

VÝPOMOC SO SRDCOM

Miloš Šiška, Profesia, s. r. o.

Od vlastnej skúsenosti k rovnakým príležitostiam pre všetkých

Začiatok spoločensky zodpovedného podnikania Profesia sa viaže k jej zakladateľovi, Daliborovi Jakušovi, ktorý ako otec dieťaťa s Downovým syndrómom vstúpil svojím zamestnancom úctu a rešpekt voči ľuďom s inakosťami. Veril, že aj oni majú veľké uplatnenie na slovenskom trhu práce. Preto bol pracovný portál Profesia.sk programovaný tak, aby bol prístupný aj ľuďom so zrakovým obmedzením.

Keď hľadal v roku 2011 asistenta do školy, zistil, aké netransparentné je zverejňovanie pracovných ponúk v školstve. To viedlo k vytvoreniu webu Edujobs.sk. Podobné zistenie stojí aj za portálom Dielne.sk. Pravdou je, že nie každý si vie nájsť prácu na otvorenom trhu práce. Preto je dôležité transparentné fungovanie chránených dielní. Keď však firma chcela v tom čase využiť náhradné plnenie, chýbalo prehľadné vyhľadávanie v existujúcich možnostiach. Na portáli Dielne.sk, je preto možné vyhľadávať v zozname zaregistrovaných chránených dielní a sociálnych podnikov.

V Profesii sa tak už od úplných začiatkov venujeme aj uplatneniu ľudí so špecifickými potrebami na trhu práce. Časom sa vyprofiloval program Výpomoc so srdcom. Vznikol na základe kvantitatívnych prieskumov a kvalitatívnych rozhovorov s odborníkmi venujúcimi sa príprave ľudí so zdravotným znevýhodnením na trh práce, s rodičmi detí so špecifickými potrebami a so zamestnávateľmi. Aj vďaka vzájomnej spolupráci a dôvere sme zrealizovali niekoľko pilotných projektov a otestovali rôzne riešenia.

Z hľadiska efektívneho vynaloženia času a prostriedkov hľadáme spôsoby, ako pomôcť ľuďom systematicky. Inkluzívny prístup je o počúvaní potrieb a spolupráci všetkých zainteresovaných – uchádzačov, firiem, a často aj rodičov a pomáhajúcich neziskových organizácií. Pri činnostiach, ktoré robíme, vychádzame z trhu práce, teda z dát priamo z územia SR. Pracujeme tak s potrebami, ktoré tu reálne sú.

Cieľom programu *Výpomoc so srdcom* je zvyšovať šance ľudí so zdravotným znevýhodnením na získanie a udržanie si práce. Naším cieľom do roku 2025 je, aby si každý druhý uchádzač so zdravotným znevýhodnením našiel prácu cez Profesia.sk.

Štatistiky a dáta – úvod do prieskumov

To, ako sa nám tento cieľ darí naplňovať, sledujeme prieskumom medzi uchádzačmi, ktorí si v životopise uviedli zdravotné znevýhodnenie. Okrem úspešnosti pri hľadaní práce zisťujeme, aké potreby vnímajú v celom tomto procese. Je to nevyhnutné, aby sme nerobili našu prácu od stola a pokrývali potreby, ktoré tu reálne sú. Okrem spomenutého prieskumu robíme množstvo ďalších, ktoré sa navzájom dopĺňajú. Od začiatku sa k nám dostávali informácie o rôznorodosti zo zahraničia, my sme však potrebovali vidieť, aká je situácia na Slovensku. Dnes tak máme za

sebou napríklad prieskum medzi zamestnancami o postojoch voči inakostiam či komplexné mapovanie prekážok a obáv zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením.

