, že se sám neslyší.

6.4.7. WC a jiné příslušenství

se nemusí upravovat.

6.4.8. Jídlna, bufet a ostatní

nejsou třeba upravovat.

Kasuistika

Č. 4

Člověk s postižením sluchu – studium na zdravotní škole a práce laborantky

Moje zdravotní postižení je sluchová vada, klasifikovaná jako těžká nedoslýchavost. Jsem ročník 1946. Vadu mám od narození, velmi dobře odezírám.

Základní školní docházku jsem absolvovala ve škole pro nedoslýchavé v Praze v Ječné ulici a částečně také v Liberci-Harcově.

Po ukončení povinné docházky (r. 1961) jsem nevěděla co dál. Chtěla jsem zůstat v Ječné a pokračovat na gymnáziu, bohužel z finančních důvodů to nešlo (měla jsem jen matku, kte-

rá na nás čtyři děti byla sama). Učební obory, které mi nabízeli (švadlena, výroba kožené galanterie, kuchařka), mě nelákaly. Nastoupila jsem jako dělnice ve výrobním družstvu na výrobu rybářských potřeb a doufala, že je to dočasné. Zůstala jsem v kontaktu se svými spolužáky ze školy v Ječné, a při jednom setkání jsem se dozvěděla, že bych mohla jít na Střední zdravotnickou školu, obor zdravotní laborantka.



Střední zdravotnická škola byla v Hradci Králové, kde jsem žila. Podala jsem si přihlášku, nejdříve na dálkové studium (nechtěla jsem být závislá na matce). Bohužel se dálkové studium pro malý počet uchazečů v tom roce neotevřelo, požádala jsem tedy o večerní studium. Nastal problém, že nemám praxi ve zdravotnickém zařízení, vyžadovali dva roky praxe, a to jsem nesplňovala.

Z výrobního družstva jsem odešla pracovat do fakultní nemocnice jako pomocná síla.

Protože do začátku školního roku jsem v nemocnici pracovala osm měsíců, nestačilo to na splnění podmínek pro večerní studium. Od podání přihlášky na dálkové studium a následně na večerní studium uběhly dva roky (přijímací zkoušky jsem udělala při přihlášení na dálkové studium, ty mi uznali i pro večerní studium), problém byla krátká praxe v nemocnici. Nechtěla jsem studium už odkládat o další rok kvůli požadované délce praxe. Nastoupila jsem tedy na denní studium (r. 1965). Na SZŠ při přijetí ke studiu vzhledem k mé sluchové vadě mi vyšli maximálně vstříc, s vedením školy jsem neměla žádné větší problémy.

Samotné studium bylo pro mne náročné. Nějaký čas mi trvalo, než jsem se naučila, jak si zorganizovat hodiny přednášek a jak se učit. Například při přednáškách jsem zpočátku poslouchala výklad a psala si zároveň poznámky, což jsem nestíhala, a poznámky nebyly úplné, hodně výkladu mi tak uniklo a prakticky jsem nic pořádně nevěděla. Také profesori si na mne pomalu zvykali. Ještě horší to bylo s externími profesory, ale i ti si na mne postupně zvykli (musela jsem se jim zpočátku připomínat).

V prvním pololetí prvního ročníku bych byla málem propadla, nebýt přímluvy třídního výboru ve třídě. Také moje matka

za mne byla ve škole prosit, aby to se mnou ještě zkusili. Potom jsem hodiny přednášek vyřešila tak, že jsem celou hodinu sledovala výklad (nosila jsem naslouchací aparát, který mi pomáhal při odezírání, takže jsem se nemusela tak soustředit; když jsem se na přednášejícího nedívala, slyšela jsem sice, že mluví, ale nerozuměla jsem mu), po hodině jsem si vypůjčila od spolužačky její poznámky, opsala si je (spolužačka si poznámky psala heslovitě) a já si k tomu přepisovala, co jsem si pamatovala, tzv. omáčku. Jinak jsem se hodně učila z učebnic. Tímto způsobem jsem dokončila úspěšně studium na SZŠ.

Se spolužačkami jsem také vycházela dobře, když jsem potřebovala, tak pomohly. Braly mě jako sobě rovnou, neměla jsem pocit, že by se mi posmívaly nebo jinak křivdily. Naopak byly rády, že mě mají, protože například při psaní diktátu nebo písemek profesor nadiktoval kvůli mně celou větu a pak zopakoval půl věty a počkal, až já dopíšu a dopověděl zbytek věty, takže spolužačky měly dost času také na případné opravy. Nebo když jsem byla ústně zkoušena a něco jsem nevěděla, napovídaly mi (dobře jsem uměla odezírat). To jsou jen takové perličky ze studií a takových příhod bylo více. V prospěchu jsem nebyla mezi posledními, což pro mne bylo velké zadostiučinění. Po maturitě jsem chtěla na vysokou školu, ale

brzy jsem od toho upustila, nebyly pro to podmínky, kvůli sluchu tu bylo omezení ve výběru školy, a nechtěla jsem z domova, abych finančně nezatěžovala matku.

Zaměstnání jsem si hledala sama, ve FN v Hradci Králové nejdříve nebylo místo, práci jsem hledala ještě v Praze a v Liberci, tam také nic nebylo. Nakonec jsem se ve FN v HK odvolala s tím, že jsem tam před studiem pracovala jako pomocná síla a že mi tenkrát slíbili, že budu mít přednost, až budu žádat o místo. To pomohlo. Nastoupila jsem do výzkumné laboratoře. Místo mi vyhovovalo, nepřišla jsem do styku s pacienty ani telefonovat jsem nemusela. Byla jsem zařazena do kategorie pracovníků se změněnou pracovní schopností, znamenalo to pro mne osvobození od



pohotovostních služeb v laboratoři, od telefonování a také od přímé komunikace s pacienty. Zde jsem pracovala čtyři roky. Pak jsem odešla za manželem do Trutnova. Zaměstnání jsem našla v trutnov-

ské nemocnici v laboratoři. Tady to byla rutinní laboratorní práce, respektovali moji změněnou pracovní schopnost, nemusela jsem tedy vykonávat výše uvede-



né výkony. Na tomto pracovišti jsem dodnes, přestože jsem si obor zdravotní laborantky vybrala náhodně na doporučení bývalých spolužaček a nevěděla zpočátku, co to obnáší. Nikdy jsem nezalitovala, že jsem si vybrala tento obor, práce zdravotní laborantky se mi líbí.

Mám dvě děti, syna (1976) a dceru (1980). Měla bych napsat, že můj manžel je také neslyšící, byli jsme tedy připraveni, že děti vadu zdědí. Já tu vadu mám vrozenou a manžel údajně po úraze (dodnes vlastně nevím proč manžel neslyší, odpovědi jeho rodičů se rozcházejí, dnes už po tom nepátrám).

U syna se na sluchovou vadu přišlo, když mu byly čtyři roky, do té doby mluvil a komunikoval s námi. Nepoznali to ani

v jeslích. Když jsem se vyptávala, zda reaguje na zvuky a vůbec zda mluví s okolím, zda odpovídá na otázky, bylo mi řečeno, že jeho reakce jsou normální (syn šel do jeslí, když mu byly dva roky a byl tam rok). Že děti obvykle nereagují na zavolání, protože nechtějí. Měla jsem přesto podezření, že nebude vše v pořádku, přihlásila jsem ho proto do mateřské školky s logopedickou specializací. Tam téměř po roce u něho sluchovou vadu potvrdili, dostali jsme doporučení na vyšetření na foniatickou kliniku v HK, kde vadu potvrdili opět. Dostal sluchadla do obou uší, to aby se sluch stejnoměrně zatěžoval.



To už jsme měli dceru, u ní vadu také zjistili, takže dostala sluchadla do obou uší a doporučili mi ji dát do jeslí, aby si zvykala na kolektiv dětí a se sluchadly se naučila komunikovat (to jí byl rok a půl). Ve třech letech šla do stejné školky jako syn.

Na závěr můžu říct, že komunikační bariéra v pracovním prostředí byla daleko menší než třeba na úřadech. Záleží na přístupu lidí a jejich informovanosti o tom, jak komunikovat s nesly-

šícími lidmi. Podle mého názoru nemusí vedoucí nebo spolupracovníci trávit víc času se mnou při komunikaci, protože každý si vytvoří – buď na moji prosbu nebo díky své zkušenosti – způsob srozumitelné komunikace. Samozřejmě je rozdíl mezi nedoslýchavým a neslyšícím člověkem, který znakuje. V mém případě stačí málo, mluvit srozumitelně (dobrá mimika rtů), pomaleji a nezvyšovat hlas (to je nejčastější omyl všech slyšících, kteří si myslí, že pokud někdo neslyší, bude lépe slyšet, když na něho bude křičet). Pro mě je to naopak horší, protože člověku, který křičí, se mění mimika rtů, a je tak znemožněno dobré odezírání ze rtů. Tím vznikají nepříjemné až trapné situace.



šícími lidmi. Podle mého názoru nemusí vedoucí nebo spolupracovníci trávit víc času se mnou při komunikaci, protože každý si vytvoří – buď na moji prosbu nebo díky své zkušenosti – způsob srozumitelné komunikace. Samozřejmě je rozdíl mezi nedoslýchavým a neslyšícím člověkem, který znakuje. V mém případě stačí málo, mluvit srozumitelně (dobrá mimika rtů), pomaleji a nezvyšovat hlas (to je nejčastější omyl všech slyšících, kteří si myslí, že pokud někdo neslyší, bude lépe slyšet, když na něho bude křičet). Pro mě je to naopak horší, protože člověku, který křičí, se mění mimika rtů, a je tak znemožněno dobré odezírání ze rtů. Tím vznikají nepříjemné až trapné situace.

šícími lidmi. Podle mého názoru nemusí vedoucí nebo spolupracovníci trávit víc času se mnou při komunikaci, protože každý si vytvoří – buď na moji prosbu nebo díky své zkušenosti – způsob srozumitelné komunikace. Samozřejmě je rozdíl mezi nedoslýchavým a neslyšícím člověkem, který znakuje. V mém případě stačí málo, mluvit srozumitelně (dobrá mimika rtů), pomaleji a nezvyšovat hlas (to je nejčastější omyl všech slyšících, kteří si myslí, že pokud někdo neslyší, bude lépe slyšet, když na něho bude křičet). Pro mě je to naopak horší, protože člověku, který křičí, se mění mimika rtů, a je tak znemožněno dobré odezírání ze rtů. Tím vznikají nepříjemné až trapné situace.

6.5. Osoby s vnitřním postižením

nemají obvykle nějaké zvláštní nároky na úpravu prostředí. Přesto však je nutné se jich výslovně zeptat, zda v tomto ohledu něco nepotřebují. Záleží na tom, jakého druhu je jejich postižení, zda jde o diabetes, stomii, alergii, epilepsii, cystickou fibrózu, metabolické poruchy, nemoci srdeční, cévní, respirační, astma, ledvinové či jiné. Některý člověk s epilepsií například nesnáší světlo zářivek, protože mu její blikání může přivodit záchvat, někomu s alergií může vadit nějaký materiál, který je v kanceláři atp.

