



jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

zuzana durajová
petr hanslian
denisa slašťanová



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



LIGA LIDSKÝCH PŘÁV

blíže spravedlnosti!

jde to! jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

zuzana durajová
petr hanslian
denisa slašťanová



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tato metodika je výstupem projektu „Nástroje pro zaměstnávání lidí s postižením v době transformace ústavů“ reg. č. projektu CZ.1.04/5.1.01/51.00084, realizovaného v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, financovaného z ESF a státního rozpočtu ČR.

jde to! jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Zuzana Durajová, Petr Hanslian, Denisa Slašťanová

Sazba — Dan Petrucha, ngo-grafika.cz

Ilustrace — Dalibor Krch

Edice — Manuály

© Liga lidských práv, Brno 2013

ISBN 978-80-87414-13-2

Respektujeme principy ekologického úřadování, tiskneme na recyklovaný papír.

Publikace je v elektronické podobě zdarma k dispozici
na stránkách Ligy lidských práv — www.llp.cz.

ÚVOD	5
PODĚKOVÁNÍ	7
O PROJEKTU	8
KONKRÉTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	11
I. OSOBNÍ KONFERENCE	12
I.1. Proč potřebujeme osobní konferenci?	12
I.2. Pravomoci osobní konference	15
I.3. Účastníci osobní konference	16
I.4. Koordinátor osobní konference	17
I.5. Principy fungování osobní konference	18
I.6. Co je potřeba změnit?	20
I.7. Co může ohrozit fungování osobní konference?	21
I.8. Dobrá praxe ze zahraničí	21
II. ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI	22
II.1. Proč potřebujeme zlepšit informovanost v systému zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?	22
II.2. Model 1: Vytvoření nové pozice nebo oddělení na Úřadu práce (aneb role státu na poli zaměstnávání osob se zdravotním postižením)	23
II.3. Model 2: Vytvoření informační platformy pro zaměstnavatele lidí se zdravotním postižením.	25
II.4. Co je potřeba změnit?	26
II.5. Jaká existují rizika při využití nástrojů zvyšování informovanosti?	27
II.6. Dobrá praxe ze zahraničí	28
III. NETWORKING	29
III.1. Co to vlastně networking je?	29
III.2. Proč potřebujeme rozvinout networking v České republice?	30
III.3. Jak by mohl networking fungovat v praxi?	30

III.4.	Co je potřeba změnit?	31
III.5.	Dobrá praxe ze zahraničí	31
IV.	JOB COACH A BUDDY	32
IV.1.	Proč potřebujeme Job coache a Buddyho?	32
IV.2.	Kdo je to Job coach?	32
IV.3.	Kdo je to Buddy?	34
IV.4.	Co je potřeba změnit?	36
IV.5.	Dobrá praxe ze zahraničí	37
NA ZÁVĚR	38

Přestože je zaměstnávání osob se zdravotním postižením dlouhodobě věnována zvýšená pozornost, situace v této oblasti není vůbec uspokojivá. V současné době je na úřadech práce evidováno **více než 62 000 osob se zdravotním postižením**.

Snahy o zlepšení nepříznivého stavu v této oblasti se v průběhu minulého období promítly v řadě legislativních změn, které se dotkly jednotlivých **podpůrných nástrojů a opatření** finančního i nefinančního charakteru. Jedná se zejména o daňové úlevy při zaměstnávání zdravotně postižených, systém povinných kvót počtu zdravotně postižených zaměstnanců, finanční dotace podnikatelským subjektům zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, zřizování chráněných pracovních míst apod. Očekávané **výraznější pozitivní efekty však tyto změny nepřinesly**.

I když je možno v současné době na základě statistických údajů vysledovat určité zpomalení nárůstu počtu nezaměstnaných zdravotně postižených, je třeba i nadále intenzivně hledat nové progresivní nástroje a metody zaměřené na snižování nezaměstnanosti této skupiny osob.

Zpracovaná metodika jako východiska řešení tohoto palčivého problému nabízí k využití nové možné **návody a postupy, které již byly odzkoušeny i v zahraničí**. Pro tento účel byly vytipovány nástroje úspěšně aplikované v zemích s dlouhodobou zkušeností se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, které by zároveň mohly fungovat i v České republice.

Cílem navrhovaných opatření je zejména **zlepšení koordinace a spolupráce** mezi všemi zainteresovanými subjekty, které v procesu zaměstnávání figurují - úřady práce, zaměstnavatelé, obce, osoby se zdravotním postižením. Zamýšlený model je založen na principu koordinace aktivit jednotlivých složek systému tak, aby tyto složky zajistily co největší možnost začlenění zdravotně postižených osob nejen do procesu zaměstnávání, ale i do společnosti, a to **podle jejich individuálních schopností a potřeb**.

Metodika klade důraz také na nutnost zlepšení informovanosti zaměstnavatelů i osob se zdravotním postižením o dané problematice a nabízí návod, jak toho lze dosáhnout. Možnost zdravotně postižených získat zaměstnání mnohdy negativně

ovlivňují přetrvávající psychosociální bariéry ze strany zaměstnavatelů, které jsou způsobeny především **nedostatkem informací, komunikace a spolupráce**. Zaměstnavatele je třeba seznamovat s existujícími finančními nástroji, které mohou při zaměstnávání zdravotně postižených získat, upozorňovat na možné formy poradenství a pomoci při úpravě vhodných pracovních míst a také apelovat na jejich společenskou odpovědnost a dobré jméno firmy při zaměstnávání zdravotně postižených.

Věřím, že pro potřeby praxe budou nově navrhovaná opatření a postupy obsažené v této příručce pozitivní inspirací a účinným návodem pro hledání nových efektivních přístupů a příspějí ke zlepšení neutěšené situace v této oblasti.

V Praze dne 5. srpna 2013

Mgr. Monika Šimůnková

zmocněnkyně vlády pro lidská práva

poděkování

Za vznik této metodiky vděčíme cenným radám, zkušenostem a optimismu mnoha lidí, kterým bychom rádi na tomto místě poděkovali.

Za účast v projektu a pomoc při sestavování realizačního týmu:

- Krajskému úřadu Vysočina – Mgr. Jiřímu Bínovi
- Krajskému úřadu Moravskoslezského kraje – Mgr. Danielovi Rychlíkovi a Mgr. Gabriele Rajdusové

Za skvělou spolupráci a příjemnou společnost na cestách:

- Mgr. Martině Chlápkové – Domov pro osoby se zdravotním postižením v Krnově a CHRPA, sociální firma Slezské diakonie
- Janě Bukáčkové, DiS. – Ústav sociální péče Křižanov
- Mgr. Petře Skácelové – Krajský úřad Moravskoslezského kraje
- Mgr. Evě Komínkové, DiS. – Krajský úřad Vysočina

Za ponoření se do tématu a přípravu skvělého filmu Ploty:

- Cinétik studiu – BcA. Romanovi Zmrzlému, Dis. a MgA. Radovanovi Kramářovi

Za čas a ochotu podělit se s námi o své zkušenosti a podněty:

- všem účastníkům workshopů
- zahraničním organizacím a odborníkům, které jsme navštívili při cestách do Velké Británie, Finska a Nizozemí

Za kreativní zpracování ilustrací, pečlivost a trpělivost při korekturách a sazbě:

- Daliborovi Krchovi, Dagmar Loubalové a Danovi Petruchovi

Speciálně bychom rádi poděkovali za vždy dobrou náladu, životní optimismus a výborné palačinky:

- paní Heleně Chudáčkové
- obyvatelům a týmu komunitního bydlení ve Světlé nad Sázavou

Dále bychom rádi poděkovali všem, které jsme zde výslovně nejmenovali, ale jejichž rady a podpora přispěly ke vzniku této metodiky.

o projektu

Ústředním tématem projektu Ligy lidských práv „*Nástroje pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v době transformace ústavů*“ bylo zkoumání dobré praxe v zemích západní Evropy. Nástroje, které se osvědčily v zahraničí, zejména při přechodu lidí se zdravotním postižením z ústavního prostředí do komunity, a jejich přenositelnost byly následně diskutovány s odborníky z praxe na workshopech, jež proběhly ve všech krajích ČR. Analýza zahraničních nástrojů a výstupy z workshopů pak byly hlavním podkladem pro tuto metodiku.