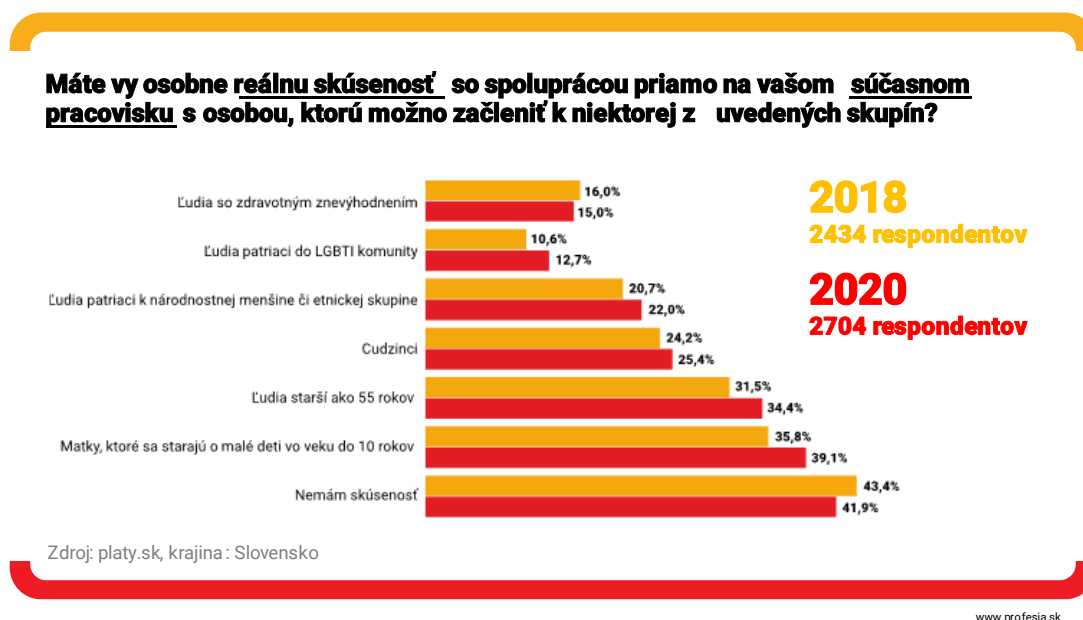
Pomocou týchto dát sledujeme trendy a vývoj prítomnosti rôznych ťažšie uplatniteľných uchádzačov na trhu práce. Chápeme, že rôznorodosť nie je len o ľuďoch so zdravotným znevýhodnením. Patria sem aj ďalšie skupiny. Spomenúť môžeme príslušníkov národnostných menšín alebo etnických skupín, cudzincov, ľudí nad 55 rokov, matky starajúce sa o deti či LGBT komunitu. Naša spoločnosť zmapovala vnímanie na pracovisku pri všetkých spomenutých skupinách.

Postoje voči inakostiam

Prieskumom o inakostiach sa nám darí sledovať, ako sú viditeľní a akceptovaní títo ľudia, ako sú vnímaní a aké postoje voči nim ľudia majú. Respondenti v prieskume sú z viacerých krajín, čo nám umožňuje porovnanie národných trendov.

Keď sme prieskum realizovali v roku 2018, zistili sme, že ľudia so zdravotným znevýhodnením tvoria druhú najmenšiu skupinu ľudí s inakosťami na pracovisku. Skúsenosť s nimi malo len 15 percent opýtaných (obrázok č. 1). Vzhľadom na to, že v danom období bolo na trhu práce 250-tisíc invalidných dôchodcov, z ktorých 155-tisíc by mohlo potenciálne pracovať, ide o naozaj kritické číslo. Po zopakovaní prieskumu v roku 2020 sa nám tieto štatistiky opäť potvrdili. Čísla boli podobné a pohli sa len minimálne.

Obrázok č. 1:



Podľa dát za rok 2020 odišlo do dôchodku 67-tisíc ľudí a len 33-tisíc prišlo na trh práce. Z dôvodu klesajúcej demografickej krivky nám preto začína vznikať priepasť medzi počtom ľudí v produktívnom veku a počtom pracovných miest. Tá sa dá preklenúť tým, že zamestnávatelia dajú možnosť aj uchádzačom, s ktorými predtým možno nepočítali. Otvorenie sa novým cieľovým

skupinám však nepomáha len pokryť dopyt po práci, ale tiež k scitlivovaniu spoločnosti a zvyšovaniu spolupatričnosti. Poukazujú na to práve dáta zo spomínaného prieskumu.

Respondentov, ktorí nemali osobnú skúsenosť s kolegom alebo kolegyňou s inakosťami, sme sa pýtali, ako by vnímali prítomnosť takéhoto človeka na pracovisku. V roku 2018 by ich bralo pozitívne 41,2 percenta respondentov. O dva roky neskôr stúpol podiel na 42,9 percenta. Veľkou zaujímavosťou je, že s rastom skúseností rastie tiež pozitívnejší postoj k týmto ľuďom. V roku 2018 vnímalo prítomnosť ľudí so zdravotným znevýhodnením pozitívne viac ako 81 percent respondentov so skúsenosťou. O dva roky neskôr išlo o 81,5 percenta.