Jakkoliv tedy zpravidla není nutné dělat zásahy do prostředí, přece je někdy nutné pracovní podmínky přizpůsobit. Tyto osoby mohou potřebovat například častější přestávky v práci, zkrácenou pracovní dobu, možnost inhalovat, chvíli ulehnout atd.

6.6. Osoby s mentálním postižením nebo duševním postižením

Také lidé s tímto postižením se většinou mohou pohybovat v nepřizpůsobeném prostředí. U osob s mírnějším postižením totiž nebývá kombinace s pohybovým postižením. Pokud přece jen kombinované postižení má (například u diagnózy DMO – dětské mozkové obrny), musí se zohledňovat požadavky na úpravu prostředí popsané v předchozích kapitolách.

Jestliže tedy hodláme přijmout do zaměstnání člověka s mentálním či duševním postižením, musíme spíše než s nárokem na úpravu prostředí počítat

s nárokem na velikou toleranci v oblasti mezilidských postojů, vztahů, chování a jednání.

I v tomto případě jde někdy o velkou „přestavbu“ a také tady může dojít k neobvykle kladným výsledkům!

6.6.1. Řeč, způsob sdělování

Připravme se na to, že osoba s tímto postižením může mít potíže i s něčím tak běžným, jako je slovní komunikace: že si plete hlásky a mluví nezřetelně (patlavost), opakuje po nás jako ozvěna (echolálie), že nerozumí, co jí říkáme. Za to je zvláštním způsobem citlivá na naši bezděčnou „znakovou řeč“ – na naši mimiku, gesta a postoje. Naše „řeč těla“ by tedy měla být za každých okolností laskavá a vlídná.

Je dobré mluvit jednoduše a potom dát svému protějšku čas na odpověď (nebát se ticha), zopakovat, co jsme my pochopili z jeho odpovědi, případně se zeptat znovu, třeba jiným způsobem. Zjišťujeme, jak nám porozuměl, a to trpělivě opakujeme tak dlouho, dokud nebude oběma stranám vše jasné. I potom ještě nezapomeňme na shrnutí toho, na čem jsme se domluvili a ověření otázkami, že dotyčný rozuměl. Ptejme se nikoliv obecně: „Rozuměl jste tomu?“, ale spíše: „Teď mi, prosím, řekněte, co jsem říkal“, „Řekněte mi, co teď máte udělat“ atp.

Potřebujeme-li vyjádřit nespokojenost, musíme si dát pozor a kritizovat chování, nikoliv osobu. Třeba takto: „Teď se vám to nepovedlo.“ Nikoliv: „Vy jste ale nešika!“

6.6.2. Vnímání

Pro rozhodnutí, k jaké práci zařadit nového pracovníka s postižením,

je třeba vědět, jaké schopnosti má konkrétní uchazeč. Opět raději předem počítejme s tím, že mentální postižení způsobuje, že jeho nositel často špatně rozlišuje, co je pozadí a co je tzv. figura, trpí totiž poruchou vnímání perspektivy. Nerozezná polostíny, vnímá sice detaily, nikoli však celek, například nepozná pootočený obrázek. Jiné je tedy u něho vnímání prostoru, a dokonce i času. Nemá schopnost generalizace a asociace, vnímá jen konkrétní věci a chybí mu schopnost úsudku.

U lidí s mentálním postižením se můžeme setkat s tolika povahami jako mezi ostatními lidmi.

Pro zapracování je vhodné spolupracovat s asistentem, který nám pomůže konkrétního člověka poznat a pomůže nám zpočátku vzájemně komunikovat.

6.6.3. Možnosti učení

Osoby s mentálním postižením mají potíže s učení. Někdy se jako eufemismus tento termín používá k označení celé skupiny. Takže se musíme připravit na to, že uchazeč musí úkon mnohokrát opakovat, než se mu naučí a že potom jej bude stále dělat tak, jak se mu naučil (rigidita). Když jej však nějaký čas dělat nebude, rychle jej zapomene. Převažuje tu mechanická paměť, téměř chybí schopnost propojit teorii s praxí. Většina těchto osob neudrží pozornost po obvyklou dobu, také fyzická unavitelnost je větší, a proto dělají chyby.

Je tedy nutné zadávat činnosti, kde se dělají jednoduché, opakující se úkony a zajistit možnost častých přestávek. Ve fázi učení by měl pomoci pracovní asistent (podrobněji viz 4. kapitola).

6.6.4. Chování a jednání

S mentálním postižením i s mnoha duševními nemocemi souvisí netlumená emoční intenzita, přehnané citové projevy (afektivita), chybí citové odstíny, někdy se objevují neurotické projevy, špatná nálada (disforie), nebo naopak euforie. Lidé s tímto postižením bývají sugestibilní, mívají poruchu vůle (disbulie), nebo jsou naprosto nerozhodní (abulie), mohou být i zcela apatičtí. Jejich společným znakem bývá **nedostatek sebereflexe**, nejsou schopni posoudit reálně své schopnosti a dovednosti. Buďte se podceňují nebo přeceňují.

Jak je vidět, nejen pro nižší pracovní výkon, ale také pro někdy obtížné chování, je nutná velká tolerance okolí. Pro spolupracovníky a všechny, kdo budou s naším novým pracovníkem přicházet do styku, bude dobré, když si uvědomí základní věc: všechny projevy chování, které jsou pro nás neobvyklé, **nejsou důsledkem zlé vůle**. Jsou příznakem postižení, jako je symptomem rýmy kýčání a plný nos. Ten, kdo se takto chová, s tím může udělat právě tak málo, jako my s rýmou.

6.6.5. Další zvláštnosti

Raději předem upozorněme ještě na další zvláštnosti chování, jako jsou stereotypní pohyby těla, grimasy a nearticulované zvuky. Všechny tyto projevy je nutné buďto ignorovat, nebo velmi věcně, tj. bez jakýchkoliv negativních emocí zabrzdit (když to může dotýčný ovládnout). U někoho stačí odvést pozornost například slovy: „Prosím, podívejte se na tohle!“ Jindy položit ruku na ruku či na rameno a buď němě zakroutit hlavou, nebo nahlas říci: „Klid, klid.“

6.7. Jak je to s osobami s duševním onemocněním

Tito lidé na našem pracovišti nebudou potřebovat žádné zvláštní úpravy. Při návratu do pracovního prostředí používají často **podporu nějaké organizace** (Fokus), která jim pomůže zorientovat se v jejich dovednostech a současných představách o práci (například zda zůstat u své kvalifikace, případně se zaměřit na hledání jednodušší práce, která není tak stresující a náročná na typy činností). Ve chvíli, kdy si hledá místo člověk s duševním onemocněním, ať už sám nebo s pomocí nějaké organizace, bývá již ve svém zdravotním stavu **stabilizován, případně kompenzován léky**.

7.

Na co myslet při přijímání, aby nám byl člověk se zdravotním postižením užitečný

7.1. Z hlediska pracovního výkonu

Lidé se zdravotním postižením, které můžeme zaměstnat, se velmi zjednodušeně řečeno dělí na **dvě skupiny**. Jedna se svojí výkonností nijak neliší od lidí bez postižení, druhá bude podávat výkon nižší. Jak zjistit, kam náš uchazeč patří? Ne vždy to jde pouhým dotazováním, protože ne všichni lidé (bez ohledu na zdravotní postižení) jsou schopni sebe-reflexe, tedy správného sebehodnocení. Přece však se zkusme zeptat. A máme-li vypracovaný **zkušební systém, bez rozpaků jej použijme**. Zde není na místě falešná ohleduplnost, vždyť máme-li uchazeči vyrovnat podmínky, musíme vědět jak. Nemáme-li nic takového, sledujme uchazeče bedlivě ve **zkušební době!** Je také možné nabídnout potenciálnímu zaměstnanci **několikadenní seznámení** se s pracovním místem. Při zkoumání vhodnosti uchazeče je dobré si uvědomit, že **rozdíl mezi lidmi různých osobností je často větší a pro vykonávanou práci podstatnější než rozdíl mezi jedincem se zdravotním postižením a bez něho**. Jistě se nám vyplatí, když se nedáme příliš ovlivnit znaky, jež s sebou nese zdravotní postižení, jakkoliv právě ty, tím, že se s nimi všeobecně nesetkáváme, jsou pro nás nejnapadnější. Po čase totiž obvykle zjistíme, že mnozí lidé se zdravotním postižením jsou silné a výrazné osobnosti a že pro kouzlo jejich osobnosti na jejich postižení zapomeneme. Vzhledem k činnosti, pro kterou někoho přijímáme, je tedy důležité zkoumat jeho vhodnost ze dvou hledisek: charakteristické povahové rysy (viz příloha č. 3) a typ postižení.

Vraťme se nyní ke zkoumání z hlediska požadavků plánovaného pracovního místa. V první skupině jsou osoby, jejichž kvalifikace **odpovídá našim požadavkům**, schopnosti a dovednosti jsou srovnatelné s kýmkoliv bez postižení. Zařazení do pracovního procesu tedy nemusí být zdravotním postižením nikterak ovlivněno.

Ve druhé skupině jsou **osoby, jejichž výkonnost je jiná** než u člověka bez postižení. Proberme si, jaké možnosti mohou nastat. Jedna je, že kvalifikace i dovednosti sice vyhovují, ale výkonnost kvůli zdravotnímu postižení **buďto kolísá, nebo je nižší**. Při zařazení do pracovního procesu musíme počítat s tím, že výsledky práce nebudou stejné jako u člověka bez postižení. Tu můžeme pracovníkovi nabídnout takovou odměnu, která odpovídá jeho průměrnému výkonu.

Další možnost je, že uchazeč sice nějakou kvalifikaci má, ale ta se nám **vůbec nehodí, nebo nemá žádnou kvalifikaci**.

Takovému uchazeči můžeme buďto nabídnout zaškolení nebo ho zařadíme na místo, kde se kvalifikace nevyžaduje.

7.2. Z hlediska administrativních úprav

Svým potřebám a zároveň možnostem potenciálního pracovníka můžeme přizpůsobit typ **pracovně-právního vztahu**, pracovní dobu i náplň práce.

Současný zákoník práce umožňuje několik typů pracovně-právního vztahu od volnějších k pevnějším. Promysleme uchazečovu náplň práce a uvažujme i o tom, zda se nějaká část nedá dělat doma.

Například hodláme zaměstnat právníka, který bude jednak dělat poradce, jednak právnícké analýzy a posudky. Lze se dohodnout, že pracovník bude dvakrát týdně v dohodnuté době k dispozici jako poradce a že další část práce bude dělat v libovolném čase doma, přičemž musí dodržovat požadované termíny k odevzdání.

Dohodu či smlouvu potom uzavřeme podle toho, jak se dá zadaná práce provádět. Můžeme se také předem dohodnout na volné pracovní době.

