



# Zaměstnávání lidí s hendikepem

## Manuál pro HR manažery: **Best practices při zaměstnávání lidí s hendikepem**

### Mám se jako manažer obávat zaměstnat člověka s hendikepem?

Obavy jsou přirozené, ale často plynou z neznalosti. Zásadní je sebrat odvahu – manažeři mají často obavu zaměstnat člověka s hendikepem, aniž by reálně věděli, jaké potřeby daný člověk má. Proto je zásadní udělat první krok.

### Co je ve firmě, která chce zaměstnat člověka s hendikepem, klíčové?

- ✓ **Aktivní podpora a souhlas vedení:** bez nich je změna kultury obtížná
- ✓ **Empatie:** schopnost vcítit se do situace druhého a nebrat žádný požadavek jako nesmyslný
- ✓ **Vnitřní motivace:** nevydávat se tím směrem jen kvůli plnění kvót

**Co inkluze lidí s hendikepem přinese týmu a celé firmě?** Zaměstnávání lidí se specifickými potřebami je investicí do firemní kultury a výkonu. Týmy se stávají klidnějšími, soudržnějšími a empatičtějšími, **zlepšuje se týmová dynamika.**

- ✓ Zaměstnanci se specifickými potřebami, kteří dostanou příležitost, jsou **loajální**.
- ✓ U některých pracovních úkonů se může **hendikep stát profesním benefitem** – příkladem mohou být nevidomí přepisovatelé v Transkript online, kteří mají skvělou hmatovou paměť a schopnost soustředění.
- ✓ Zaměstnávání lidí se specifickými potřebami ukazuje, že firma myslí inkluzi vážně.
- ✓ Jak ukazují například zkušenosti z Kooperativy, kolegové v týmu přestávají řešit „malichernosti“.

**Jaké jsou nejčastější praktické potřeby zaměstnanců se specifickými potřebami a jak je řešit?** Často se nejedná o nákladné přestavby, ale o soubor menších, řešitelných úprav.

- ✓ **Flexibilita práce** je dle výzkumu STEM klíčová. Lidé s hendikepem oceňují možnost **zkráceného úvazku a práce na dálku**.
- ✓ Co se týče **drobných úprav pracoviště**, nejde vždy jen o bezbariérovost. Problémem může být koberec příliš měkký pro vozík, těžké dveře, vysoko umístěná čtečka karet nebo nevhodná výška stolu, což lze často jednoduše vyřešit.
- ✓ **Respekt a důstojnost** jsou pro začlenění do kolektivu pro lidi s hendikepem jednou z nejdůležitějších věcí; aby se na ně kolegové dívali jako na sobě rovné. Odstraňovat bariéry pomáhá přirozená komunikace i humor.
- ✓ Nezapomínejte také na **naslouchání potřebám** konkrétních lidí. Situaci mohou pomoci řešit například interní skupiny nebo správný přístup HR manažera nebo plánování v týmu s ohledem na možnosti zaměstnance.



# Zaměstnávání lidí s hendikepem

## Manuál pro HR manažery: **Best practices při zaměstnávání lidí s hendikepem**

- ✓ Zároveň podobné „benefity“ často **ocení všichni zaměstnanci** a nebudete tak upravovat interní prostředí a procesy jen pro pár vyvolených.

**Komunikace při náboru i poté v týmu: Jak ano?** Komunikace je zásadní pro vytvoření bezpečného a otevřeného prostředí.

- ✓ **Náborové inzeráty by měly explicitně** uvádět, že je pozice vhodná i pro lidi se specifickými potřebami. Mnoho kvalitních lidí se nepřihlásí, protože předpokládají, že by práci nezvládli.
- ✓ **Při nástupu nového kolegy do týmu** je dobré ostatní informovat, ale zároveň je upozornit, že nemusí vhodné se vyptávat na jeho zdravotní stav a diagnózu.
- ✓ V interní komunikaci se osvědčuje **využití příběhů** stávajících zaměstnanců. Další možností je vytvořit jednoduché manuály („desatera“), jak s lidmi s různými potřebami komunikovat.

**Kde najdu vhodné kandidáty a odbornou pomoc?** V Česku existují specializované organizace a projekty, které firmám pomůžou se zorientovat nebo poslouží jako prostředník.

- ✓ **Troublegang:** tým dorazí otestovat vhodnost pracoviště z pohledu různých typů hendikepu a doporučí vhodné kandidáty
- ✓ **ELSA:** středisko pro podporu studentů se specifickými potřebami ČVUT
- ✓ **Česká asociace paraplegiků, Rytmus, Etincelle, Nekorporát, ERGO Working Space, Kariéra bez bariér:** tyto a další podobné sociální podniky a jiné organizace lze kontaktovat pro zprostředkování či podporu



# Zaměstnávání lidí s hendikepem



## Manuál pro HR manažery: **Best practices při zaměstnávání lidí s hendikepem**

Je dobré pamatovat na to, že řada **hendikepů je neviditelných**, ať už jde o psychická onemocnění, chronické nemoci nebo poruchy učení. Velmi důležité je proto vytvořit **bezpečné prostředí**, kde jako zaměstnavatel budete aktivně komunikovat, že se osoby se specifickými potřebami od firmy dočkají podpory. Pokud se zaměstnanci nebudou bát přiznat svou zranitelnost, nebudou plýtvat energií na její skrývání, což je kýžený cíl z perspektivy lidskosti, ale také výkonnosti týmů.



**Alice Roubalová** | vedoucí Odboru HR podpory, Kooperativa

„Myslím si, že postupné propojování zkušených expertních kolegů s mladou generací, která naopak přináší nové impulsy, je velmi prospěšné i pro utváření sociálního citění a sounáležitosti v naší společnosti. Přestože v každé korporaci jde primárně o dosažení zisku, v Kooperativě si zároveň uvědomujeme důležitost empatie a odpovědnosti vůči zaměstnancům i širší společnosti. Pro mě je pomoc lidem s hendikepem, ať už jakýmkoliv, přirozenou a samozřejmou součástí mého osobního i pracovního života.“



**Doris Průšová** | hodnotitelka, Troublegang

„Ve firmách vystupujeme v roli expertů na daný problém. A ukazujeme, že drobná změna může být dostatečná proto, aby mohl někdo z lidí s hendikepem naskočit.“



Na manuálu se podíleli:



**Kooperativa**  
VIENNA INSURANCE GROUP

**STEM**



Empirický  
výzkum pro  
demokracii



Byznys  
& udržitelnost  
by CSRD.cz



ASOCIACE  
UDRŽITELNÉHO  
PODNIKÁNÍ