Počátek realizace projektu byl věnován průzkumu české i zahraniční legislativy a praxe v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Analýza **Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb**. Přehled situace v České republice a doporučení pro změnu se soustředila na podrobný rozbor vnitrostátní i mezinárodní právní úpravy v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a diskriminace v zaměstnání, včetně úmluv a doporučení Světové zdravotnické organizace, orgánů OSN, Rady Evropy či Evropské unie. Obsahovala také informace o postavení lidí se zdravotním postižením v rámci systémů zaměstnanosti v Nizozemí, Velké Británii, Finsku, Irsku a Německu. Analýza byla v tištěné formě vydána v dubnu 2012 a je také dostupná na webových stránkách Ligy lidských práv, www.llp.cz.

V dalším stádiu projektu jsme navázali úzkou spolupráci s Moravskoslezským krajem a krajem Vysočina, prostřednictvím kterých jsme rozšířili náš realizační tým o zaměstnankyně krajských úřadů Mgr. Petru Skácelovou a Mgr. Evu Komínkovou, DiS a zaměstnankyně příspěvkových organizací krajů Mgr. Martinu Chlápkovou a Janu Bukáčkovou, DiS. Účast odbornic z praxe byla velkým přínosem pro realizaci projektu a může také dopomoci k zavedení popsaných nástrojů do praxe.

Realizační tým složený ze zaměstnanců Ligy lidských práv, odbornic z praxe a kameramana Romana Zmrzlého následně zavítal do tří inspirativních zemí západní Evropy, které mají dlouhodobou zkušenost s deinstitucionalizací a začleňováním lidí s postižením na otevřený trh práce.

Ve Velké Británii jsme navštívili místní pobočku úřadu práce *Jobcentre Plus*, která poskytuje podporu lidem s postižením při umístění na pracovní trh. Poznali jsme

práci neziskových organizací *Work Solutions*, *Community Action Dacorum* a *Herts Mind Network*. Strávili jsme den na tréninkovém pracovišti *Sunnyside Rural Trust* a *Paradise Furniture and Training Service*. Mluvili jsme s úspěšnými komerčními zaměstnavateli lidí s postižením *Royal Mail*, *U-Print*, *Next Step Service* a také jsme měli možnost potkat paní Tobi Collett z *Diverse HR Solutions*, která poskytuje zaměstnavatelům poradenství při zaměstnávání lidí s postižením.

V Nizozemí jsme navštívili prakticky zaměřenou střední školu *Schijndel* (součást projektu *Make it work*), která připravuje mladé lidi s postižením na zapojení se do pracovního procesu. Dále jsme viděli práci úspěšných komerčních zaměstnavatelů lidí se zdravotním postižením *Co-Packing Europe BV*, *WSD Industriea Broodjeapart*. Seznámili jsme se také se systémem práce poskytovatelů služeb podpory při zaměstnávání *Koraal Groep Foundation*, *Dichterbij Sint-Oedenrode* a *Kentalis Foundation*.

Naše poslední zahraniční cesta nás zavedla do Finska. Tam jsme měli možnost vidět práci organizací, které podporují lidi s postižením při zaměstnávání, *The Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities FAIDD*, *Vates Foundation* nebo *Housing Service Foundation ASPA*. Navštívili jsme střední školu zaměřenou na uplatnění svých absolventů na otevřeném trhu práce *Keskuspuisto Vocational College* a chráněnou dílnu *Aula-Tyokoti*. Seznámili jsme se také se systémem podpory sociálního odboru města Helsinky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

S podporou Cinéтик studia vznikl **dokumentární film *Ploty***, jehož premiéry v brněnském kině Art se zúčastnilo kolem 150 lidí. Dokument sleduje cestu paní Heleny Chudáčkové z ústavu do samostatného života a porovnává její zkušenosti s hledáním práce se zahraniční praxí. Film tak nastoluje otázku, jaké bariéry (ploty) brání lidem jako paní Helena, aby mohli žít plnohodnotným životem v komunitě, a jak lze tyto bariéry odstranit.

Zkušenosti ze zahraničních cest byly představeny lidem se zdravotním postižením a odborníkům, již se zabývají jejich podporou při zaměstnávání na sérii čtrnácti workshopů, které proběhly ve všech krajích v období od ledna do června 2013. Na workshopech byl promítán dokument *Ploty*, který byl následován diskuzí o možnostech přenosu zahraniční praxe do českého prostředí. Workshopů se celkově zúčastnilo téměř tři sta lidí z celé republiky.

konkrétní návrhy řešení

I. osobní konference



I.1. Proč potřebujeme osobní konferenci?

Jedním z největších problémů české praxe v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je velice malá spolupráce a neexistence koordinačního prvku mezi jednotlivými složkami zaměstnávání a přidružených systémů¹ a nedostatečná informovanost jak zaměstnavatelů, tak i samotných uchazečů o zaměstnání².

Zapojení člověka do pracovního procesu nezačíná až při nástupu do práce, ale je to komplexní proces, jenž zahrnuje kromě samotného výkonu práce i vzdělávání a re-qualifikaci, hledání zaměstnání, vyjednávání se zaměstnavatelem ohledně pracovních

1) Pro zjednodušení se v textu uvádí zkratka „systém zaměstnávání“, která však kromě zaměstnávání obsahuje i soubor přidružených služeb, které směřují k sociálnímu začlenění člověka s postižením. Jsou to například podpora v nezaměstnanosti, vzdělávání, systém důchodového pojištění nebo služby podle zákona č. 108/2006.

2) Více k tomu viz analýza **Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb**. Přehled situace v České republice a doporučení pro změnu, Liga lidských práv, 2012.

podmínek, ale i finanční podporu při pracovní neschopnosti. Ve všech těchto oblastech navíc člověk se zdravotním postižením může potřebovat větší míru podpory, než je tomu u ostatních zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání.

Český systém zaměstnávání funguje jako několik samostatných složek či úřadů, se kterými musí člověk aktivně spolupracovat. V případě, že se člověk není schopen samostatně vyznat ve spleti těchto systémů, mu může být poskytnuta asistence ze strany sociálních služeb, a to zejména prostřednictvím služby pracovní rehabilitace. Asistence ze strany sociálních služeb, založená na principu podpory a individuálního plánování, je vhodným modelem při začleňování lidí s postižením na otevřený trh práce. Bohužel z důvodu nedostatečné dostupnosti a úzkého zaměření nejsou sociální služby za stávající situace s to provázet každého klienta všemi složkami systému zaměstnávání.



Jednou z překážek může být i fakt, že udržitelnost jejich práce je zcela odvislá od podpory, které se dostává sociálním službám ze strany státu či územních samospráv-

ních celků. Přitom zejména u lidí s těžším či kombinovaným postižením nebo u lidí, kteří byli v minulosti institucionalizováni, může být právě dlouhodobá spolupráce nezbytná. Z důvodu rizika, které plyne z nestability sociálních služeb, není vhodné, aby koordinace jednotlivých složek byla uložena právě jim. Naopak, lepší dostupnost i udržitelnosti systému může zajistit koordinace ze strany obecních úřadů obce s rozšířenou působností.

Model osobní konference by měl být založen na principu koordinace aktivit jednotlivých složek systému tak, aby tyto složky zajistily člověku s postižením **co největší možnost začlenění se do systému zaměstnávání**, a tedy i do společnosti podle jeho individuálních schopností a potřeb. Ústřední osobou tohoto modelu zůstává člověk s postižením, s ním však přímo spolupracuje koordinátor osobní konference. Koordinátor poskytuje tomuto člověku podporu v přístupu ke všem složkám systému a má dohled nad tím, zda tyto složky **fungují v souladu s osobním plánem člověka** a v souladu s cílem osobní konference, kterým je sociální začlenění člověka.



Dále koordinátor dbá na to, aby se do osobní konference zapojily všechny osoby, které mají zájem o blaho člověka s postižením, **včetně rodinných příslušníků, přátel či pečujících osob** (Obr. 2). I když primárním cílem fungování osobní konference je zajištění podpory při začlenění člověka s postižením na volný pracovní trh, sekundárním důsledkem může být vytvoření podpůrné sítě či komunity pro osoby, které přicházejí do systému bez vazeb na přirozenou komunitu (například při přechodu z ústavu do samostatného života).

I.2. Pravomoci osobní konference

Oproti současnému fragmentovanému systému zaměstnávání představuje osobní konference **holistický přístup k člověku** (více k tomu viz dále), který působí směrem k sociálnímu začlenění člověka, pomáhá mu plánovat jeho život podle individuálních potřeb a přání a tyto plány naplňovat. Zaměstnání je tudíž prostředkem k naplňování smysluplného života, nicméně je jen jednou z částí skládky, nikoliv cílem jediným.