Počítejme, že se může stát, že člověk se zdravotním postižením bude mít někdy potíže docestovat do práce. Velkou roli v tom totiž může hrát počasí. Tu je dobré již předem domluvit pravidla a podmínky, za nichž dojde **k úlevě na přesném dodržování pracovní doby**. Zásadní je, že pracovník je povinen hlásit určenému kolegovi, co se děje.

Další důležitá záležitost je **adaptační fáze** (viz další kapitola).

U osob, které mají potíže s učením a zapracováním, je nutné pružně tuto dobu v případě potřeby prodloužit. Někdy je nutné již v přijímací fázi domluvit delší zkušební dobu.

7.3. Z hlediska vztahů v týmu

Hodláme-li zaměstnat člověka se zdravotním postižením, musíme si uvědomit, že se **nemusíme na pracovišti setkat se souhlasem**, natož s nadšením, či dokonce s podporou. Kolegové totiž nevědí, zda novému spolupracovníkovi nebudou muset pomáhat, dělat věci za něho.

Problém může být také, že si nedove-

dou představit, o čem se s ním budou bavit, aby se ho nedotkli.

Ideálem je, když lidé, kteří se stýkají s člověkem se zdravotním postižením (ať už pracovně, společensky nebo jen prostě lidsky), **zapomenou, že nějaké postižení má**, a začnou v něm vidět osobnost s charakteristickou letorou, schopnostmi, dovednostmi atp. Jakkoliv je to teoreticky málo představitelné, ve skutečnosti se to děje dost často. Opakujeme, že mnozí tito lidé jsou velmi silné osobnosti, někteří oplývají hlubokými znalostmi z různých oborů, humorem či jinými obohacujícími vlastnostmi. Když dojde k takové „asimilaci“, záleží postavení v pracovním týmu výhradně na pracovních kompetencích.

Když je nebezpečí, že by došlo k nějakému napětí, nebo dokonce dochází k nějakým neblahým projevům nevole vůči novému spolupracovníkovi, začleňme ho tak, aby jeho nejbližší **kolegové byli vstřícní** a měli porozumění pro jeho zvláštnosti.

Atmosféra přijetí je totiž důležitá pro kohokoliv, pro jedince se zdravotním postižením ještě víc. Nejsou řídké případy, že si časem získá i své původně předpojaté kolegy a bude možné postupovat jako v předchozím případě.

Vraťme se ještě k těm osobám, které mají **těžkosti s artikulací**. Právě těch se nesmíme bát se zeptat, co a jak jako budoucí zaměstnanec potřebuje, už při jeho přijímání. Jestliže nerozumíme, ptejme se třeba třikrát (každý, kdo tento problém má, s tím už předem počítá).

Je podivuhodné, že ačkoliv zpočátku máme pocit, že tomuto člověku nikdy rozumět nebudeme, je to jen otázka určitého **zácviku a zvyku**. Totéž budou zaží-

vat i spolupracovníci a je dobré jim to říkat – také třeba opakovaně.

7.4. Zaměstnání s osobní asistencí

je pravděpodobně něco, co si v praxi nedovedeme představit. **Osobní asistent** je někdo, kdo dělá s klientem nebo za něho vše, co by dělal klient sám, kdyby mohl. Poskytuje mu dopomoc ve všech úkonech tak, aby kompenzoval klientovo postižení. Znamená to, že pomáhá v osobních – intimních úkonech (hygienu, toaletu), při stravování, pohybu, úklidu atp. Na pracovišti je jeho úkolem zejména fyzicky udělat ty věci, k jejichž výkonu klientovi brání zdravotní postižení (viz příklad dále). Podle míry klientova postižení je k dispozici buďto pořád nebo třeba jen při přesunech.

Kdo vlastně pracuje? Koho bude platit zaměstnavatel? Kde bude „sedět“ osobní asistent, když kancelář je tak akorát? Takové a jiné **otázky** si asi klade někdo, kdo se dozví, že by sice mohl zaměstnat člověka se zdravotním postižením, ale že je to možné jen s osobním asistentem.

Představme si tuto situaci: Máme volné místo právníka a hodláme přijmout někoho se zdravotním postižením. Přihlásila se nám zkušená právnička, která se po autonehodě ocitla na vozíčku. Má ochrnuté nejen nohy, ale i ruce. Dokáže s pomůckou pracovat na počítači, se sluchátky je schopna telefonovat. Její pracovní schopnosti přesně odpovídají našim požadavkům, potřebujeme ji totiž jako poradkyni a také, aby vypracovávala právnícké expertízy. Prostředí jsme schopni ve velmi krátké době upravit

na partnerském vztahu mezi pečujícím a „opečovávaným“. Třebaže klient je obvykle považován za bezmocného a pečující za toho, který mnoho zmůže, tady je odborníkem klient. Osobní asistent mu svou spoluprací umožňuje, že svou odbornost může uplatnit. K tomu však může dojít jenom v případě, že mezi klientem a osobním asistentem „přeskočí jiskra“, že je mezi nimi dobrá souhra. Je to tedy velmi neobvyklý druh spolupráce a také specifický mezilidský vztah.

První den tedy uvítáme ve vstupní hale novou kolegyni a její osobní asistentku. V kanceláři pomáhá osobní asistentka své klientce z bundy, vyndává jí z tašky věci, pouští počítač a přisunuje šanon. Poté, co jí nasadí brýle, jde uvařit po oběd čaj. Osobní asistentka chroustá oplatku, popíjí, občas dá napít své klientce. Ta studuje jakousi kauzu v šanonu a dělá si poznámky na počítači. Za nějakou chvíli obě odejdou na toaletu. Poté pokračuje vozíčkářka v práci, osobní asistentka-studentka vytahuje svá skripta. Je tu připravena podat, přinést a zařídit, co je potřeba.

Osobního asistenta si **platí sám klient**, my jako zaměstnavatelé můžeme podle svých možností a zásluh pracovníka na osobní asistenci přispět. Vzhledem k tomu, že pro nás osobní asistent nepracuje, nemusí mít svůj stůl a šatnu. Židli bychom mu však zajistit měli. Samozřejmě, že větší pohodlí se vítá.

Podobně to funguje i s osobami s jiným typem postižení. Osobní asistent nemá být levnou pracovní silou, ale poskytuje služby, které **kompenzují zdravotní postižení a osobní péči**. Jestliže chybí zrak, pomáhá osobní asistent například při těch cestách, které nemá pracovník nacvičené, najde potřebnou literaturu, přečte listiny atp. Když má pracovník mentální postižení, dělá osobní asistent dohled, zejména při dlouhém zaučování (viz také dále o pracovním asistentovi).

Když se k nám přihlásí pracovník, který potřebuje osobní asistenci, máme velkou naději, že uvidíme **příklad spolupráce**, s kterou se jinak často nesečkáme. Osobní asistence totiž spočívá

na partnerském vztahu mezi pečujícím a „opečovávaným“. Třebaže klient je obvykle považován za bezmocného a pečující za toho, který mnoho zmůže, tady je odborníkem klient. Osobní asistent mu svou spoluprací umožňuje, že svou odbornost může uplatnit. K tomu však může dojít jenom v případě, že mezi klientem a osobním asistentem „přeskočí jiskra“, že je mezi nimi dobrá souhra. Je to tedy velmi neobvyklý druh spolupráce a také specifický mezilidský vztah.

Kasuistika č.5

Člověk se sluchovým postižením – studium a práce laborantky

Mám sluchové postižení od narození (1980). Mám oboustrannou hluchotu, ale odmalička jsem nosila naslouchátku, která mně velice pomáhala se co možná nejlépe zařadit mezi ostatní lidi. Znakovou řeč jsem nikdy nepoužívala, protože ji neovládám.

Ve školce jsem měla individuální péči, která například znamenala, že zatímco šly po obědě ostatní děti spát, já jsem se učila správné výslovnosti. Mimo to jsem ještě každý měsíc jezdila do FN na foniatrii k logopedce.

Moje matka zvažovala možnosti mezi umístěním do ústavu a do normální základní školy. Docela dobře jsem mluvila a odezírala, proto jí naše logopedka radila, ať to zkusí nejdřív do normální ZŠ, že to zvládnou. Od 1. třídy jsem neměla žádné zvláštní problémy, naopak jsem například vynikala ve čtení. Matka mě a bratra k tomu vedla odmalička, takže se stalo, že jsem uměla číst, ještě než jsem



šla do první třídy. Učitelky na ZŠ byly vždy ochotné mi jakkoli vyjít vstříc, takže na úrovni komunikace žádné problémy nebyly. Jinak třeba byl problém s hudební výchovou, protože jsem neslyšela, zpívala jsem vždy falešně, ať už jsem se snažila jakkoli. Pamatovala jsem si dokonale melodie, ale tóny jsem nedokázala zazpívat správně. ZŠ jsem vychodila do 8. třídy s vyznamenáním.

Volbu mého povolání ovlivnila profese mojí matky, za kterou jsem ráda chodila do laboratoří a velice se mi to líbilo. Ale potom

jsem chtěla spíše být dětskou sestřičkou, protože jsem dětství poměrně často strávila po nemocnicích. Věděla jsem, jak děti strádají bez rodičů, jak je jim smutno a přála jsem si se v dospělosti o ně starat. Měla bych k nim díky své vlastní zkušenosti mnohem laskavější přístup, než je obvyklé. Jenže to kvůli mému postižení nešlo, takže nakonec jsem šla na obor zdravotní laborant jako moje matka do střední zdravotnické školy.

Na SZŠ to bylo trochu horší, studium začalo být mnohem náročnější a střídalo se mnoho profesorů. Měla jsem štěstí na třídního profesora, který byl shodou okolností bývalý kolega mojí matky a velice dobře se s ní znal. Takže od začátku ke mně měl jakoby otcovský přístup, což mi velice pomohlo. Problém představovali externí učitelé, ale většina až na pár výjimek byla ochotna se přizpůsobit. Takže při hodině například neodcházel do zadní části třídy a zdržovali se před mojí lavicí. Seděla jsem vždy v první lavici uprostřed. Kdykoli se psala písemka, kde se diktovaly otázky, anebo když se psal při češtině diktát, profesori se postavili přede mne a já jsem vždy odsouhlasila, že jsem všemu rozuměla. Teprve potom pokračovali dál. Poznámky při hodinách jsem opisovala od svojí spolužačky, která seděla vedle mě. Střídavě jsem něco odezírala a psala.

Když jsem nerozuměla při zkoušení, podívala jsem se do třídy a kterákoli spolužačka mně ochotně otázku zopakovala. Negativní zkušenosti jsem vesměs neměla anebo nebyly aspoň takové, které by mě nějak poznamenaly. Do kolektivu třídy jsem zapadla dobře a vzhledem k tomu, že jsem



první rok a půl strávila v internátě, vznikla skupinka kamarádek, která spolu držela pevněji než ostatní skupinky ve třídě normálně docházejících. Každý ročník jsem zvládla bez hrozícího propadu. První dva ročníky jsem absolvovala celkem snadno, třetí ročník byl horší právě kvůli těm externím profesorům, kteří začali docházet na odborné předměty, a také náročná osnova studia. A tak čtvrtý ročník jsem se velice snažila, proto větší problém nebyl. Maturitu jsem složila úspěšně.

