

# Hospodářská komora České republiky

**Proč a jak zaměstnávat OZP, kde  
hledat motivované pracovníky**

**Michal Vokurka**



# Cíl prezentace

- Uvedení souvislostí zaměstnávání OZP
- Rekapitulace důvodů proč zaměstnávat OZP
- Praktické informace při zaměstnávání OZP
- Kam se obrátit pro pomoc?
- Kde hledat potenciální zaměstnance – OZP?

# Pár čísel na začátek

- Kolik je v ČR osob se zdravotním postižením?
- Přesné statistiky neexistují, uvádí se údaj 10 % z celkové populace, tj. cca 1 milion osob
- OZP mají své místo na trhu práce a potenciál
- Ke konci března 2011 evidovaly úřady práce 2 203 volných pracovních míst pro OZP
- Na jedno volné pracovní místo připadalo 31,6 OZP
- V evidenci ÚP bylo 69 710 OZP, což představuje 12,7 % z celkového počtu nezaměstnaných.

# Faktory ovlivňující zaměstnávání OZP

- Pohled na OZP a jejich zaměstnávání je do značné míry ovlivněn minulostí, kdy byli tito lidé vytěsňováni ze společnosti
- Máme obavy které nás ovlivňují (nemáme informace a zkušenosti); máme předchozí negativní zkušenost
- Máme tendence negativně hodnotit, očekáváme problémy – pokud vidíme velkou jinakost u jednoho OZP, očekáváme jí i u druhých - důsledkem je, že jednáme opatrně

# Proč zaměstnávat OZP?

- Klíčová je MOTIVACE
  - Ekonomická
  - Legislativní
  - Společenská

# Ekonomické a legislativní důvody

- Podrobné informace viz prezentace mých předřečníků (JUDr. Hutaře a Ing. Rychtáře), jen pro rekapitulaci:
- Splnění zákonné povinnosti pro zaměstnavatele
- Předejití placení odvodů do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu zaměstnaných OZP (cca 57 000,- Kč za 1 povinně zaměstnanou osobu se zdravotním postižením)
- Úlevy na daních příjmu: za každého zaměstnance se ZP se daň snižuje o 18 000,- Kč; za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením činí snížení daně 60 000,- Kč
- Možnost finančních příspěvků Úřadu práce (blíže viz kapitola 4 dokumentu „Zaměstnávání OZP v ČR“ na DVD)



# Ekonomické důvody

- **Nefinační, ale vyčíslitelné důvody:**
- Přínos v oblasti lidských zdrojů:
  - Získání loajálních pracovníků, kteří si váží práce a mají malou fluktuaci
  - Oživení podnikové kultury – OZP vytváří novou atmosféru na pracovišti (tolerance, jiný pohled na skutečnost, uvědomění si určitých hodnot, apod.) a zvyšuje diverzitu týmu
  - Smíšené kolektivy jsou kreativnější a efektivnější
- Diverzita na pracovišti podporuje i stabilitu pracovních kolektivů
- V různorodém týmu se zvyšuje produktivita práce, lidé se doplňují
- Dobré image firmy, možnost získání nových trhů a zákazníků

# Společenské důvody

- Podpora myšlenky sociální inkluze
- Zaměstnavatel OZP pomáhá nejen pracovníkovi - OZP v uplatnění na trhu práce a ve společnosti, ale i sobě – dělá „dobrou“, smysluplnou a společensky odpovědnou věc, má morální převahu nad konkurencí
- Podpora/zlepšení image firmy, získání prestiže
- Vnesení prvku spolupráce a vzájemné pomoci do týmu; zvyšuje se soudržnost týmu



# Jak zaměstnat OZP - Základní doporučení

- Měli bychom znát rizika, dokázat je identifikovat, předcházet jim a případně jim čelit.
- Zvážit jaký typ postižení je pro firmu a její pracoviště přijatelný – mohou napomoci poradenské organizace (NRZP, Úřady práce, Česká unie pro podporované zaměstnávání atp.)