Základní pravomoci osobní konference

- **Podpora plánování života** — vytváření plánu člověka s postižením, rozvržení jednotlivých kroků k dosažení plánu a průběžné hodnocení jeho naplňování ve spolupráci s blízkými osobami člověka a zástupci jednotlivých složek systému.
- **Spolupráce se službami** — v rámci plánování a naplňování plánu by měla osobní konference vyhodnotit potřeby využití specializovaných služeb, zejména služeb sociálních (podporované zaměstnávání, Job coach) a zdravotních (zdravotní posudky pro zaměstnání, posudky pro zařazení do systému důchodového pojištění) pro potřeby zaměstnávání a měla by podporovat člověka v komunikaci s nimi.
- **Vzdělávání a rekvalifikace** — v rámci plánování a naplňování plánu by měla osobní konference identifikovat bariéry, spočívající v nedostatečné kompetenci člověka k výkonu určitého povolání, měla by poskytnout podporu člověku při komunikaci se vzdělávacími institucemi.
- **Spolupráce s Úřadem práce** — v rámci plánování by měl být identifikován nejvhodnější způsob zařazení do systému zaměstnávání a podpory zařazení na volný pracovní trh.
- **Podpora při spravování osobního rozpočtu člověka** — spolupráce a pomoc při získávání dávek podpory, důchodového pojištění nebo příspěvku na péči, rozpočtové plánování pro naplnění osobního plánu.

- **Podpora při hledání práce mimo Úřad práce, aktivní oslovování zaměstnavatelů**
- **Podpora při zaměstnání** — podpora při uzavírání pracovní smlouvy, přímá podpora při zaměstnání, případně zprostředkovaná podpora prostřednictvím sociálních služeb, průběžná spolupráce se zaměstnavatelem ohledně jeho zákonných povinností a práv a zajišťování podpůrných opatření.

I.3. Účastníci osobní konference

Osobní konference by měla fungovat na principu podporovaného rozhodování (viz dále). Nejdůležitější osobou, která by měla určovat její obsazení a způsob práce, by tedy měl být samotný člověk s postižením. Zapojení do osobní konference by mělo být postaveno na principu dobrovolnosti. Všechny zúčastněné soukromé osoby by měly vykonávat svou roli ze zájmu o člověka s postižením a naopak, účastníkem konference se může stát jen osoba, které člověk s postižením důvěřuje.

Je také důležité zmínit, že **osobní konference v žádném případě nerozhoduje o zapojení člověka do systému zaměstnání, do důchodového systému nebo do využití služeb**. Stejně tak v případě financí člověka nemá osobní konference žádné rozhodovací pravomoci. Ty přísluší jen samotnému člověku, případně jeho opatrovníkovi či opatrovnické radě³, pokud existuje.

Složení osobní konference

- **Člověk s postižením** — má hlavní slovo při plánování svého života a využití služeb. Komunikace v rámci osobní konference musí být uzpůsobena tak, aby člověk rozuměl cílům konference i jejím krokům.
- **Koordinátor konference** — koordinátor má na starosti zajištění obsazení konference, může aktivně vyhledávat osoby, které by měly zájem se na konferenci podílet, a se souhlasem člověka s postižením je oslovovat. Koordinátor dále zajišťuje pravidelné schůzky konference a vytváří jejich obsah. Dbá na naplňování osobního plánu člověka a domlouvá účast ad hoc členů konference.

3) Podle § 472 zákona č. 89/2012 Sb., Občanského zákoníku.

- **Ostatní stálí členové konference** — dalšími členy by měly být osoby blízké člověku s postižením, které mají zájem o jeho blaho. Takovými osobami mohou být například rodinní příslušníci nebo přátelé. Zvláštní skupinou by měly být také pečující osoby, kterých se otázka využívání sociálních služeb bude dotýkat. Také je vhodné do plánování zapojit případného opatrovníka nebo podpůrce, jejichž podporu člověk využívá. Členem konference může být také opatrovnícká rada, pokud je zřízena, případně její zástupce.
- **Ad-hoc členové konference** — na schůzi osobní konference mohou být přizváni odborníci nebo zástupci státní správy či služeb, pokud je to potřeba. Půjde zejména o zástupce Úřadu práce, České správy sociálního zabezpečení či agentury práce.

I.4. Koordinátor osobní konference

Jak bylo řečeno výše, koordinace ze strany sociálních služeb, zejména kvůli jejich finanční nestabilitě, není vhodná. Na druhou stranu, obecní úřady obce s rozšířenou působností již dnes vykonávají některé funkce shodné s kompetencemi koordinátora osobní konference. Podle § 92 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále jen „Zákon o sociálních službách“), obecní úřad například poskytuje informace a sociální poradenství či koordinuje poskytování sociálních služeb.

Tabulka 1: Srovnání kompetencí Obecního úřadu obce s rozšířenou působností a koordinátora osobní konference

<p style="text-align: center;">Obecní úřad obce s rozšířenou působností</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zajišťování poskytování sociálních služeb ohroženým osobám nebo jejich zprostředkování ▪ koordinace poskytování sociálních služeb ▪ realizace činnosti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob 	<p style="text-align: center;">Koordinátor osobní konference</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zajišťování poskytování sociálních nebo jiných služeb klientům ▪ koordinace poskytování sociálních a jiných služeb souvisejících se zaměstnáváním a sociálním začleňováním ▪ organizace schůzek osobní konference, vyhledávání a oslovování jejich členů
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ■ poskytování odborného sociálního poradenství ohroženým osobám ■ spolupráce se správními úřady a územními samosprávnými celky ■ spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce a krajským úřadem 	<ul style="list-style-type: none"> ■ koordinace vypracování osobního plánu klienta a monitoring jeho naplňování ■ poskytování odborného sociálního poradenství a podpory ■ spolupráce se správními úřady a územními samosprávnými celky ■ spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce a krajským úřadem ■ spolupráce se vzdělávacími institucemi, zdravotními či jinými službami
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Jak je vidět z tabulky, již dnes existuje právní úprava, která umožňuje obecním úřadům s rozšířenou působností pracovat s každým individuálním klientem prostřednictvím množství nástrojů směrem ke zvyšování jeho pracovních kompetencí a zařazení na volný trh práce. **K realizaci osobní konference tedy není nutná změna legislativy, pouze nastavení metody práce, případně navýšení personálních kapacit úřadů.** Pokud by tyto úřady pracovaly v souladu s principy popsány níže, věnovaly by se více koordinaci poskytovaných služeb a individuálnímu plánování a vzaly by na sebe i povinnosti spojené s organizací osobní konference, mohlo by to vést k odstranění roztržitosti systému péče o lidi s postižením a ke zjednodušení přístupu těchto lidí k informacím a službám.

I.5. Principy fungování osobní konference

Osobní konference by se měla skládat z osob, kterým záleží na blahu člověka s postižením, a měla by sloužit k tomu, aby tento člověk dosahoval svých osobních cílů a přání. Stupeň potřebné podpory, preference i přání člověka s postižením se v průběhu života mění. Proto je potřeba, aby osobní konference uměla flexibilně reagovat na tyto změny. To se týká jak členů konference, tak i osobního plánu člověka. Členové konference, kromě jejího organizátora, jenž je zaměstnancem obecního úřadu, nejsou za svou účast odměňováni.