Shledáním pracovního místa jsem větší problém neměla, hlavně proto, že ve třetím ročníku jsem vykonala povinnou praxi v Oblastní nemocnici (v místě

mého bydliště), takže mě tam znali a hlavní sestra nemocnice přislíbila, že na mě bude pamatovat, až budu posílat žádost. Velice také pomohlo, že v téže nemocnici pracovala už moje matka i otec a žádné problémy s nimi nebyly. Nastoupila jsem na oddělení klinické biochemie (OKB) jako zdravotní laborant téměř hned po ukončení studia na SZŠ. Snažila jsem se pracovat řádně a svědomitě jako ostatní laborantky. Omezena jsem byla v tom, že jsem nemohla vyřizovat telefony, neslyšela pohotovostní zvonek, a tudíž jsem nemohla pohotovosti sloužit. Dále jsem nevykonávala úseky, kde byl kontakt s pacienty, jako např. úsek diabetiků, kde jim laborantka odebírala krev z prstu a ptala se jich na různé informace.

Takových úseků na OKB bylo více, takže jsem asi po pěti letech začala přemýšlet, zda by



pro mě nebylo lepší přesunout se na oddělení klinické mikrobiologie a epidemiologie, kde ta práce

byla mnohem klidnější a kde jsem měla možnost i sloužit víkendy, protože tam vždy sloužily tři laborantky, tudíž byl vždy někdo, kdo zvedl telefon nebo slyšel zvonek u příjmu materiálu. Také jsem k tomu měla další důvody.



Kolektiv na OKB mi nevyhovoval. Až na pár výjimek jsem měla špatné zkušenosti s laborantkami a s nadřízenými. Často to vyplývalo z nedorozumění právě díky mému postižení. Byla jsem horkokrevná a na spoustu situací jsem reagovala výbušně. Neuměli jsme si pak vysvětlit, že já jsem spoustu věcí nezachytila a neslyšela a nikdo si nedal práci mi to říct a ještě jednou zopakovat do očí, a dělala jsem tak pracovní chyby, které byly úplně zbytečné. Já jsem vždy tvrdila, že jsem to dělala správně a hádala jsem se, načež oni mi teprve potom řekli, že změnili postup. Už si neuvědomili, že mě o tom řádně nezpravili a než si to uvědomili (kolikrát ani to ne), tak mě rovnou odsoudili. Rostla bariéra mezi námi, já jsem se cítila ukřivděně a oni zas

nemohli zapomenout na výbušné obrany mojí práce.

Nakonec po šesti letech se mi povedlo přestoupit na OLMI. Na základě mých předchozích zkušeností jsem si hned s nadřízenými promluvila a i s ostatními laborantkami a poprosila je o zvláštní individuální přístup ke mně. Vysvětlila jsem, jaké byly problémy na OKB. Sama jsem se také změnila a řešila případné problémy s větším klidem. Tady jsem měla štěstí na kolektiv i na nadřízené. Vyšli mi se vším maximálně vstříc a dovolili mi sloužit i o víkendech, když jsem se naučila a zvládla všechnu práci.



Už když jsem pracovala na OKB, měla jsem zájem udělat si atestaci v oboru, což znamenalo zvýšení odbornosti a s tím i zvýšení platu. Jenže to mi jaksi nebylo umožněno. Dodnes nevím, zda to bylo proto, že si mysleli, že to nezvládnou a dali tak přednost mojí kolegyni, která se na tu atestaci hlásila také, anebo prostě protože jsem s nadřízenými

špatně vycházela a nechtěli mi to dopřát. Hlavní sestra nemocnice věděla, že jsem několikrát o atestaci žádala a pamatovala na mě.



Potom se na gynekologickém oddělení uvolnilo místo pro cytologickou laborantku a uchažeč o toto místo musel bezpodmínečně projít ročním specializačním kurzem, který se konal v Ostravě a nazýval se Evropský projekt cytotechnologů. Když mi to hlavní sestra nabídla, s radostí jsem souhlasila a ani ne po pár měsících na oddělení mikrobiologie jsem přestoupila opět do jiného oboru.

Začala jsem jezdit každý měsíc na týdenní školení do Ostravy. Toto specializační studium bylo náročné jak z hlediska odbornosti, tak i z hlediska formy přednášek. Přednášky totiž probíhaly ve tmě, kdy se neustále na plátně promítaly diapozitivy a profesor k nim říkal komentář. Toto byl pro mě velký problém. Vyřešila jsem jej tak, že jsem si promluvila s profesorem. Ten se

pak víceméně snažil zaujímat takové pozice, abych mu mohla odezírat ze rtů a zároveň se v místnosti co nejdál od plátna nechala svítit jedna zářivka. Tato dvě slabší světla ze zářivky a dál od plátna mi musela stačit, abych odezírala a věděla tak, co to vlastně je na diapozitivu. Neustále jsem se pak snažila se o přednáškách bavit s ostatními studenty a takto jsem se ještě dozvěděla spoustu věcí. Poznámky jsem opisovala až o přestávkách. Po roce jsem úspěšně složila závěrečnou zkoušku a stala se tak specializovaným cytologickým laborantem.

Nyní pracuji v soukromé cytologické laboratoři. Lékař laboratoře mě po ukončení specializačního kurzu oslovil sám s nabídkou práce u něj. Dozvěděl se o mně od studentky, která jezdila do Ostravy se mnou a dělala ten kurz pro něj. Od samého začátku věděl, že mám sluchové postižení a nepředstavovalo to pro něj žádný problém. Kolektiv je složený z pěti laborantek, které jsem vesměs znala už z dřívějšíka z nemocnice. Takže teď jsem velice spokojená. Mám klidnou, dobře placenou práci a čím méně lidí v kolektivu, tím lepší je mé soužití s nimi.

8. Co dál po podepsání smlouvy

Máme tedy vybraného nového kolegu, upravili jsme prostředí a seznámili jsme s celou záležitostí tým. Čeká nás zaškolení a co nejefektivnější zapojení nového pracovníka do práce. Už jsme do něho dost investovali, teď chceme, aby se co nejlépe zapracoval a stal se dlouhodobě motivovaným a přijatým členem týmu.

Jak jsme se dozvěděli v minulé kapitole, máme možnost individuálně prodloužit zkušební dobu či případně uzavřít smlouvu na dobu určitou. V případě, že jsme dělali nějaké stavební úpravy, např. pro vozíčkáře, je třeba vyzkoušet, zda úpravy odpovídají potřebám konkrétního člověka.

V této fázi je třeba dát pozor, aby se zaměstnanec **dobře zapracoval**, tedy aby se naučil své práci, aby zapadl do kolektivu, byl **přijat týmem** a věděl, na koho se obrátit v případě, že bude potřebovat něco řešit.

8.1. Jakou podporu při zaučení nového pracovníka můžeme mít?

8.1.1. Pracovní konzultant

Lidé s postižením, kteří k nám přišli prostřednictvím **agentury podporovaného zaměstnání**, mají svého pracovního konzultanta. Ten jim často pomohl práci najít, je možné, že to je právě on, kdo se obrátil na naši firmu se žádostí o pracovní místo pro člověka s postižením, kterého jsme právě přijali.

Konzultant je průvodce daného člověka ve světě práce. To, co se zdravý člověk naučí sám nebo s pomocí personálních a poradenských agentur, učí se v podporovaném zaměstnávání člověk s postižením spolu se svým konzultantem. Při hledání práce jde například o psaní životopisu, formulování motivačních dopisů, orientaci v pracovních nabídkách, pomoc v komunikaci se zaměstnavatelem atd.

Co nás teď zajímá, je pomoc pracovního konzultanta po nalezení práce,

konkrétně **po podepsání smlouvy**. Pracovní konzultant nám může pomoci překonat obavy a nejruznější předsudky ze setkání s člověkem s postižením. Zpočátku většinou dochází na pracoviště spolu se zaměstnancem s postižením a pomáhá spolupracovníkům v komunikaci. Často bývá příkladem v tom, že je možné se k zaměstnanci s postižením chovat „normálně“ – jako k dospělému člověku. Právě konzultant nám může odpovědět na naše mnohé otázky, například jak máme s tímto člověkem mluvit. Pomoci nám může například sdělení, že s člověkem s mentálním postižením je dobré mluvit v jednoduchých větech, při komunikaci s člověkem, který neslyší a odezírá, je třeba zajistit, aby na mluvícího dobře viděl atd.

U lidí s těžším postižením, například mentálním či kombinovaným, konzultant často pomáhá také se **zapracováním**. V praxi to může vypadat tak, že **zpočátku pracuje společně** se zaměstnancem s postižením. Zaměstnavatel tedy může práci vysvětlit pouze jednou, a to oběma zároveň. Oba by také měli mít možnost se přijít na pracovní záležitosti zeptat. Konzultant potom trénuje se zaměstnancem danou činnost. Pokud se ukáže, že zaměstnanec potřebuje delší podporu na pracovišti, nahrazuje většinou konzultanta pracovní asistent.

Samozřejmě ne všichni lidé s postižením potřebují takto intenzivní pomoc, mezi námi žije mnoho šikovných lidí, například vozíčkářů, kteří zvládnou zapracování bez pomoci třetího člověka. U těch ostatních konzultant často zůstává jakousi spojkou pro zaměstnavatele, který se na něho může obrátit v případě potíží.

Dle potřeby může konzultant zorganizovat schůzku či poradnu, na které lze probrat možná řešení. Na schůzce je přítomen zaměstnanec s postižením, zaměstnavatel, konzultant a případně další zúčastněné osoby.

Podporou pro zaměstnance bývají **konzultace s konzultantem**. Odehrávají se po pracovní době a jejich četnost se postupně snižuje. Smyslem těchto konzultací je reflexe průběhu adaptace na pracovní místo.

8.1.2. Pracovní asistent

Pracovní asistence jako přímá podpora na pracovišti se osvědčila **zvláště u lidí s mentálním postižením**, kteří potřebují zpočátku intenzivnější „vedení“. Výzkum potřeb osob s různými typy postižení ukázal, že i lidé se sluchovým, zrakovým a tělesným postižením by někdy uvítali při zaučení pomoc asistenta. Mnozí však zvládnou zaučení běžným způsobem, například pomocí zkušeného kolegy – patrona, který je ve zkušební době zaučí a vysvětlí vše potřebné.

Pracovní asistent tedy pomáhá, stejně jako zpočátku pracovní konzultant, **nacvičit** potřebné pracovní úkoly a zapojit se do kolektivu, což v delším horizontu vede k úplnému osamostatnění pracovníka.

Výhodou podpory poskytované přímo na pracovišti je, že asistent může sledovat a reagovat na skutečnosti, které jsou obtížně sdělitelné slovy, může pomoci utvářet vztah mezi pracovníkem s postižením a jeho novými kolegy.