Obrázok č. 2:



Na základe tohto prieskumu môžeme povedať, že ak mal človek osobnú skúsenosť s osobou s inakosťou, jeho postoj voči týmto ľuďom bol až dvojnásobne pozitívnejší (obr. č. 2). **Osobná skúsenosť je to, čo otvára dvere a búra predsudky a bariéry.**

Obavy a prekážky pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením

Okrem mapovania postojov sme sa venovali aj preskúmaniu obáv a prekážok, ktoré pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením vnímajú zamestnávateľia. Prieskumu sa zúčastnilo 100 firiem rôznej veľkosti a zamerania z celého Slovenska.

Firiem, ktoré aktuálne zamestnávajú takýchto ľudí, sme sa pýtali na ich najčastejšie obavy (obr. č. 3). Najviac rezonoval strach z častej absencie z dôvodu PN (45,30 percenta opýtaných). Nasledovali obavy z pracovného výkonu, § 66¹ Zákonníka práce a obava z bezpečnosti pri práci (teda akým spôsobom zákonne vyriešiť bezpečnosť týchto zamestnancov na pracovisku).

¹ Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa

Obr. č. 3:



Firiem, ktoré aktuálne týchto zamestnancov nezamestnávajú, sme sa pýtali na prekážky (obr. č. 4). Za najväčšiu je vnímaná potreba mať bezbariérové pracovisko (40 percent opýtaných), nasledovala bezpečnosť pri práci a § 66 Zákonníka práce. Medzi najčastejšími odpoveďami sa objavil aj faktor ovplyvňujúci celkové fungovanie firmy, a to nedostatok času venovať sa takémuto zamestnancovi.

Na základe našich zistení sme prišli s návrhom dvoch konkrétnych riešení, ktoré sme komunikovali vláde. Obe sú podložené nielen našimi dátami, ale aj skúsenosťami. (Viac na tomto odkaze: <https://bit.ly/3hMFvEV>)

Podpora pre uchádzačov o prácu so zdravotným znevýhodnením

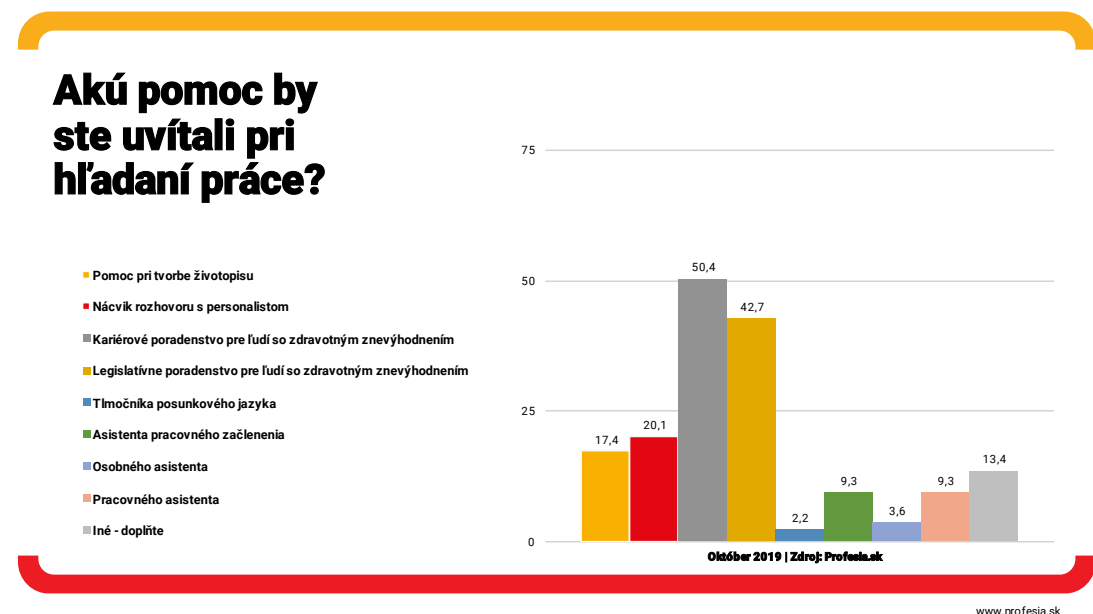
Aby sme vedeli, ako čo najlepšie podporiť ľudí so zdravotným znevýhodnením pri hľadaní práce a ako sa im v tomto smere darí, iniciovali sme ďalší prieskum. Ten mapoval práve aktuálne skúsenosti (obr. č. 5). Z výsledkov z konca roku 2019 jednoznačne prevládala potreba kariérového poradenstva (50,6 percenta). Nasledovali potreba legislatívneho poradenstva (42,6 percenta), nácvik rozhovoru s personalistom (20,6 percenta) a pomoc pri tvorbe životopisu (18 percent). Aj na základe tejto spätnej väzby sme schopní efektívne usmerniť našu energiu a zdroje tam, kde sú potrebné.

nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).
(zdroj: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>).