Základní principy osobní konference

- **Zaměření na člověka** — centrem osobní konference musí být vždy člověk s postižením a naplňování jeho přání a zájmů. Roli členů osobní konference nemůžou vykonávat osoby, jejichž zájmy jsou s těmito cíli dlouhodobě neslučitelné. V případě, že půjde o oblasti, ve kterých existuje zjevná kolize zájmů mezi členem nebo členy konference a člověkem, nemůžou se tito členové podílet na rozhodování. Primární slovo při rozhodování má sám člověk s postižením, což však neznamená, že názory ostatních osob nebudou vyslyšeny. Každý z členů konference má právo vyslovit názor a dávat doporučení ohledně dalšího postupu v naplňování životního plánu člověka, rozhodnutí by pak měla být primárně činěna na základě konsenzu.
- **Podporované rozhodování** — účelem osobní konference je provázet člověka při naplňování jeho přání a představ. V žádném případě konference nerozhoduje o tom, jak bude životní plán člověka vypadat, rozhodnutí je ponecháno vždy na člověku samotném. Při rozhodování mu konference poskytuje podporu ve formě rad či doporučení, pomáhá mu při orientaci v systému zaměstnávání a při komunikaci s jednotlivými úřady. Osobní konference dbá na to, aby naplňování životního plánu člověka vedlo k posilování jeho samostatnosti, rozhodovacích schopností či jiných dovedností. Je také nutné dbát na to, aby bylo respektováno i právo člověka na rozhodnutí, které neodpovídá představám členů konference. Na druhou stranu, členové konference by se měli snažit prostřednictvím rad a doporučení předejít možnému újmu, která by mohla vzniknout z rozhodnutí člověka.
- **Dobrovolnost** — zapojení do systému osobní konference je vždy postavené na rozhodnutí člověka s postižením. Členové konference, kromě jejího koordinátora, se konference účastní dobrovolně, bez ohledu na jejich postavení nebo vztah k člověku. Koordinátor konference by se měl snažit, aby se konference účastnily určité klíčové osoby, například opatrovník, podpůrce či pečující osoba, do spolupráce je však nemůže nutit. Členové se účastní konference, protože mají zájem o blaho člověka a o jeho zapojení na pracovní trh. Za svoji práci nemají nárok na odměnu, i když, pokud to lze spravedlivě žádat, člověk s postižením jim může uhradit náklady spojené s výkonem jejich funkce, například cestovné, tisk apod.
- **Odpovědnost** — každý člen konference přistupuje ke své roli odpovědně, k čemuž ho vede především koordinátor. Protože jde o důležitou oblast života člověka, je potřeba, aby se všichni členové konference účastnili pravidelně a plnili povinnosti, které jim v souvislosti s výkonem jejich role vzniknou. Pokud členové nejsou schopni dostát svým povinnostem a člověku s postižením by z toho mohla hrozit újma, nemohou nadále svoji funkci vykonávat.
- **Holistický přístup** — Osobní konference se dívá na potřeby člověka komplexně, aby její práce špěla k větší samostatnosti člověka a jeho začlenění do společnosti. Konference spolupracuje s veškerými relevantními aktéry v systému zaměstnávání i mimo něj pro naplnění životního plánu člověka.

I.6. Co je potřeba změnit?

Jak bylo zmíněno výše, pro přeměnu pracovních kompetencí koordinátora osobní konference nebo jeho spolupráci s ostatními složkami systému zaměstnanosti není potřeba dalších legislativních změn. Vzhledem ke stávající úpravě a praxi doporučujeme zejména tyto změny:

- **Posílení kapacity pracovníků obecných úřadů obce s rozšířenou působností** — aby mohli tito pracovníci vykonávat svoji funkci v duchu principů osobní konference, musí přistupovat k člověku individuálně a věnovat provázení člověka dostatečný čas. Proto je nutné, aby se navýšily kapacity pracovníků na obecních úřadech, případně se změnil obsah jejich pracovní činnosti tak, aby podporu podle § 92 Zákona o sociálních službách vykonávali ve smyslu principů osobní konference, a tím efektivně doprovázeli člověka s postižením v procesu jeho začlenění na trh práce a zároveň kolem něj budovali podpůrnou síť a komunitu.
- **Zajištění přístupnosti informací** — pro efektivní výkon funkcí osobní konference je nutné, aby všechny materiály, jež ke své činnosti bude používat, byly zpracovány v co možná nejpřístupnějším formátu, například ve formě easy-to-read, v piktogramech nebo byly zachyceny pomocí zvukové stopy či Braillova písma. Je důležité, aby člověk zapojený v systému osobní konference v každém okamžiku znal její funkce a směřování její práce.
- **Rozšíření vzdělávání pracovníků obcí s rozšířenou působností o práci v blasti osobní konference** — i když již dnes mají zaměstnanci obcí pracující na sociálních odborech povinnost vzdělávat se v problematice zdravotního postižení a podporovaného rozhodování, práce v rámci osobní konference mimo to vyžaduje další kompetence v oblasti motivace blízkých osob na účasti v osobní konferenci nebo facilitaci jejich jednání.
- **Stanovení samostatného života v komunitě a podpory zaměstnávání lidí se zdravotním postižením na volném trhu práce jako základních cílů regionální politiky** — strategie obcí a krajů by měly reagovat na změny v nahlížení na lidi se zdravotním postižením, které se dějí v oblasti mezinárodního práva, národních politik i sociální práce, tak, aby kromě jejich podpory ze strany sociálních služeb poskytovaly i jiné prostředky ochrany a sociálního začlenění.

I.7. Co může ohrozit fungování osobní konference?

Největším rizikem pro efektivní fungování osobní konference je **neexistence přirozených komunit** kolem některých lidí se zdravotním postižením, zejména ve větších městech. Z důvodu jejich dlouhodobé institucionalizace, segregace či předsudků zřad veřejnosti žijí mnozí lidé s postižením sami, bez širší rodiny či přátel. Toto riziko lze odstranit například zvyšováním kompetencí koordinátora osobní konference pro nacházení a udržování spolupráce s členy konference a postupnou snahou obcí o obnovení starších rodinných svazků, případně posilováním pocitu pospolitosti a soudržnosti jejich občanů.

I.8. Dobrá praxe ze zahraničí – Circles Network⁴

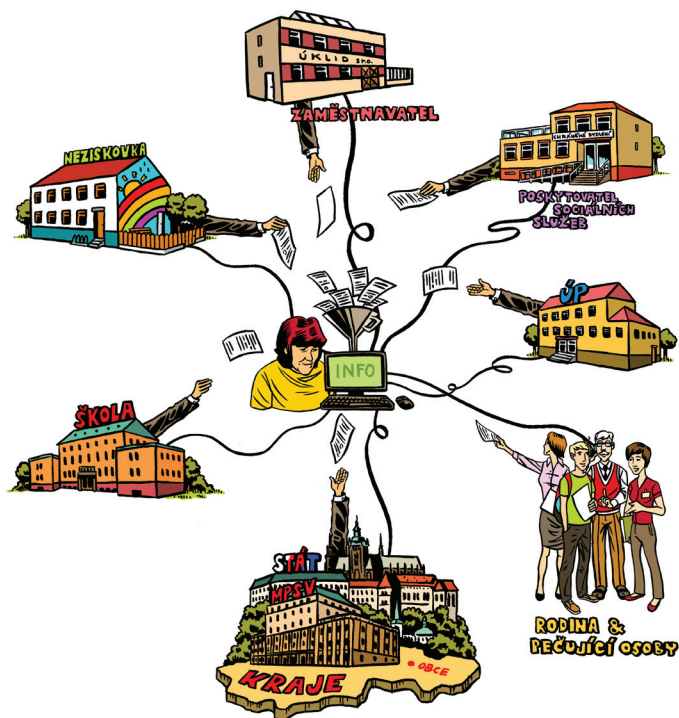


Circles Network je nezisková organizace působící ve Velké Británii, která se zaměřuje na vytváření podpůrných komunit nebo okruhů (Circles of Support) pro mladé lidi se zdravotním postižením s cílem podpořit jejich zapojení do komunity, zvýšit jejich sebevědomí, umožnit jim žít podle jejich představ a tím podpořit kvalitu jejich života. Zaměstnanci Circles Network aktivně vyhledávají členy komunity a podílejí se na vytváření jejich vztahu s člověkem s postižením.

Prostřednictvím plánování zaměřeného na člověka (Person centered planning) umožňují každému zapojenému člověku stanovit si své životní cíle a prostředky k jejich dosažení. Podpůrný okruh pak pečuje o to, aby byly plány a cíle člověka naplněné prostřednictvím rad, podpory nebo přímého zapojení členů. Organizace pak pomáhá při facilitaci setkání podpůrných okruhů a dbá na to, aby činnost okruhu byla v souladu se základními principy rovnosti, inkluze a života v komunitě.

4) Více informací lze najít na <http://www.circlesnetwork.org.uk>

II. zvýšení informovanost



II.1. Proč potřebujeme zlepšit informovanost?

Jako ve všech oblastech, ve kterých je zainteresováno více stran, i v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením častokrát dochází k tomu, že potřebné informace neproudí vždy tak, jak by bylo potřeba. Díky roztržitosti systému a množství subjektů, které se zapojují do zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se některé aktivity v důsledku nedostatečné informovanosti a vzájemné komunikace překrývají, a někde kvůli mezerám v komunikaci nejsou realizovány vůbec.