# Obecné pokyny I

- **Před zaměstnáním**

- Specifikace pracovní náplně a pracovních činností
- Soulad pracovních činností s kompetencemi uchazeče o zaměstnání
  - Kvalifikace
  - Pracovní potenciál
- Úprava pracovního prostředí
- Administrativní kroky: příspěvky úřadu práce, pracovní rehabilitace, příprava k práci



# Na co vše je třeba myslet

- Úprava pracovního prostředí (liší se pro jednotlivé typy postižení)
  - Bezbariérovost
  - Doprava – trasa do zaměstnání
  - Vstup do budovy a pohyb na pracovišti (vstupní hala
    - recepce, turnikety, výtahy, schody, zábradlí, kluzkost povrchu podlah, dveře, okna, toalety, kuchyňka/jídelna...
  - Kompenzační pomůcky

# Na co vše je třeba myslet

- Při přijímání
  - Pracovně právní záležitosti – typ pracovního poměru, náplně práce, pracovní doba, adaptační fáze
  - Zařazení do týmu
  - Zvážit zda je vhodná osobní asistence, pracovní rehabilitace
  - Očekávání výkonnosti
  - Seznámení se s pracovištěm a kolegy ještě před nástupem do zaměstnání - ošetření vztahů, komunikace

# Obecné pokyny II

- **První den v práci**

- Adaptace pracovního prostředí, seznámení s technikou, ergonomie, bezpečnost práce
- Seznámení se s kolegy a dalšími lidmi, s kterými zaměstnanec přijde běžně do styku

# Obecné pokyny III

- **V průběhu zaměstnání**
  - Pravidelná hodnotící setkání
    - Se zaměstnancem OZP – naplnění vzájemných očekávání, situace na pracovišti
    - S celým pracovním kolektivem
  - Další vzdělávání zaměstnance
    - Rozvoj znalostí a dovedností – plán rozvoje

# Na co vše je třeba myslet

- Nebát se využít externí poradenství v případě potřeby
- Co dělat v případě havarijních situací? (např. nefunkční výtahy apod.)
- Ošetření zastupitelnosti pracovníka – např. při onemocnění – možnost práce z domova atp.

# Shrnutí

- Vzájemný respekt
- Nebát se o věcech hovořit
- Zásady správné a efektivní komunikace
- Správně definovat očekávání, nastavení pravidel
- Nečekat, že se věci vyřeší sami, ale aktivně je řešit
- Soustředit se na vztahy na pracovišti, kde OZP pracuje/jí, odstranit problémy technického rázu např. při úpravě pracoviště je oproti vztahům banalitou

# Poradenství

- Úřady práce
- Specializované organizace, personální agentury
- Kontakty:
- **Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR**  
110 00, Praha 1, Jindřišská 2  
tel.: 224 109 257    email: [info@azzpcr.cz](mailto:info@azzpcr.cz)    web: <http://www.azzpcr.cz>
- **Národní rada zdravotně postižených ČR**  
170 00, Praha 7, Partyzánská 1/7  
tel.: 266 753 427    email: [nrzp@nrzp.cz](mailto:nrzp@nrzp.cz)    web: [www.nrzp.cz](http://www.nrzp.cz)



# Poradenství

- **Svaz českých a moravských výrobních družstev**  
113 60, Praha 1, Václavské nám. 21  
tel.: 224 109 111    email: [marketing@scmvd.cz](mailto:marketing@scmvd.cz)    web: [www.scmvd.cz](http://www.scmvd.cz)
- **Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**  
140 00, Praha 4, Bohuslava ze Švamberka 4  
tel: 724 306 617                      email: [dotazy@nfozp.cz](mailto:dotazy@nfozp.cz)                      web: [www.nfozp.cz](http://www.nfozp.cz)
- **Česká unie podporovaného zaměstnávání**  
120 00, Praha 2, Hálkova 4  
tel.: 224 942 696                      email: [unie@unie-pz.cz](mailto:unie@unie-pz.cz)                      web: [www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)



# Kde hledat motivované OZP?

- **Úřady práce**
- **Specializované burzy práce:**
  - Portál Národní rady osob se zdravotním postižením: <http://www.praceprozp.cz>
  - Portál Prace.cz společnost LMC pro OZP: <http://ozp.prace.cz/>
  - Portál Burza práce pro OZP: <http://www.bariery.cz/burzaprace>
  - Pracovní portál Práce-jinak České společnosti pro rozvoj lidských zdrojů: <http://www.prace-jinak.cz>

# Kde hledat motivované OZP?

- Portál Svazu tělesně postižených: <http://www.svaztp.cz/zamestnani>
- Portál MPSV – služba zaměstnanosti: <http://portal.mpsv.cz/sz>
- Informační systém pro OZP (sdružení Samaritán):  
<http://www.infoposel.cz>
- Česká unie pro podporované zaměstnávání: <http://www.unie-pz.cz/>
- Informační portál pro OZP: <http://www.helpnet.cz/>

# Závěr

- Přijmout do práce někoho nového, ať jde o OZP či nikoliv, je riziko v každém případě.
- Znat a uvědomovat si limity, potenciální těžkosti a východiska je výhodné.

**Děkuji za pozornost**

**Michal Vokurka**

**Email: [vokurka@komora.cz](mailto:vokurka@komora.cz)**