Může včas **odhalit problémy**, které spolupracovníci mohou s novým kolegou mít. Pro nás jako pro zaměstnavatele (pokud se k nám vůbec tyto potíže done-

sou) je někdy obtížné se o nich i zmiňovat, někdy je tendence jejich řešení odsouvat s tím, že se nějak samy vyřeší. V praxi se stává, že když se tyto drobné potíže neřeší a nahromadí, začne zaměstnavatel uvažovat o propuštění zaměstnance, aniž by mu dal šanci problémové oblasti vylepšit či odstranit. S pomocí pracovního asistenta můžeme případné nedostatky například v komunikaci či ve vymezení rolí řešit hned, jakmile nastanou, a tím zamezit jejich narůstání. Někdy asistent jednoduše pomůže kolegům reagovat na případné problémy.

8.1.3. Hodnotící rozhovor

Doporučit můžeme také tzv. hodnotící rozhovor, který s novým zaměstnancem **vede vedoucí** pracovník, například na začátku, v polovině a na konci zkušební doby.

Hodnotící rozhovory známe spíše jako běžný nástroj péče o zaměstnance. V poslední době se tato metoda ujala především v komerční sféře. Tato forma sdílení nemusí být omezena na zkušební dobu, je možné v ní pokračovat i nadále. Nadřízení si vedou o rozhovorech záznamy, které se pak stávají součástí osobní složky podřízených a mohou být součástí jejich **plánů rozvoje** a vzdělávacích plánů.

Součástí rozhovoru na počátku je, co od práce očekává zaměstnanec, co daná společnost a zaměstnavatel. A pokud by se stalo, že bychom opravdu po uplynutí tří měsíců zjistili, že s ním nechceme spolupracovat, máme se o co opírat. Protože pokud ani po nějakých opatřeních nebyly splněny očekávané pracovní výkony, máme možnost dát v případě smlouvy na dobu určitou zaměstnanci

ještě šanci a v případě nepřekonatelných obtíží se s ním rozloučit.

8.2. Co pomůže týmu nového kolegu přijmout

Již jsme si řekli, že je dobré **seznámit tým** společně s novým zaměstnancem s nutností specifického zacházení a způsoby, jak mu lze v případě potřeby pomoci. Můžeme k tomu využít dobu, kdy jsou zaměstnanci shromážděni třeba z jiného důvodu, například **před poradou nebo po ní**. Tehdy je dobré jim to dopředu říci, aby si na poradnu naplánovali delší čas.

Je dobré požádat nového kolegu, aby se krátce **představil** a vedoucí potom může pohovořit o náplni jeho práce, o pracovní době, o funkci a roli jeho pracovního asistenta, případně po předchozí dohodě s daným pracovníkem představit kolegu – patrona, který bude po zkušební dobu držet nad nováčkem ochrannou ruku.

Někdy se také vyplácí seznámit kolegy s oblastmi, ve kterých potřebuje nový kolega pomoc. Tady platí, že nejlepší je se nového kolegy v případě potřeby ptát, zda s něčím potřebuje pomoc a jakým způsobem.

Shrnutí

Je třeba zdůraznit lidem, že se nemusí bát s novým kolegou komunikovat, že to je člověk jako každý jiný, pouze má v něčem život obtížnější. To ale neznamena, že ho musí šetřit před svými připomínkami a námitkami více než kteréhokoliv jiného kolegu.

Může také nastat situace, že sice nový zaměstnanec dobře zapadne do týmu a je oblíben, ale nezvládá všechnu práci ve stanoveném čase. Řešením je vrátit se o krok zpátky a upravit pracovní dobu či pracovní náplň, omezení svěřených činností či jejich jiné rozvržení. Spolu s konzultantem či asistentem se také můžeme domluvit na intenzivním trénování některé dovednosti a postupném učení se jednotlivým činnostem. Úprava pracovní doby může znamenat třeba její prodloužení, či nahrazení odpoledních

směn dopoledními, kdy je pracovník výkonnější.

8.3. Jak zajistit hladký průběh, aneb jak vyřešit případnou krizi

Je také dobré počítat s tím, že po nějaké době může přijít krize. Někdy to bývá po půl roce, někdy trochu později. Z pracovníků spadne počáteční nadšení či ostražitost, vzájemně se „otukají“ a začnou vidět chyby. Osvícený vedoucí to však ví a umí krizi řešit či minimalizovat její případné negativní důsledky. U lidí s těžším, například mentálním postižením se osvědčilo zůstat ve styku s organizací, která naší společnosti pracovníka se zdravotním postižením doporučila a poskytuje pracovní asistenci a konzultace.

Případně ve chvíli, kdy je zaměstnanec již samostatný a nepotřebuje pracovní asistenci, podílí se na vypracování tzv. závěrečného plánu, který pomáhá pracovníkovi vytvořit pracovní konzultant a kde je uvedeno, jak postupovat v nových situacích, např. při nové pracovní náplni. Závěrečný plán je osvědčenou součástí služby podporovaného zaměstnávání.

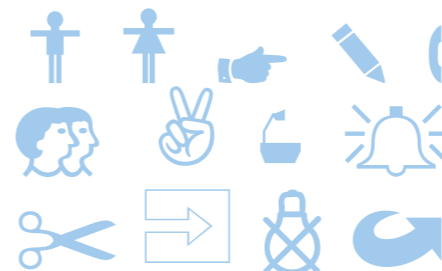
S kolegou s postižením, který k nám nepřišel na doporučení žádné organizace, je vhodné, aby vedení průběžně komunikovalo, například formou již zmíněných hodnotících pohovorů, které mohou pokračovat i po ukončení zkušební doby. Také pokud provádíme jednou za čas podobné pohovory s ostatními zaměstnanci, například jako podklad pro individuální vzdělávací plán, můžeme zařadit jako součást témat „já a kolegové“ také

dotaz „já a kolega s postižením“ (otázka může znít – „já a kolegyně v účtárně“, „kolega u skartovačky“ atd.). Jde o to, aby naši zaměstnanci získali dojem, že o svých těžkostech, případně radostech s námi mohou mluvit a že to není tabu, které si musí vyřešit sami, případně probírat to s ostatními kolegy na obědě.

V této kapitole jsme se dozvěděli, co nás může potkat při zapracování nového kolegy se zdravotním postižením. Není náhoda, že odstaveček o možných úpravách pracovní doby a náplně je velmi stručný a krátký, zatímco odstavec o zapojení do kolektivu je hotové pojednání na toto téma. Ze zkušenosti totiž víme, že problémy při zapracování se objevují více v oblasti mezilidských vztahů a vzájemného nepřijetí na pracovišti než v samotném zvládnutí svěřené práce. Výhody (jak finanční, tak lidské) plynoucí ze zaměstnání člověka s postižením bývají často tak vysoké, že se vyplatí slevit z nároků na rychlost s ohledem na pečlivost, přesnost, ale potíže s kolegy často nejde obejít, je třeba jim citlivým přístupem předcházet.

Příloha č.4

Piktogramy



Jsou to jednoduché, symbolům se blíží obrázky sloužící ke komunikaci.

Řada z nich je každodenní součástí našeho života. Řídíme se jimi, i když je téměř nevnímáme. Nutnost dorozumět se a vyloučit komplikace je činí stále významnější. Nejlíp si to uvědomíme třeba na letišti kdekoli na světě. Například: východ, toalety dle pohlaví, směnárna, jídelna, občerstvení, umývárny, schodiště, první pomoc, nouzový únik, zákaz vstupu, nebezpečí... a desítky dalších.

když neovládáme místní jazyk, rozumíme a dokážeme se orientovat. Dostáváme příkazy, zákazy, pokyny a nabídky způsobem, který zvládnou i malé děti, které neumí číst. Tady se hlásí nové možnosti. Jaké?

Naučit se, a především také využít schopnost čtení běžného psaného textu, není dopřána každému. U zdravotních postižení spojených se snížením intelektu se některé schopnosti potřebné k efektivnímu čtení dostatečně nerozvinou. K pochopení takového stavu si třeba můžeme představit běžné dítě ve věku tří až pěti let. Poznává obrázky, pojmenuje je, najde mezi nimi vztahy. Čtení však ještě nezvládá, jeho schopnosti k potřebné úrovni nedozrály.



Pro mládež i dospělé s mentálním postižením jsou východiskem a dobrým nástrojem piktogramy. Naučí se jich rozlišovat někdy i několik tisíc. Mohou být kombinovány s barvami, které rozšíří významový rejstřík nebo usnadní třídění. Dají se z nich sestavovat příběhy, předávat informace i plány, tvořit nástěnky a rozpisy. Něco jako obrázkové písmo starých Egyptů.

Použití piktogramů také umožňuje účelně pracovat. Například v dánské obci Fakse-Vandrerheim je stravovací a ubytovací zařízení sloužící místním i turistům. Většina zaměstnanců zde neumí číst, a přesto nevzniká problém, protože funguje spolehlivě. Na konkrétních pracovních místech jsou zacvičení zaměstnanci, kteří mají pro každou směnu a také části směny nebo dílčí, nepravidelné úkoly namnožené letáčky, obrázkový rozpis úkolů. Pokojská si ráno vyzvedne přehled pokojů, kde je třeba uklidit. Pro každý má lístek s obrázky, které popisují, co je třeba udělat: První obrázek – otevřené okno, druhý – výměna ložního prádla, třetí – mytí umyvadla, sprchy, WC atd. Není problém znázornit vysypávání koše, vysávání, utírání prachu na nábytku. Je to jednoduché a přitom to funguje. Samozřejmě, že změny a inovace vyžadují zácvik a důkladnou kontrolu, ale to platí pro vedení gramotných podřízených také.

Piktogramy představují dosud ne plně využitou možnost pro pracovní uplatnění určité skupiny zdravotně znevýhodněných lidí.



Kasuistika

č. 6

Člověk s kombinovaným postižením – zkušenost ve státní společnosti zabývající se archivací dokumentů

M. se obrátil na agenturu podporovaného zaměstnávání během června s tím, že by rád získal práci v administrativě na zkrácený úvazek. Je absolventem gymnázia při Jedličkově ústavu. Následkem dětské mozkové obrny chodí o dvou berlích a hůře vyslovuje.

Z předchozích zaměstnání už věděl, že nechce pracovat v prostředí, kde je stres a tlak na momentální výkon. Představoval si klidnější práci, například zadávání údajů do počítače, vyhledávání a další zpracovávání údajů z internetu a práci s internetem. Nebránil se však ani něčemu novému.



V září agenturu oslovila společnost zabývající se archivací dokumentů, která hledala od prosince někoho do podatelny na zkrácený úvazek. Šlo především o skenování dokumentů a jejich zakládání do archivu podle určitých parametrů. Dále byla součástí pracovní náplně e-mailová komunikace s kolegy. Společnost sídlila na trase metra, kde M. bydlí. Pracovní konzultantka řekla M. o této nabídce a M. začal o práci uvažovat a chtěl se jít během září na pracovní místo podívat.

Dohodli tedy schůzku, na které si M. popovídal s vedoucím oddělení, jenž měl

práci v podstatě na starosti. M. projevil přání, aby byla přítomna také jeho konzultantka. Pracovní náplň mu vyhovovala, mluvili také o tom, že zatím nemá zkušenosti se skenováním, ale že by se tomu rád naučil. Schůzku ukončili s tím, že M. vezmu a že se ozvou v listopadu, kdy může nastoupit.