Informace a jejich sdílení jsou nezbytným předpokladem úspěšné spolupráce, o to více, pokud jde o spolupráci na poli zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. V minulých letech, kdy lidé se zdravotním postižením žili spíše na okraji společnosti, většinou ve velkých pobytových zařízeních mimo komunitu, se jejich zapojení do pracovního procesu ani moc nepředpokládalo. V dnešní době je naštěstí tendence jiná, lidé se zdravotním postižením se přesouvají do komunitního bydlení a klade se důraz na jejich samostatnost, a to včetně zapojení do zaměstnání. S tím jsou však spojeny obavy, nejistota, nevědomost či nechuť zaměstnavatelů, pro které jde o neznámé prostředí.

Tyto bariéry, jsou převážně způsobeny právě nedostatkem dobré komunikace a spolupráce. **Pokud by zaměstnavatelé měli lepší představu o finančních výhodách zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, o dopadu na společenskou odpovědnost firmy a její dobré jméno, o pomoci, které se jim může při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením dostat, určitě by vzrostla i jejich motivace.** Informace jsou nezbytné i pro samotného člověka se zdravotním postižením, pro kterého je to nová situace a má z ní přirozené obavy. On potřebuje vědět, co má od práce očekávat, kdo mu pomůže, jak to ovlivní jeho finanční situaci apod.

Tyto a mnohé další faktory přispívají k tomu, že v dnešní době, kvůli nedostatečné informovanosti a spolupráci, je zaměstnávání lidí se zdravotním postižením tak problematické. Jedním z prostředků, které by mohly vést ke zlepšení situace na poli zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, je zvýšení informovanosti všech zapojených stran, zejména zaměstnavatelů a lidí se zdravotním postižením. Identifikovali jsme dva modely, které by mohly samostatně či v kombinaci přispět k překonání této informační bariéry, a to (1) vytvoření nové pozice nebo oddělení na Úřadu práce nebo (2) vytvoření informační platformy pro zaměstnavatele lidí se zdravotním postižením.

II.2. Model 1: Vytvoření nové pozice nebo oddělení na Úřadu práce (aneb role státu na poli zaměstnávání osob se zdravotním postižením)

Úřad práce je často prvním místem, na které se uchazeč o zaměstnání obrátí, když hledá práci a případně další informace či podporu. **I z legislativy vyplývá povinnost**

Úřadu práce ČR informace poskytovat⁵. Bohužel v praxi se uchazeč častokrát potýká s nejednotností podávaných informací napříč regiony, s nízkou informovaností pracovníků Úřadu práce nebo s nedostatečnou kapacitou pro řešení jeho individuálního případu. Specifickým problémem pro některé lidi se zdravotním postižením může být porozumění složitým informacím, které navíc nejsou poskytovány v jednoduché a jasně srozumitelné formě.

Jako vhodné řešení se jeví přesun nebo rozšíření kapacit pracovníků Úřadu práce tak, aby agendu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Úřadu práce vykonávala jedna osoba nebo jedno oddělení, které bude mít příležitost se plně soustředit na danou problematiku. A co by měla takováto osoba nebo oddělení dělat? Její pravomoci by měly spočívat zejména v poskytování srozumitelných informací uchazečům o zaměstnání a v komunikaci se zaměstnavateli. Dále by mělo toto oddělení vykonávat proaktivní činnost při vyhledávání nových zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání s postižením.

Pravomoci samostatného oddělení Úřadu práce pro agendu osob se zdravotním postižením

- Srozumitelně informovat zájemce o práci a zaměstnance se zdravotním postižením o jejich právech (klást důraz na porozumění za pomoci easy-to-read textů, textů v Braillově písmu, prostřednictvím tlumočnicka, případně v jiných formách komunikace).
- Komunikovat s poskytovateli sociálních služeb o možnostech podpory klientů v zaměstnávání, o jejich potřebách a možnostech vzájemné spolupráce.
- Koordinovat sociální rehabilitaci podle § 70 Zákona o sociálních službách a spolupráce s Job coachem (srov. níže).
- Komunikovat se stávajícími a potenciálními zaměstnavateli.
- Poskytovat zaměstnavatelům jasné a srozumitelně informace pro ohledně jejich práv a povinností, zprostředkovat kontakt zaměstnavatelů s jinými složkami systému zaměstnanosti, například s poskytovateli služeb podporovaného zaměstnávání nebo jinými zaměstnavateli zaměstnávajícími osoby se zdravotním postižením (k tomu viz dále networking).

5) § 8a zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v aktuálním znění (Kompetence krajské pobočky Úřadu práce)

- Vytvářet databázi firem, které zaměstnávají lidi se zdravotním postižením.
- Motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.
- Zjišťovat potřeby zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnávání osob s postižením a poskytovat poradenství ohledně přiměřených úprav.
- Zvyšovat povědomí veřejnosti ohledně prospěšnosti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, apelovat na sociální odpovědnost firem i občanů ve vztahu k podpoře osob se zdravotním postižením.
- Spolupracovat s úřady státní správy a státními podniky a zajistit, aby šel stát v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením příkladem.

II.3. Model 2: Vytvoření informační platformy pro zaměstnavatele lidí se zdravotním postižením

Většina zaměstnavatelů by už dnes bez větších těžkostí mohla zaměstnávat lidi se zdravotním postižením a velký počet z nich má o jejich zaměstnávání přímý zájem. Často je však odradí nedostatečná znalost jejich práv a povinností ve vztahu k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením nebo strach z přílišné odpovědnosti. Ve většině případů však zaměstnavatelé prostě nevědí, kam se obrátit o radu, pomoc či podrobnější informace.

Z požadavků zaměstnavatelů, se kterými jsme měli možnost diskutovat, vyplývá, že je pro ně zásadní, aby informace byly dostupné z jednoho místa. Tedy, aby nemuseli kvůli tomu, aby splnili svou zákonnou povinnost a zaměstnali lidi s postižením, strávit hodiny na různých úřadech a institucích. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením stanovená v zákoně⁶ je pro zaměstnavatele poměrně motivující, očekávali by však větší podporu, přehlednost a srozumitelnost, které současný roztržitý systém neposkytuje. **S potřebnou podporou by projevovali více zájmu o samotné zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a neupřednostňovali by alternativy v podobě odebírání výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu.⁷**

6) § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

7) § 81 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V současné době se o informovanost zaměstnavatelů ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením zasluhují především různé neziskové organizace a služba sociální rehabilitace (bývalé agentury podporovaného zaměstnávání). Pořád je to však jen suplování role, která by měla náležet státu, nejlépe prostřednictvím Úřadu práce.

Ideálním nástrojem by mohla být **informační platforma**, která by mohla dopomoci k lepší spolupráci a informovanosti zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání s postižením, jejich zaměstnavatelů, firem, které jeví o zaměstnávání lidí s postižením zájem, a dalších zainteresovaných osob. Platforma ve formě přístupného internetového portálu by dopomohla ke zvýšení informovanosti zaměstnavatelů a lidí s postižením, kteří se ucházejí o práci, k posílení jejich vzájemné spolupráce, a přispěla by k zajišťování sociálních práv osob se zdravotním postižením, zlepšení jejich šancí na otevřeném trhu práce a posílení sociální solidarity společnosti.

Tato platforma by především měla sloužit jako zdroj informací pro zaměstnavatele i lidi s postižením, kteří se ucházejí o zaměstnání, a jako zdroj informací pro lidi s postižením, kteří se ucházejí o práci a neví, jak na to nebo kde hledat pomoc. Dále by plnila funkci burzy práce, kam by mohli zaměstnavatelé přímo vkládat poptávku po zaměstnancích a uchazeči o zaměstnání s postižením nabídku svých schopností a zkušeností.

Nakonec by také mohla pracovat s **interaktivní mapou služeb potřebných při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, příkladů dobré praxe, užitečných kontaktů a dalších informací potřebných k ulehčení zaměstnávání lidí se zdravotním postižením**. Správou platformy by byl pověřen Úřad práce, který všemi potřebnými informacemi disponuje, ale selhává v jejich předávání.

II.4. Co je potřeba změnit?

Co se týče modelu 1, tedy nové pracovní pozice na Úřadu práce, je zásadním problémem nedostatečná kapacita pracovníků Úřadu práce. Zaměstnanci úřadu se musí soustředit na mnoho různých agend, musí se orientovat v neustále se měnící legislativě, nepřehledném množství dokumentů a chybí jim k jednotlivým aktivitám metodické pokyny. Toto pracovní zahlcení spolu s nedostatkem kapacit přispívá k rozporům a nejednotnosti v poskytovaných informacích, které byly zmiňovány výše.