Obr. č. 4:



Obrázok č. 5:



Profesia Days a reagovanie na potreby ľudí so zdravotným znevýhodnením

Zareagovali sme na to, čo sme zistili. V marci 2020 sme na podujatí Profesia Days v Bratislave pripravili zónu Výpomoc so srdcom. V nej mali uchádzači bezplatne k dispozícii kariérové a legislatívne poradenstvo, pomoc s tvorbou životopisu či tlmočníkov posunkového jazyka k rozhovoru s potenciálnymi zamestnávateľmi. Zóna bola pripravená tiež pre zamestnávateľov, ktorí sa mohli inšpirovať ukážkou bezbariérového pracoviska. Návštevníci podujatia mohli získať aj informácie k sociálnym podnikom či chráneným dielňam.

Takúto poradenskú zónu sme plánovali aj na Profesia Days v Žiline a v Košiciach. S príchodom pandémie však boli všetky podujatia zrušené. Hľadali sme preto cestu, ako podporiť uchádzačov o prácu so zdravotným znevýhodnením v online priestore. Natočili sme kariérové videá prístupné nielen osobám so zrakovým a sluchovým znevýhodnením. Prínosné sú aj bez vizuálneho podkladu. Sú otitulkované a pretlmočené do posunkového jazyka.

Napriek všetkým našim realizovaným aktivitám sa k nám ľudia so zdravotným znevýhodnením však neustále vracali. Prosba o pomoc k nám pritom stále prichádzala s podobnými otázkami:

- „Mám alebo nemám v životopise uviesť, že mám zdravotné znevýhodnenie?“
- „Mňa na pohovor nikto nepozve. Prečo?“
- „Ako mám uviesť obdobie, kedy som nepracoval?“

V súlade s našou víziou sme sa rozhodli priniesť odpovede na tieto otázky, preto sme zorganizovali sériu kvalitatívnych rozhovorov nielen s uchádzačmi, ale aj s personalistami z firiem. U záujemcov o prácu sme mapovali konkrétne kroky, ktoré robia pri hľadaní práce. U personalistov sme zase zisťovali, akú pozornosť venujú jednotlivým informáciám v životopise a ako im rozumejú. Zaujímalo nás, pre aké dôvody uchádzača nepozvú na pohovor a čo by sa potenciálne muselo zmeniť, aby sa tomuto záujemcovi ozvali.

Získané poznatky a skúsenosti sme zhrnuli do príručky, ktorá je uchádzačom bezplatne dostupná na webovej stránke www.sosrdcom.sk. Príručka svojho čitateľa prevedie piatimi krokmi hľadania si práce. Okrem toho im predstavuje konkrétne odporúčania pri písaní životopisu a najmä odpovedá na najdôležitejšie otázky, s ktorými sa ľudia so zdravotným znevýhodnením musia popasovať. Unikátnosť príručky spočíva v zohľadnení vnímania a skúseností personalistov, a tiež najčastejšie nedorozumenia a chyby na strane uchádzačov.

Príručka vznikala súčasne s pilotmi, v rámci ktorých sme komunikovali s uchádzačmi s rôznym zdravotným znevýhodnením. Tešíme sa, že každý z nich si po aplikovaní odporúčaní z príručky úspešne našiel prácu.

Podporili sme ju aj videami inšpiratívnych príbehov ľudí, ktorí si napriek svojmu zdravotnému znevýhodneniu našli pracovné uplatnenie. Opäť ide o videá, ktoré sú otitulkované a pretlmočené do posunkového jazyka.

Podpora firiem pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením

Pri písaní príručky sme si uvedomili, že nedostatok praktických informácií v tejto téme pociťujú aj firmy. Sekundárne sme preto získané poznatky popísali aj z pohľadu zamestnávateľov a vznikla príručka pre zamestnávateľov. Užitočný dokument navyše pripomienkovali a dopĺňali odborníci na rôzne zdravotné znevýhodnenia a profesionáli v kariérovom poradenstve.