S vedením také naplánovali, že zpočátku půjde několikrát s M. konzultantka, která pomůže natrénovat skenování, správné ukládání do archivu a ostatní záležitosti spojené s příchodem do nové práce. M. chtěl mít konzultantku na pracovišti také kvůli tomu, aby se cítil jistější a lépe zvládl první dny v práci.

V říjnu byla domluvena pauza, M. se přihlásil na jazykový kurz a konzultantka odjela na měsíční dovolenou.



Po návratu z dovolené se sešla s M., který jí řekl, že už od druhého týdne v říjnu pracuje v té společnosti. Hned začátkem října mu totiž zavolali, že by byli

rádi, kdyby nastoupil hned, zatím na dohodu o provedení práce. M. nechtěl možnou práci ztratit, souhlasil tedy a začal se zaučovat sám. Vedení mu pouze řeklo, co má dělat, ale nikdo se mu nevěnoval při zaučování. M. tedy se skenerem „bojoval“ sám a naučil se skenovat takovým způsobem, že vždycky při vyndávání dokument trochu pomačkal. Nikdo mu nic neřekl, takže se zdálo, že to nikomu nevadí.

Docházel do práce celý říjen na tři dny v týdnu, vždy po pěti hodinách. Cítil, že to v práci není úplně v pořádku, nebylo například jasné, komu má hlásit, že už práci dodělal, zda má zvedat telefony, když v místnosti nikdo jiný není, dále měl stejně jako ostatní pouze 45 minut na oběd, což jemu při pomalejší chůzi s berlí stačilo tak na cestu do jídelny a zpět a na samotné jídlo už nezbyval čas.

M. se s konzultantkou dohodl, že domluví schůzku M. s vedením a konzultantkou, na které proberou, jak se věci mají. M. chtěl, aby na pracoviště zavolala konzultantka a domluvila termín. Tak se taky stalo.

Překvapující bylo už to, že vedení se chtělo setkat pouze s konzultantkou, bez přítomnosti M. Ukázalo se, že nejsou spokojeni s pracovníkovým výkonem, ale nikdo si nedal tu práci, aby mu to řekl. Konzultantka nabí-

zela, že mohou začít znovu od začátku a činnosti natrénovat tak, aby vedení bylo spokojeno. Ze strany vedení již nebyl zájem,



dokonce se cítili podvedeni tím, že M. nebyl dostatečně rychlý a věci mu nedocházely samy od sebe. A to i přestože na začátku bylo domluveno, že spolupráce začne až od prosince za počáteční podpory konzultantky. Vedoucí tedy nechal M. vyčerpát 100 hodin na dohodu o provedení práce, a o další spolupráci neměl zájem.

M. absolvent gymnázia, je velmi pečlivý, schopný a vytrvalý mladý muž. Potřebuje však právě intenzivní počáteční podporu v novém prostředí. Je pro něj těžké si domluvit jasně určité věci, v tomto případě například, zda má zvedat telefony a brát vzkazy.

Po této zkušenosti pokračoval spolu s konzultantkou v hledání práce podle svých představ a možností.

Kde byla chyba?

- **vedoucí nepostupoval podle dohody ze září, tedy zavolal M. dříve v době, kdy nebyla dostupná podpora konzultantky,**
- **práce nebyla dostatečně kontrolována a chyběla srozumitelná zpětná vazba („vadí, když jsou dokumenty pomačkané“), nebylo jasné, komu hlásit, že práce je hotová,**
- **náplň práce nebyla jasná (zda zvedat telefony a brát vzkazy).**

Co se dalo udělat lépe?

- **M. nebo vedoucí mohli zavolat do agentury (čísla měli oba), vysvětlit situaci a požádat někoho o podporu,**
- **věnovat se více počáteční fázi a mluvit o potížích (nečekat, že samy zmizí).**

Kasuistika

Č. 7

Člověk s mentálním postižením – příklad dobré praxe podporovaného zaměstnávání /PZ/

L. chodil do Jedličkova ústavu a škol v Praze na tříletý učební obor knihařina. Během posledního roku studia začal chodit do Job Clubu v Asistenci, o.s. Zde jsme vymýšleli možnosti pracovního uplatnění a ukázalo se, že L. by rád po skončení školy pracoval v knihařské dílně.

L. si postupně za vedení pracovní konzultantky Asistence, o.s. vyhledával knihařské dílny. Jelikož je z Příbrami, kam se měl po ukončení školy vracet, zaměřil se na dílny v Příbrami a okolí.



Po několikaměsíčním hledání a objíždění jednotlivých pracovišť se podařilo najít vhodné pracoviště přímo v Příbrami. Spolu s konzultantkou si L. domluvil na tamním úřadu práce vytvoření společensky účelného místa s dotací na mzdu. Do práce nastoupil v polovině července 2003 na 6 hodin denně. Zpočátku s ním byla několikrát na pracovišti konzultantka, která mu pomohla domluvit vhodnou pracovní náplň. Měl ručně skládat a lepit knížky a dělat opravy knih, které vyjdou ze stroje. Po zacvičení zůstal L. po dohodě s vedoucím na pracovišti bez asistence.

Po dvou týdnech, když jsme mluvili s panem vedoucím, byl velmi rozladěný, říkal, že L. ve škole ničemu nenaučili, že neumí ani základní věci a že nevědí, co

s ním. Mluvili jsme s ním o tom, že právě proto L. potřebuje podporované zaměstnávání, že potřebuje čas, aby se vše v novém prostředí naučil a natrénoval. Pan vedoucí byl vstřícný a uznal, že L. potřebuje čas a podporu někoho z nových kolegů, aby si zautomatizoval potřebné dovednosti.

Během pár měsíců se L. s pomocí zapracoval a brzy pracoval samostatně. Po prvním roce si pan vedoucí již bez podpory Asistence, o.s. na úřadě práce dohodl prodloužení společensky účelného místa o další rok. Když jsem s ním asi po roce L. působení v tiskárně mluvil, říkal, že je rád, že tam L. má, protože například, když se v dílně ptá, kdo by šel na sobotní směnu, nikdo se nehlásí, pouze L. A když už se někdo přihlásí, tak to ostatním nedá a hlásí se taky. Ale jak už to někdy život umí, stalo se, že oboustranná spokojenost trvala v tomto případě dva a půl roku.

Potom se L. odstěhoval do jiného města a v knihařské dílně skončil. Zavolal do Asistence, o.s., kde si vyžádal kontakty na agenturu podporovaného zaměstnávání, která je blízko jeho novému bydlišti a s jejíž pomocí hledá další práci. Rád by zůstal ve svém oboru.

Zbývá ještě dodat, že L. život komplikuje těžká srdeční vada, má lehké mentální postižení a lehkou vadu řeči.

9. Zkušenosti zaměstnavatelů, kteří to zkusili

9.1. Zaměstnanec s tělesným postižením

Pro kolegu s tělesným zdravotním postižením se muselo hodně udělat už předem. Úpravy jsou příjemné pro všechny zaměstnance. Například foto-buňky na dveřích již nyní očekávají tak samozřejmě, že když na některých dveřích chybějí, stává se občas, že narážejí do skla čelem. Vzhledem k obtížím, které vznikají při jeho dopravě, jsme přizpůsobili kolegovi pracovní dobu tak, aby při sychravém počasí mohl dělat práci doma a posílat ji přes internet. Doladili jsme maličkosti v přístupnosti, tzn. že jsme kupříkladu obložili rohy na chodbách a v jídelně jsme udělali větší místo tam, kde kolega sedává, aby se mu pohodlněji „parkoval“ u stolu. Potom už bylo trochu napínavé odhadovat, jak se zatváří ten který zákazník, když mu službu poskytuje vozičkář.

Potíže, které se během doby projeví, se nás dotýkaly nejen prakticky, ale i emocionálně. Bylo to tehdy, kdy jsme měli jednání mimo náš objekt, a kolega se tam nedostal vůbec nebo s velikou dopomocí. Na některých místech ho tedy musel někdo zastupovat. Časem si naši partneři dílem zvykli chodit k nám,

abychom nemuseli vystavovat svého spolupracovníka na vozičku nedůstojným situacím. Někteří však začali také přizpůsobovat prostředí u nich. A prý nejen kvůli nám.

Na druhé straně si přímí spolupracovníci pochvalují kolegu vozičkáře v tom, že se jim často při jednáních stává, že má jinou atmosféru než obvykle. Že je po všech stránkách ohleduplnější. Že ve chvílích kdy kolega-vozičkář zažertuje, všichni zřejmě ze samé úlevy, že je na něm vidět, že nebere život jako tragédii, začnou také vtipkovat a vše se uvolní a lépe dojednáva.

Co se týká dalších problémů, zejména technických, máme dobrou zkušenost s tím, že kolega sám na ně upozorní. A protože víme, že je zvyklý tyto věci řešit, necháváme to na něm a poskytujeme mu při řešení jen takovou podporu, jakou sám chce. Ve vztazích to má stejné jako všichni ostatní – zdá se, že se už zapomnělo na to, že má nějaký voziček.

Nejvíce jsme museli zohlednit to, že náš kolega s omezenou možností pohybu potřebuje jiné zacházení při havarijních, rizikových a krizových situacích. Například při požáru nefungují výtahy, a je tudíž pro něho nemožné se dostat ven jinak, než že ho někdo „sdrncá“ po schodech. Nedávno jsme však pro něho a pro další, které hodláme zaměstnat, koupili speciální sedačku, kterou lze kohokoliv imobilního dopravit kamkoliv.

9.2. Zaměstnanec se zrakovým postižením

Nastupujícímu pracovníkovi prakticky nevidomému jsme u nás v podniku věnovali takovou péči, která prospěla i ostat-

ním. Něco jsme museli udělat podle vyhlášky povinně bez ohledu na to, zda u nás někdo takový je, či není (hlášení stanic ve výtahu ve veřejné budově). Museli jsme uklidit všelike věci, které už nesloužily, ba překážely, které jsme však časem přestali vnímat. Do chodu různých záležitostí jsme vnesli řád, ať už při vstupu do budovy, kde se nyní recepční s každým pozdraví a vymění s ním pár slov, tak třeba při koloběhu papírů. Vše je zřetelně označeno a uloženo v deskách s hmatově identifikovatelnými čísly a nápisy, nic se nikde nepovaluje. Náš kolega zachází bravurně s počítačem, a protože mu slouží i ve věcech, jež by nás ani nenapadly, chodíme se k němu o zacházení s počítačem radit.

Poté, co jsme měli velké pochybnosti o tom, jak nový pracovník zvládne své úkoly, jsme byli překvapeni, že vše funguje. Zpočátku nás trochu rušil hlasový výstup jeho počítače, který mu předčítal dokumenty. To šlo velmi snadno upravit tak, že v době, kdy nám to vadilo, vzal si kolega sluchátka. Jsou však i případy, že ho žádáme, aby čtení zesílil, že tento předpis také potřebujeme znát, a takto se s ním seznámíme snadno a rychle.