Jako řešení těchto problémů se logicky nabízí navýšení kapacit, tedy **zvýšení počtu osob, které se budou dané problematice aktivně věnovat, případně vytvoření samostatného oddělení, které by se věnovalo pouze problematice zaměstnávání lidí se zdravotním postižením**. Dalším nezbytným krokem je také průběžné **sjednocování postupů napříč všemi pobočkami úřadu** formou přehledného metodického pokynu nadřízeného orgánu, tedy Ministerstva práce a sociálních věcí.

Vytvoření informační platformy by mělo být taktéž iniciativou státu, tedy Ministerstva práce a sociálních věcí nebo Úřadu práce. Nemusí jít nutně o vytváření nového webu, lze transformovat již existující webové portály, které tuto funkci dnes plní nedostatečně. Velkou roli by měla sehrát propagace tohoto portálu, protože samotné zveřejnění informací není dostačující, pokud web nikdo nenavštíví. Řešením by mohla být i spolupráce s jinými, na zaměstnanost zaměřenými, webovými portály, např. www.jobs.cz. Jde o stránky, které jsou zvyklí navštěvovat jak uchazeči o zaměstnání, tak zaměstnavatelé, a tedy by odpadla nutnost větší propagace za účelem přilákat návštěvníky webu. Klíčové by bylo umístění potřebných informací na již existující web.

Všechny výše zmiňované kroky jsou nutně závislé na proudu financí ze státního rozpočtu. Podle našeho názoru by stát, ani v případě politiky rozpočtové odpovědnosti, neměl šetřit na zajišťování základních sociálních práv lidí se zdravotním postižením. Z dlouhodobého hlediska naopak investice do podpory jejich zaměstnanosti a finanční samostatnosti může státu v budoucnu ušetřit mnohem více prostředků, které by jinak musely být vynaloženy na invalidní důchody či podporu v nezaměstnanosti.

II.5. Jaká existují rizika při využití nástrojů zvyšování informovanosti?

Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o jejich právech a povinnostech spojených se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením na první pohled přináší mnoho výhod. Taková inovace však může představovat i určitá rizika, která mohou naopak rovnost lidí se zdravotním postižením v přístupu na trh práce omezit.

Jedním z největších rizik, která při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením jakožto osob zvláště zranitelných hrozí, je zneužívání jejich práce. K ohrožení lidí se

zdravotním postižením může dojít v případě nerovného postavení zaměstnavatelů a zaměstnanců, tedy pokud jde o vysokou informovanost na straně zaměstnavatelů a malou informovanost na straně lidí s postižením o jejich právech. Zejména u lidí s malou zkušeností se zaměstnáváním je riziko jejich zneužití vyšší. I přes vysokou ochranu zaměstnanců v českém právním řádu se může jednat například o **nerovné odměňování, šikanu, výkon práce nad rámec pracovních povinností a podobně**. Toto riziko lze odstranit důsledným důrazem na zvýšenou podporu a informovanost zaměstnanců o jejich právech.

II.6. Dobrá praxe ze zahraničí – Úřad práce ve Velké Británii⁸



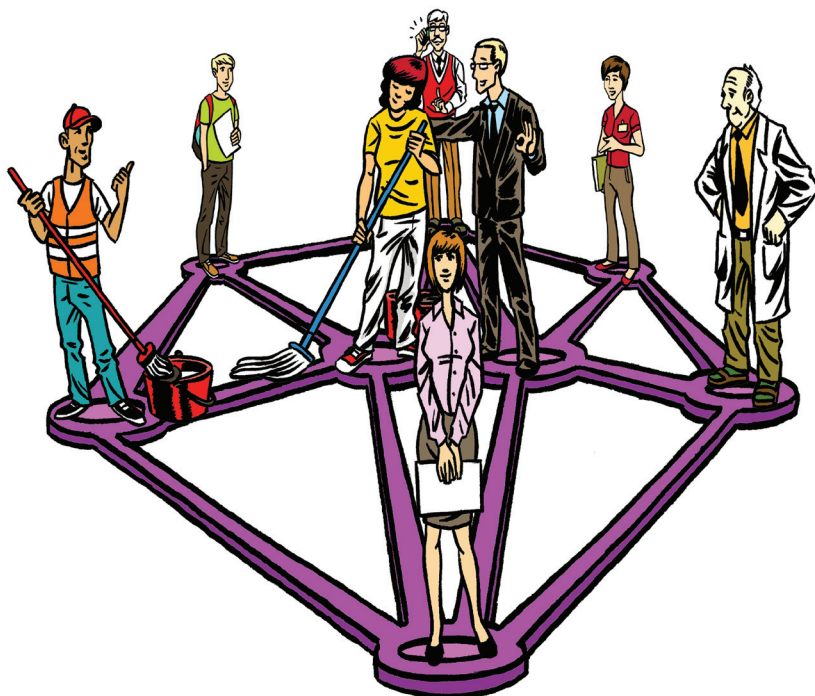
jobcentreplus

Úřad práce (Jobcentre Plus), který v nás zanechal především dojem osobního a individuálního přístupu ke každému uchazeči o zaměstnání. Individualitu přístupu upevňovala skutečnost, že každému uchazeči byla při prvním kontaktu přidělena styčná osoba, která ho měla na starosti po celou dobu, pro lidi se zdravotním postižením má každá pobočka speciálního poradce.

Praxí, která by se u nás také mohla více rozvinout, je důsledné prosazování aktivní politiky zaměstnanosti ze strany Úřadu práce, které ve Velké Británii funguje na vysoké úrovni. Jobcentre Plus (Úřad práce) vydává publikace, příručky pro uchazeče i zaměstnavatele, informační letáky apod., organizuje networkingová setkání, realizuje přednášky a konzultace pro uchazeče o zaměstnání a pro zaměstnavatele, aktivně spolupracuje s neziskovými organizacemi a sociálními službami.

8) Pro více informací (pouze v anglickém jazyce) viz <https://www.gov.uk/moving-from-benefits-to-work>, <https://www.gov.uk/jobsearch-rights> nebo <https://www.gov.uk/rights-disabled-person>

III. networking



III.1. Co to vlastně networking je?

Networking neboli síťování představuje navazování, udržování a rozvíjení kontaktů. Networking zajišťuje propojování jednotlivců či skupin mezi sebou za účelem získávání a udržování kontaktů. **Je založen na vytváření propojených vztahů a sdílení informací.** Pomocí kvalitně zvládnutého networkingu lze například dosáhnout kariérního postupu, vylepšení společenského postavení a zefektivnění podnikání.⁹

9) Networkingová studie [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2010 [cit. 19. 5. 2013]. Dostupné z WWW: <www.eifzvip.cz/dokumenty/EIF_Networkingova%20studie_01.pdf>

Networking je především o spolupráci; čím více spolupráce ostatním rozdáváte, tím více jí zpět dostáváte. Každý z nás by si měl uvědomit, co chce za pomoci networkingu získat, co může nabídnout na oplátku, jakým způsobem to chce získat a v neposlední řadě, co pro tuto skutečnost udělá.¹⁰

III.2. Proč potřebujeme rozvinout networking v České republice?

V České republice je zatím networking rozšířený především v oblasti businessu, velkým přínosem by však byl nepochybně i na poli zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Hezkým příkladem networkingu byly workshopy uskutečněné v rámci našeho projektu, na kterých se potkali lidé se zdravotním postižením, poskytovatelé sociálních služeb, zaměstnavatelé, zástupci krajských úřadů, Úřadu práce a další lidé, které daná problematika zajímá. Shodně všichni zúčastnění ocenili **možnost sdílet vzájemné zkušenosti, bourat bariery způsobené nevědomostí a předsudky na jednom místě**, a vyjádřili zájem o pravidelnější setkávání podobného rázu.

III.3. Jak by mohl networking fungovat v praxi?

Vhodným prostředkem pro další komunikaci by mohla být **pravidelná networkingová setkání**, která by mohly organizovat obce, kraje nebo zase Úřad práce. Oblíbené jsou neformální networkingové snídaně v příjemném prostředí, jejichž velkým přínosem je, že jde o formu, která je blízká businessmanům, a tedy má potenciál nalákat zaměstnavatele, k nimž je jinak obtížné se s problematikou zaměstnávání lidí s postižením dostat.

Cílem networkingových setkání je sdílení kontaktů, ale i zkušeností a příkladů dobré praxe, a především má tento druh setkávání potenciál pomoci s otázkou JAK NA TO?

10) FISHER, John. Business for Breakfast [online]. 2011 [cit. 19. 5. 2013]. Networking. Dostupné z WWW: <<http://www.obchodnisnidane.cz/networking.html>>

III.4. Co je potřeba změnit?

Především je potřeba začít více sdílet. V současné době každý subjekt, jenž je částí systému zaměstnávání, pracuje samostatně, každý si musí relevantní informace ohledně svých práv, povinností nebo dobré praxe sesbírat sám. **Spoustu času a energie by si mohly zúčastněné osoby ušetřit, pokud by pro ně existoval prostor, ve kterém by mohly diskutovat o postupech, zkušenostech nebo i rizicích s někým, kdo je již sesbíral a ověřil v praxi.**

III.5. Dobrá praxe ze zahraničí – Networkingová snídane v Velké Británii



Networking je vysoce rozvinutý ve všech zemích, které jsme měli možnost navštívit, obzvláště však stojí za zmínku setkání, kterého jsme se účastnili se ve Velké Británii. Jednalo se o networkingovou snídani, kterou organizovalo město Hemel Hempstead na téma stáže studentů s postižením. Setkání se účastnilo více než 200 osob, a to z různých oblastí – zájemci o stáž, zástupci škol, zaměstnavatelé, sociální pracovníci i představitelé samosprávy.

V úvodu proběhla neformální snídane, jejímž cílem bylo především navazování kontaktů. Poté následovalo představení stáží, kdy jednotliví řečníci představovali možnosti spolupráce, své zkušenosti a také vystoupili samotní lidé s postižením, kteří měli možnost stáž absolvovat, a podělili se tak s účastníky setkání o své dojmy.

IV. job coach a buddy

IV.1. Proč potřebujeme Job coache a Buddyho?

Jedním z největších problémů, které jsme identifikovali v průběhu realizace projektu, je **vysoká nežádaná mobilita lidí se zdravotním postižením v rámci systému zaměstnanosti**. Zaměstnavatelé nevědí, jak zaměstnávat lidi s postižením, jejich obava ze změny a nedostatek informací jím brání, aby člověka s postižením zaměstnali.

V případě, že se člověku se zdravotním postižením podaří najít pracovní místo, není schopen si toto místo udržet z důvodu nedostatku podpory ze strany zaměstnavatele nebo nedostatečného zařazení do pracovního kolektivu. I u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají lidi s postižením, se lze setkat s předsudky a netolerancí ze strany jiných zaměstnanců bez postižení.

Dva nástroje, které se v zahraničí osvědčily i bez potřeby změny legislativy nebo dodatečné finanční podpory, jsou tzv. **Job coach** (v ČR obdoba pracovního asistenta) a **Buddy** (česky parťák). Jedná se o nástroje velmi přirozené, praktické a především zacílené na zlepšení spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Tyto nástroje lze využít před získáním pracovního místa, zprostředkováním kontaktu se zaměstnavateli, v průběhu počáteční fáze zaměstnání i v průběhu pracovního procesu. Využití těchto dvou podpůrných nástrojů, zejména v kombinaci s nástroji zmíněnými výše, výrazně zvyšuje šance na udržení získaného pracovního místa.

IV.2. Kdo je to Job coach?

Job coach je forma pracovní asistence, která slouží k podpoře člověka se zdravotním postižením při získání a udržení pracovního místa. Job coach provádí člověka se zdravotním postižením v procesu zaměstnávání od samého počátku (například ve škole, na Úřadu práce při pracovní rehabilitaci, případně u zaměstnavatele), může poskytovat základní informace, právní poradenství, přehled o potencionálních

pracovních místech i přímo podporovat zaměstnance v rámci přípravy na práci nebo v průběhu zaměstnání na pracovišti.

Délka podpory Job coache závisí na individuálních potřebách konkrétního člověka, může jít jen o jednorázové poskytnutí informací v přístupné formě, o provázení v době přípravy na zaměstnání nebo o dlouhodobou podporu i v době výkonu zaměstnání. V zahraničí jsme se setkali s různou délkou podpory v závislosti na konkrétní situaci. Například ve Finsku jsme se měli možnost setkat s Inkou, zaměstnankyní v místním obchodě s potravinami, které její Job coach pomáhal necelý rok, aby se na novém místě zapracovala.



Job coach může působit na různých úrovních podle toho, kdo je jeho zaměstnavatelem. Jeho „záběr“ tedy může být značně širší než v případě pracovní asistence tak, jak ji známe z českého prostředí¹¹⁾. V ideálním případě, kdy je provázaný celý systém vzdělávání, poskytování sociálních služeb, rekvalifikace nebo zaměstnání, může být Job coach například zaměstnancem školy, úřadu práce, agentury práce, poskytovatelů sociálních služeb nebo třeba zaměstnavatele.

V zahraničí existují i různé modely financování Job coachů. Někde je Job coach zaměstnancem obce nebo úřadu práce, a platí ho tedy stát, někde je to zaměstnanec neziskové organizace, která na něj získává příspěvek od státu, někde si službu Job coache platí klient sám z balíčku peněz, který dostane od státu, a někde ho platí zaměstnavatel nebo školské zařízení. Pro udržitelnost systému se jako ideální jeví uspořádání, ve kterém je zaměstnavatelem Job coache přímo zaměstnavatel člověka s postižením.

11) § 72 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Poskytnutí pracovní asistence ze strany zaměstnavatele přímo nebo prostřednictvím smluvních služeb může být navíc považováno za tzv. přiměřenou úpravu.¹² **Jako velmi efektivní se také jeví model Job coache jako zaměstnance obce.** Již dnes existuje na úřadu obce s rozšířenou působností pozice sociálního pracovníka. Mezi jeho zákonné povinnosti patří mimo jiné také podpora člověka s postižením, který hledá zaměstnání.¹³

Legislativní rámec pro jejich činnost existuje, personální kapacita také, změna je potřebná jen v oblasti metod jejich práce. Zaměstnanci obcí jsou nejbližší obyvatelům, vzájemné vztahy tedy mohou být osobnější a méně formální, což může být, zejména v komunikaci s člověkem s postižením, velmi důležité.

IV.3. Kdo je to Buddy?

Buddy neboli parťák je člověk, který velmi přirozeným způsobem pomáhá svému kolegovi zapracovat se v novém pracovním prostředí. Je to běžný zaměstnanec na stejném pracovišti jako jeho nový kolega se zdravotním postižením, který však kromě své běžné práce podporuje svého nového kolegu při zvládnání dílčích obtíží a překážek v nové práci a novém pracovním kolektivu.

Podobný systém, kdy se nový zaměstnanec bez postižení po dobu prvních měsíců své práce seznamuje s rozsahem svých kompetencí a odpovědnosti prostřednictvím profesně starších kolegů, je již dnes využíván u většiny zaměstnavatelů. Princip Buddy systému je stejný, s tím rozdílem, že člověk s postižením může potřebovat vyšší míru nebo jinou formu podpory při zaměstnávání.

Ke zvýšení kompetencí Buddyho ohledně práce s člověkem s postižením by měl zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout příslušné vzdělávání či trénink,

12) Přiměřená úprava je povinností poskytnout odpovídající úpravu pracovního místa zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením. Úpravy má povinnost uhradit zaměstnavatel, až na situace, kdy by mu to mohlo způsobit tzv. nepřiměřené zatížení. Neposkytnutí úprav může být považováno za nepřímou diskriminaci. V mezinárodním právu je právo na přiměřené úpravy v zaměstnání zakotveno v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, ve vnitrostátním právu ho zaručuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

13) Více o sociální práci v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách



k čemuž může využít nabídky pomoci například od poskytovatelů sociálních služeb. To pomůže nejen novému zaměstnanci, který má tak kvalitnější podporu na pracovišti, ale zejména to může pomoci stávajícím zaměstnancům (potažmo i zaměstnavateli), kteří nemusí mít žádné zkušenosti s člověkem se zdravotním postižením a mohou tedy trpět zbytečnými obavami z něčeho, co neznají.