Měli jsme trochu problém, že s tímto svým spolupracovníkem nemůžeme navázat oční kontakt. Také nás trochu mátl, jak pohotově vnímá dění, které jsme my ani nezaznamenali, jak například pozná lidi podle chůze či vůně atp. Zvykli jsme si však a na druhé straně jsme začali brát jako samozřejmost, že ho upozorňujeme třeba na změny v uspořádání nábytku nebo že mu popisujeme své okolí. Když jsme začali brát ohled na tohoto svého kolegu, stali se mnozí z nás vnímavější i pro ostatní a začalo nás

mnohem víc zajímat, jak co kdo vnímá a prožívá. Opakovaně nás náš nevidomý kolega ohromuje svou pamětí. Pravděpodobně tím, že si nemůže vše ihned zapsat, ji má nadobytě vycvičenou.

Překvapilo nás při různých jednáních mimo naši organizaci, jak na našeho spolupracovníka lidé reagují (někdy s přehnanou pozorností, jindy se bezostyšně ušklíbají) a také to, jak on sám dokázal tyto reakce rozpoznat.

Na některých místech, kam musíme služebně jít, je obtížné se vyznat pro příliš mnoho předmětů, nebo je nebezpečí, že by se slepeckou holí mohlo něco shodit či poškodit. Tam kolegu vedeme a vše mu popisujeme. Nám už to připadá normální, ale někteří lidé se nás ptají, zda nám není nepříjemné, když se nás takto drží a když se mu snažíme obrazový vjem zprostředkovávat. Zajímavé je, že až při této pomoci jsme si uvědomili, kolik věcí nám dosud unikalo a jak je někdy těžké nahlas vyjádřit, čeho jsme si dříve všimali jen tak mimochodem. Teď už jsme získali tolik zkušeností s člověkem, který má problém s očima, že bychom si troufli zaměstnat ještě někoho dalšího.

Na zvláštní zacházení při havarijních, rizikových a krizových situacích s naším nevidomým kolegou jsme připraveni. Máme rozdělené úkoly, takže víme, kdo a jakým způsobem by ho upozornil na nebezpečí, kdo mu pomůže případně opustit budovu a kdo zachrání jeho pomůcky. Víme také, co potřebuje dál, bezprostředně po záchraně, a kdo to má zabezpečit.

9.3. Zaměstnanec se sluchovým postižením

Nastupujícímu kolegovi nevyhovoval především **způsob komunikace**, který byl na našem pracovišti zavedený. Nebylo tu totiž zvykem nějaké informace vyvěšovat nebo sdělovat písemně. Většinou jsme si pracovní záležitosti sdělovali na poradách a ostatní se nějak přirozeně rozšířilo, takže jsme ani neuvažovali o tom, že bychom toky informací u nás měli nějak řídit.

Když tedy měl náš neslyšící spolupracovník začít, upravili jsme především toto. Opatřili jsme dveře čísly a piktogramy (všichni se zúčastnili výběru obrázků) a zavedli jsme systém psaných sdělení.

Někteří členové firmy byli v rozpacích, jak s novým kolegou **navázat kontakt a komunikovat**, jeden prohlašoval, že na to, aby se učil znakové řeči, je už příliš starý, ale nakonec vše plynulo docela přirozeně. Neslyšící kolega je totiž částečně schopen odezírat, takže při běžném styku to k dorozumění stačilo. K vyřizování pracovních věcí, zvláště těch speciálních, používáme psaný text.

Pracovní **úkoly zvládá** náš spolupracovník dobře, má výbornou schopnost se soustředit (asi že ho neruší to co nás). Jeho zaujatost prací je obdivuhodná, je velmi motivovaný. Má obrovský zájem se dál vzdělávat a rozvíjet, což pravděpodobně plyne z toho, že je zvyklý překonávat obtíže už od středoškolských studií. Když nám vyprávěl, jak složitě pro něho bylo, aby měl něco z výkladu, jak si musel spoustu věcí domyslet, získat nějak jinak, opisovat poznámky atp., bylo nám jasné, že není nikterak zhýčkaný pohodlím.

Problémy někdy byly, když se k našemu neslyšícímu kolegovi nedostaly nějaké informace a on kvůli tomu něco neudělal dobře. Cítil se velmi nešťastný, choval se dotčeně, bylo vidět, jak ho mrzí, jednak že se něco pokazilo, jednak že se nemůže spolehnout na to, že v našem podniku **komunikační bariéra** zmizela. Ostatní zpočátku nedovedli tak prudkou reakci pochopit, a tak atmosféra houstla. Jeho nejbližšího spolupracovníka zvláště rozčilovalo, že aby dodal důraz svým slovům, kolega dupal velmi silně nohou do země. Vyřešilo to opakovaně vysvětlování, které inicioval jejich vedoucí. Ten totiž pracoval s rodiči neslyšícího kolegy a už rozuměl těmto reakcím. Pochopili jsme, že kolega vnímá vibrace, nikoliv hlas, stejně jako jeho rodinní příslušníci (také neslyšící), proto se snaží dodat váhu svému sdělení dupáním. Časem se kolega zmínil v projevech a také my jsme si zvykli na jeho hlučnost. Naše dobré vztahy **bylo nutné vypěstovat**.

Organizačně bylo náročné, že některé z úkonů, které běžně do náplně práce na této pozici patří, nemohl tento kolega dělat: telefonovat, vést rozhovory s klienty atp. Převzal tedy část písemné agendy od ostatních. Když je teď někdy na služební cestě a ostatní musí vyřizovat všechny e-maily a dopisy, uvědomují si, jakým přínosem tento netelefonující kolega pro ně je.

Už předem jsme se dohodli, jak pomůžeme svému neslyšícímu kolegovi při havarijních, rizikových a krizových situacích. Připravili jsme si ve spolupráci s ním piktogramy, kterými se může domluvit s kýmkoliv z podniku. Věříme, že i v případě, že by byla panika, bychom mu dokázali pomoci.

9.4. Zaměstnanec s vnitřním postižením

Stává se, že o osobách s vnitřním postižením někdy ani nevíme, že nějaké postižení mají, že se případně zdravotní potíže projeví až časem. Protože tito lidé obvykle nepožadují žádné technické úpravy na pracovišti, není jejich **vstup do podniku** provázen změnami, které by někdo mohl zaznamenat. Avšak naše nová pracovnice, než nastoupila, nám sdělila, že má nějaké vnitřní postižení, a tak jsme očekávali, že bude často nemocná. Dohodli jsme se tedy, že bude pracovat na pozici, kde její častá nepřítomnost neohrozí chod podniku a nabídli jsme jí takovou pracovní dobu, která jí bude vyhovovat. Pokud se nemůže dostavit na pracoviště a je něco neodkladného, je schopna nám dodat potřebné elektronickou poštou nebo sdělit telefonem. Vlastně jsme si až její zásluhou uvědomili, že všechny věci se nemusí odbývat na pracovišti, že je možné pracovat i doma. Pro mnohé z nás tak nastala éra nového přístupu k práci.

Vzhledem k tomu, že jsme vše dohodli a upravili předem, nemuseli jsme potom už nic měnit, jenom jsme při první vhodné příležitosti této kolegyni zakoupili pohodlné křeslo. Pro některé spolupracovnice byl sice zpočátku zvláštní pracovní režim této kolegyně kamenem úrazu, ale když zjistily, že svým pracovním tempem jim stačí a nikterak je neomezují, přijaly ji a vzniklo mezi nimi neformální přátelství. Oceňují u ní především, že je schopna pochopit jejich těžkosti, pomáhá jim, nehoní se za penězi a vyznává hodnoty, jako je rodina atp.

Jsme připraveni, že tato naše kolegyně při havarijních, rizikových a krizových situacích potřebuje trochu pomoci – nemůže moc rychle utíkat. Na to jsme připraveni a víme také, jak postupovat při náhlém zhoršení stavu.

9.5. Zaměstnanec s duševním onemocněním

O lidech s mentálním postižením a jejich zaměstnávání jsme psali v předchozích kapitolách. Proto zde pojednáme jen o skupině osob s **duševními nemocemi**.

Ti, podobně jako lidé s vnitřním postižením, nemusí sami své potíže ani zmínit a možná až časem zjistíme, že je tu nějaký problém. Potom záleží na nás, zda se odhodláme s kolegou dále pracovat. Připomínáme, že v České republice pracují organizace, které osobám s duševními nemocemi pomáhají, například Fokus.

Obraz různých duševních nemocí se velmi liší a lze tedy jen velmi těžko předvídat, jak bude vypadat u konkrétního člověka. Přece však je možné obecně, tj. u každého člověka s tímto postižením, předpokládat **změny chování**, zejména když se blíží ataka nebo když už je člověk pod jejím vlivem. Odlišnosti v chování mohou být dvojí: buďto tento konkrétní člověk zpravidla reaguje jinak než všichni ostatní, nebo je jiný, než bývá obvykle, úplně náhle. Zvláště druhý případ může signalizovat, že není něco v pořádku, že je zde nějaká zdravotní komplikace. Pakliže dojde k výše popsaným případům, je vždy nutné s tímto člověkem pohovořit a dohodnout se s ním na dalších postupech.

Naše pracovnice s duševní nemocí nám sdělila, že její nemoc probíhá tak, že má období, kdy nemá vůbec žádné potíže, a naopak kdy nemůže pracovat vůbec. Zařadili jsme ji na pracovní místo, kde může být i dlouhodobě nepřítomná. Kolegyně sama hlásí, že se její stav zhoršuje a že je tudíž nutné její práci zadat někomu jinému. Tato potřeba nás všechny vyprovokovala k hledání **jiných forem organizace práce**.

Kolegyně je velmi oblíbená. Zvláštnosti jejího chování vyváží bohatě její pracovitost, ochota být pořád k dispozici a pracovat i přesčas, když může. Na její spolehlivost a vlídnost se může vsadit, a tak se všem v době, kdy nemůže pracovat a není přítomna, po ní stýská.

Víme, že tato naše kolegyně ne vždy je schopná se vyrovnat s obtížnými situacemi, že propadá panice. Proto počítáme s tím, že potřebuje zvláštní zacházení zvláště při havarijních, rizikových a krizových situacích, a máme pro takové předpokládané situace vytipované osoby, které se o ni postarají.

Kasuistika

č. 8

Člověk se sluchovým postižením – práce s počítači

Pracuji jako elektronik-programátor ve firmě, moji volbu zaměstnání předurčila moje záliba v počítačích.

Již na základní škole jsem měl možnost se účastnit kroužků výpočetní techniky spojenou s programováním velice jednoduchých aplikací. Povahou jsem v technických věcech samouk a již na základní škole jsem sám vytvářel malé programy. Tímto prvním kontaktem se světem počítačů byl dán i směr dalšího vzdělávání.