Vyškolený parťák může sloužit také jako prostředník mezi novým zaměstnancem a zaměstnavatelem, v případě sporů či problémů v komunikaci. Výše v textu jsme zmínili zkušenost, že řada zaměstnavatelů se obává komplikací, které by nedokázali zvládat. Parťák je tedy člověk, u kterého se zaměstnavatel může spolehnout, že má potřebné znalosti v otázkách komunikace s lidmi se zdravotním postižením, přestože se stále jedná o běžného zaměstnance a ne například o sociálního pracovníka. **Parťák tedy zejména pomáhá lidem s postižením navázat kontakt s komerčními zaměstnavateli, zjednoduší zaměstnavateli práci s novým zaměstnancem s postižením a pomůže rychlejšímu zapracování zaměstnance v zaměstnání.**

IV.4. Co je potřeba změnit?

Oba nástroje, Job coach a Buddy, jsou **realizovatelné bez nutnosti změny legislativy a nepředstavují ani nepřiměřené zvýšení nákladů zaměstnavatele či jiných subjektů**. Již dnes mohou všichni zúčastnění aktéři, například zaměstnavatelé či školy, využívat podpory ze strany sociálních služeb pro vzdělávání v oblasti komunikace a podpory lidí se zdravotním postižením na pracovišti.

Některé činnosti Job coache může vykonávat i pověřený zaměstnanec obce s rozšířenou působností, stěžejním je tedy změna metod práce se zaměřením na individuální podporu a provázení člověka v zaměstnávání. Pro úspěšné zavedení modelu Buddy je důležitá především vůle zaměstnavatele. Pokud má zaměstnavatel snahu zkvalitnit své pracovní prostředí tímto způsobem, může využít školení, které již dnes nabízejí neziskové organizace.



IV.5. Dobrá praxe ze zahraničí



ELDE college je prakticky zaměřená střední škola ve městě Schijndel, která intenzivně pracuje se svými studenty na přípravě na budoucí povolání. Velkou roli přitom sehrává spolupráce škol přímo se zaměstnavateli. Školy spolupracují se zaměstnavateli prostřednictvím Job coache, který má na starosti pracovní zaměření studentů a komunikaci s firmami, ve kterých žáci vykonávají praxi.

Job coach napomáhá usměrnit studijní plán žáka dle jeho zájmů a schopností směrem k výkonu budoucího povolání a již během studia získává žák v této oblasti praxi a častokrát i různá osvědčení a certifikáty od firmy, ve které praxi vykonával. V neposlední řadě však získávají studenti sebevědomí, učí se pracovním návykům a častokrát po ukončení studia získají u konkrétního zaměstnavatele i práci.



Holandský sociální podnik WSD vznikl spojením a transformací několika chráněných dílen v r. 1983. V současné době zaměstnává kolem dvou tisíc zaměstnanců se zdravotním postižením v oblasti montáže, zpracování plastů a ve výrobě balících materiálů a zároveň spolupracuje jako pracovní agentura s více než 600 zaměstnavateli na otevřeném trhu práce. Přímou na pracovišti působí Buddy, který zároveň pomáhá průměrně pěti novým pracovníkům se zapracováním na novém místě. Poté, co nový zaměstnanec za pomoci Buddyho získá dovednosti potřebné pro zvládnání pravidelné pracovní činnosti, může mu být nabídnuta práce v jedné ze smluvních společností. WSD zároveň provozuje akademii, která nabízí rekvalifikační školení pro potenciální zaměstnance i vzdělávání zaměstnavatelů ohledně problematiky zdravotního postižení.

Na zahraničních cestách i v průběhu workshopů jsme narazili na mnoho inovativních nástrojů, které by mohly podpořit zaměstnávání lidí s postižením v České republice. Z těchto nástrojů jsme se snažili vybrat ty, které nejlépe reagují na nedostatky specifické pro naši zemi, které spočívají zejména v **nedostatečné spolupráci zainteresovaných subjektů, v informačním vakuu či v nedostatečné aktivitě ze strany zaměstnavatelů.**

Osobní konference a Job coach na úrovni obecných úřadů směřují ke zvýšení individuální podpory pro lidi se zdravotním postižením při hledání a udržení práce. Zlepšení informovanosti zaměstnavatelů i lidí s postižením prostřednictvím informačního portálu nebo networkingových setkání má pak sloužit k překonání počáteční nejistoty při snaze o zapojení do pracovního procesu.

Všechny popsané nástroje byly vybrány také **na základě jejich udržitelnosti a nízké nákladovosti**, tak aby byla jejich implementace v českém prostředí co možná nejplynulejší. V některých případech jde jen o změnu pracovních metod či kapacit stávajících profesí (Job coach, Osobní konference), v jiných jde o proaktivní opatření zaměstnavatelů (Buddy) či úřadů (informační portál).

Jelikož je podle naší analýzy česká právní úprava vůči zaměstnávání lidí s postižením nastavená vstřícně, žádný z nástrojů nevyžaduje změnu legislativy a všechny jsou spíš zaměřeny prakticky. Věříme, že návrhy řešení popsané v této metodice, můžou být inspirací pro státní správu, zaměstnavatele či jiné subjekty, které mají zájem odzkoušet si sami výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, i motivací i pro samotné lidi s postižením, kteří se chtějí zapojit do pracovního procesu.

Na závěr lze jen dodat: JDE TO!



Vaše **kampaň** na podporu **Ligy lidských práv**



UKAŽTE CO VE VÁS JE A PODPOŘTE DOBROU VĚC

ČEKÁ VÁS BĚŽECKÝ ZÁVOD NEBO JINÁ **SPORTOVNÍ VÝZVA**?
RÁDI BYSTE **PŘESTALI KOUŘIT**, NEBO **ZHUBLI PÁR KILOGRAMŮ**,
ALE CHYBÍ VÁM TA SPRÁVNÁ **MOTIVACE**?

STAŇTE SE PRŮKOPNÍKEM CROWDFUNDINGU
V ČESKU A POMOZTE PROSTŘEDNICTVÍM
LIGY LIDSKÝCH PRÁV TĚM, KTERÍ TO
NEJVÍC POTŘEBUJÍ.*

ZALOŽTE SI **VLASTNÍ KAMPAŇ** NA

www.lidiligy.cz



1.

VYMYSLTE ORIGINÁLNÍ
OSOBNÍ ČI TÝMOVOU
VÝZVU

2.

ZALOŽTE VLASTNÍ KAMPAŇ
NA **LIDILIGY.CZ**

3.

VYZVĚTE SVÉ ZNÁMÉ, ABY
VAŠI SNAHU PODPOŘILI

* **LIGA LIDSKÝCH PRÁV** JE NEZISKOVÁ ORGANIZACE, KTERÁ JIŽ DESET LET PROSAŽUJE V ČESKÉ REPUBLICE SYSTÉMOVÉ ZMĚNY
PRO LEPŠÍ ŽIVOT **LIDI S POSTIŽENÍM, ZNEVÝHODNĚNÝCH DĚTÍ, PACIENTŮ ČI OBĚTÍ BEZPRAVÍ**. NAŠI PRÁCI MŮŽETE PODPÓRIT
ZALOŽENÍM VLASTNÍ KAMPAŇE, PRAVIDELNÝM ČI JEDNORÁZOVÝM FINANČNÍM DÁREM. DĚKUJEME!

jde to! jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

zuzana durajová, petr hanslian, denisa slašťanová

Metodika "JDE TO! Jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením" nabízí praktické inovativní nástroje pro překonání institucionálních i společenských bariér a pro začlenění lidí se zdravotním postižením na volný trh práce. Praktické nástroje, inspirované ověřenými zkušenostmi ze zahraničí, jsou přizpůsobené české realitě tak, aby byly jednoduše implementovatelné do praxe. Jde o návrhy zejména pro státní zprávu a zaměstnavatele, které by měly sloužit k tomu, aby se zaměstnávání lidí s postižením nestalo jenom nutností, ale i přínosem pro společnost i pro ně samotné."



LIGA LIDSKÝCH PRÁV

blíže spravedlnosti!

Liga lidských práv je nezisková organizace, která hájí spravedlivé a důstojné podmínky pro život v České republice. Naši právníci každý den usnadňují lidem orientaci v džungli paragrafů. Vyhráváme soudní spory na straně slabších a dokazujeme, že právo může sloužit dobrým věcem. Dlouhodobě prosazujeme systémové změny, které pomáhají zlepšit práci zdravotníků, učitelů i policistů.

Kontakt: Liga lidských práv — Burešova 6, 602 00 Brno
tel. : (+420) 545 210 446, fax: (+420) 545 240 012, e-mail: brno@llp.cz

www.llp.cz | www.ferovanemocnice.cz | www.ferovaskola.cz | www.ferovamedia.cz
www.ferovapolicie.cz | www.ferovajustice.cz | www.lidiligy.cz