Po absolvování povinné školní docházky jsem se přihlásil na střední průmyslovou školu do oboru slaboproudá elektrotechnika se zaměřením na výpočetní techniku. Díky velké podpoře mých rodičů, kteří mi koupili počítač, jsem se mohl lépe připravovat na školu, a tak jsem studium na

střední škole úspěšně ukončil maturitní zkouškou.

Již na střední škole jsem začal mít problémy s komunikací s některými učiteli, ale vše se vždy urovnalo. Nutností bylo sedět v první lavici před učitelem. S některými profesory jsme neměli problémy ani při diktování látky, ale byli i profesori, s kterými to nešlo jednoduše. Chybějící látku jsem pak dopisoval o přestávkách. Největší problém se



nakonec ukázal při výuce německého jazyka, kde jsem narazil na netolerantní profesorku, která mě nechala i propadnout v pololetí čtvrtého ročníku. Nakonec mi, po dohodě s rodiči a ředitelem školy, na zbytek školního roku dala individuální výuku. Zvažoval jsem i možnost podat si přihlášku na VŠ, ale nakonec jsem od toho záměru ustoupil z obav, že bych studium možná nezvládl. Navíc jsem měl již před maturitou slíbené místo v Siemensu.

Po maturitě jsem tedy nastoupil do firmy Siemens do pozice elektronik-programátor, kde

jsem po zkušební době absolvoval několik kurzů programování automatizačních systémů. Po 11 měsících jsem byl vybrán po dohodě s vedoucím výrobní linky pro převoz výrobní linky z Anglie do ČR. Tato zkušenost byla pro mě velmi cenná, protože jsem byl nucen se svojí pasivní znalostí anglického jazyka začít komunikovat. Pro spoustu neslyšících by to byl určitě nepředstavitelný problém. Já jsem měl štěstí, že jsem potkal tři anglické kolegy, kteří mi vyšli absolutně vstříc. Díky nim jsem se naučil mluvit trochu anglicky a po celou dobu (cca 8 měsíců) jsem se díky nim zdokonaloval. Další cenná zkušenost byl opět převoz výrobní linky z Německa, kde jsem s německými kolegy komunikoval anglicky a minimálně německy (9 měsíců).

V současné době pracuji již deset let ve firmě a mohu říct, že s vedením a s kolegy vycházím velmi dobře. Problémy



se vždy řešily okamžitě, protože firma dodržuje interní index etického chování. Samozřejmě se vyskytli lidé, kteří zneužívali



a zneužívají mého postižení, a to v tom smyslu, že mi neříkají věci do očí. Na svém postupu i nadále pracuji, dostal jsem možnost studovat po celý školní rok 2006 kurz anglického jazyka, který mi zaplatí firma.

Za celou dobu, co jsem zaměstnán, jsem necítil výrazně nějaké nepochopení ze strany nadřízených či spolupracovníků. Domnívám se, že mé zdravotní postižení (cca 95% ztráta sluchu) mi nebrání vykonávat mé zaměstnání. Výjimkou je telefonování, ale tam mám problém spíš lidmi, kteří mluví potichu nebo naopak moc nahlas. Myslím si, že lidé se zdravotním postižením si musí uvědomit, v čem je jejich síla, a tou je schopnost vyrovnat se s ním, nebo být i lepší než „normální lidé“.

Kasuistika

č. 9

Člověk s tělesným postižením – jak probíhalo zapracování

Z. má tělesné postižení (paraplegii), je jí 40 let, používá mechanický vozík.



Z. momentálně pracuje 1,5 roku v jednom call centru jako operátorka. I když je to úvazek na 6 hodin denně, nemá to jako hlavní pracovní poměr (má pouze dohodu o pracovní činnosti), protože ve firmě je dané, že operátoři to mají takto. Jsou to totiž převážně brigádníci, jediná

Z. má tento výdělek jako hlavní příjem. Z. by raději měla klasickou pracovní smlouvu, protože by jí to zlepšilo šance, například vzít si půjčku na nové auto, které už dosluhuje a které přitom téměř denně používá. Zaměstnavateli říkala, že by mohl mít slevy na daních a další výhody, avšak neoficiálně jí přiznali, že se bojí administrativy s tím spojené, a tak raději nechávají dohodu o pracovní činnosti.

Call centrum má asi 300 zaměstnanců, z toho je asi 40 operátorů, kteří jsou rozděleni na směny a v jednu chvíli jich může pracovat maximálně 25. Náplň práce Z. je stejná jako ostatních operátorů. Jsou zde dobré vztahy mezi kolegy. Z. je i ráda, že jsou to převážně mladí lidé – vyhovuje jí to.

Práci sehnala prostřednictvím kamarádky, která má ve firmě známé, dozvěděla se, že přijímají nové operátory a dala Z. vědět. Už při pohovoru byli představitelé firmy velmi vstřícní. U vchodu jsou schody, a tak ochotně pomohli Z. dostat se na pohovor. Ptali se i na úpravy, především na toaletu, která nemá široké dveře ani madla. Z. to však nevádá, je schopná i tak toaletu používat (dokáže se bez pomoci postavit a i ujit několik kroků). Pouze u vchodu byla umístěna rampa k překonání schodů, a to po dvou týdnech po nástupu Z. do zaměstnání. Dále bylo pro Z.

vyjednáno stálé místo k parkování v areálu budovy.

Další překážkou byl výtah, který může obsluhovat pouze člověk s kódem, což je vrátný budovy. Ten tam ale vždy



není. Ostatní to řeší tak, že jedou výtahem do mezipatra, a pak vyjdou jedno patro pěšky. Z. měla domluveno, že pokud není vrátný přítomen, může prozvonit vedoucí směny, která pro ni výtahem přijede. Později dostala kód a výtah už obsluhuje sama.

Po nástupu se také zjistilo, že jsou zde příliš vysoké stoly a pro Z. je proto problém telefonovat a zároveň pracovat s počítačem. Vedoucí navrhla, aby si zkusila přesednout na židli. Zpočátku z toho měla Z. obavy, pak ale zjistila, že židle je dostatečně stabilní a už v tom problém není.

Nicméně zapracování se i tak neobešlo bez těžkostí. Na každé směně jsou vždy dvě vedoucí. Jedna z nich si na Z. podle jejích slov zasedla. Z. totiž potřebovala delší čas na zapra-

cování a tato vedoucí to nechtěla akceptovat. Často Z. vytýkala i věci, za které nemohla. Druhá vedoucí pak upozorňovala svou kolegyni na přehnané chování. Z. sama se nebránila. Bála se, že by o práci mohla přijít. Nakonec se vše vyřešilo tím, že ona „netrpělivá“ vedoucí byla po dvou měsících přeřazena.

Z. vidí jako výhodu, že lidé s postižením nemají tak velkou fluktuaci. Také se snaží přizpůsobovat a brát směny, které jsou potřeba. Vedoucí si již zvykly, že jí volají, když je na určitou směnu málo lidí a potřebují pomoci. Z., pokud může, ráda přijde i jako záskok. Na druhou stranu platí, že Z. se směny, které si vybere, pokud možno neškrtají a nevyměňují.



Z. neví o jiném pracovníkovi, který by měl postižení. Myslí si však, že zaměstnavatel by nebyl ochoten k nějakým větším úpravám, takže pokud by někoho zaměstnali, nesměl by další úpravy potřebovat.

10. Závěr

Rozhodnout se, že ve svém podniku zaměstnáme člověka se zdravotním postižením, vskutku není lehké.

Máme povinnost vážit všechna rizika, která plynou z toho, že zaměstnáme někoho nového a víme, že musíme především usilovat o zisky. Riziko tu sice je u každého nového člena naší firmy, ale u člověka se zdravotním postižením je jaksi předem předpokládáme. To, že nás žádá o práci někdo, kdo se už na první pohled liší od ostatních, vyvolává ostražitost.

Jak dalece je riziko opodstatněné, jsme si v této brožurce přiblížili a ukázali jsme si také, jak mu lze předcházet a jak již vzniklé problémy řešit. Jistě jsme nemohli postihnout všechno. Avšak položme si otázku, zda by sebelepší personalista byl schopen s jistotou říci o komkoliv, koho zodpovědně všemi prostředky prověřoval, že neskýtá vůbec žádné riziko.

Přijmout někoho nového je riziko v každém případě. Znat limity předem je výhoda.

Z těchto dvou vět vyplývá, že u člověka se zdravotním postižením můžeme s úspěchem využít právě té výhody, že nyní víme z velké části, co nás čeká, a zbývá nám jen to riziko, které je obvyklé. A tak se můžeme oprotit od obvyklých předpokladů společnosti o tom, jací jsou lidé se zdravotním postižením, a směřovat svou ostražitost tam, kde toho nevíme o uchazeči tolik, jako jsme se dozvěděli o našem uchazeči se zdravotním postižením.

V zaměstnávání osob se zdravotním postižením přejeme

HODNĚ ÚSPĚCHŮ!!

**NEMOŽNÉ
JE JEN SILNÉ SLOVO,
KTERÉ KOLEM SEBE ROZHAZUJÍ
MALÍ LIDÉ, KTEŘÍ SI MYSLÍ,
ŽE JE SNADNĚJŠÍ ŽÍT VE SVĚTĚ,
KDE BUDOU JEN DOSTÁVAT,
MÍSTO TOHO, ABY OBJEVOVALI
SÍLU, KTERÁ TO DOKÁŽE ZMĚNIT.
NEMOŽNÉ NENÍ FAKT.
JE TO POSTOJ. NEMOŽNÉ NENÍ
TVRZENÍ, JE TO VÝZVA. NEMOŽNÉ
JE NEVYUŽITÁ SÍLA. NEMOŽNÉ
JE DOČASNÝ STAV.
NEMOŽNÉ
NEEXISTUJE.**

(reklamní kampaň firmy Adidas, Praha 2005)



„Pro někoho dětský sen, pro někoho výzva“.

Filmové spoty vyrobil

Endorfilm s.r.o.

režie: Jiří Konečný

námět: Andrea Landová

animace, postprodukce: Tobogang s.r.o.

Osobnosti, které spoty podpořily

Jiří Grygar (kosmonaut vlevo)

Michal Horáček

Jiří Vachler

Jiří Lábus (hlas šéfa v anim. spotu „Panáček“)

Osobnosti spotu „Dopis“

Jitka Hroudová

Kristýna Kánská

Veronika Nesměráková

Bohumil Šourek

Martin Frys

Osobnosti spotu „SNY“

Eva Chaloupková

Štěpán Hyka

Aleš Černohous

**Za pozornost Vám všichni spolupracovníci
projektu „Otevřme dveře“ děkují.
JÚŠ, 2007**

Jana Hrdá a kol.
**Zaměstnávání lidí se zdravotním
postížením**

Grafická úprava HEWER, s.r.o.
Ilustrace Tobogang s.r.o.
Vydal JÚŠ, 2007
Náklad 500 výtisků
ISBN 978-80-903676-1-6 (HEWER, s.r.o.)
www.jus.cz



Brožuru
**ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ
SE ZDRAVOTNÍM POSTÍŽENÍM**
najdete ve formátu PDF také na

www.jus.cz
www.asistence.org/dokumenty
www.ieep.cz