Snažíme sa byť oporou aj pre zamestnávateľov. Uvedomujeme si, že pre mnohých je zamestnanie človeka so špecifickými potrebami novou skúsenosťou a majú viacero otázok, a často aj obáv. Firmám, ktoré o to prejavujú záujem, poskytujeme bezplatné poradenstvo a podporu. Vhodných uchádzačov si môžu bezplatne pozrieť v databáze životopisov pod označením Výpomoc so srdcom. K dispozícii sú im aj prieskumy, spomínaná praktická príručka a záznam z webinára

Praktická diverzita. V rámci webinára s nami zdieľali svoje skúsenosti nielen zamestnávateľa, ale aj zamestnanci.

Pilotné projekty vo Výpomoci so srdcom

Osobná skúsenosť zásadne ovplyvňuje aj postoj firiem voči zamestnávaniu ľudí so špecifickými potrebami. V začiatkoch programu sme aktívne vytvárali pracovné príležitosti pre uchádzačov so zdravotným znevýhodnením prostredníctvom benefitného systému pre zamestnancov firiem. Benefit bol formou služby - napríklad ožehlenie vecí, ktoré priniesli zamestnanci do firmy v dohodnutý deň. Počas ich pracovnej doby ich žehlila osoba so zdravotným znevýhodnením, ktorá tak získala cennú pracovnú skúsenosť. Službu žehlenie a drobné krajčírské opravy zaviedla aj jedna chránená dielňa pre rodiny vo svojej komunite a získali tak ďalší zdroj pravidelného príjmu, aj nový typ práce pre svojich klientov.

Benefitný systém zafungoval aj ako súčasť praxe pri žiakoch odborného učilišťa. Podľa našich informácií majú niektoré odbory veľmi obmedzené možnosti na spoluprácu s firmami, a tak žiaci často vykonávajú praxe s minimálnou finančnou odplatom a poväčšine v prostredí, ktoré pre nich nie je až tak motivujúce. Vďaka programu Výpomoc so srdcom dostali príležitosť absolvovať platenú prax priamo v nadnárodnej firme, v modernom prostredí. A zároveň získali cenné skúsenosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie – napr. v komunikácii so zákazníkom nielen v slovenskom, ale aj anglickom jazyku, logistiku spojenú s príchodom a odchodom do práce, kde je recepcia a pod.

Pri benefitnom systéme aj pri iných pilotných projektoch poskytovalo pomoc a podporu Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie formou tzv. asistencie pracovného začlenenia. Uchádzači v úvode prešli zmapovaním pracovného potenciálu, rozhovorom o ich možnom pracovnom začlenení a následne prípravou na konkrétne zamestnanie spolu s poskytnutím podpory pri začlenení medzi zamestnancov. Podľa štatistík v iných krajinách, aj podľa našich vlastných skúseností, je tzv. asistancia pracovného začlenenia najefektívnejším prístupom najmä v prípade uchádzačov s mentálnym znevýhodnením.

Benefitný systém vo firmách zastavila najmä pandémia a prechod zamestnancov na prácu z domu.

Trh práce a ďalšia podpora ľudí so zdravotným znevýhodnením

Trh práce sa dynamicky mení a na jeho požiadavky je potrebné reagovať. Aj z tohto dôvodu sa CSR manažérka spoločnosti Profesia Anna Podlesná rozhodla naštudovať a zmapovať trendy v zamestnávaní ľudí so špecifickými potrebami v medzinárodnom prostredí. Vďaka Fulbright štipendiu do júna 2022 pôsobí na Michigan State University v USA, ktorá má celosvetovo uznávaný program zameraný na pracovnú rehabilitáciu tzv. neurodiverzitných ľudí.

Pojem neurodiverzita po prvýkrát uviedla austrálska sociologička Judy Singer v roku 1998 a zahŕňa ľudí na autistickom spektre, ľudí s ADHD, dyslexiou, dyskalkuliou, dyspraxiou a ďalšími neurologickými inakosťami. „Vo svete rezonujú najmä dva prístupy k pracovnému uplatneniu tejto skupiny – tzv. medicínsky model a biopsychosociálny model. Zásadný rozdiel v prístupe je v tom,

ako sa pozeráme na zručnosti a schopnosti uchádzača o prácu. Zjednodušene možno povedať, že medicínsky model sa snaží opraviť rozdiely alebo nedostatky na strane uchádzača, aby mohol fungovať v tzv. neurotypickom prostredí. Biopsychosociálny prístup pozerá na silné stránky uchádzača a jeho začlenenie spočíva najmä v úpravách na strane pracovného prostredia," vysvetľuje Anna Podlesná.

Celosvetové štatistiky potvrdzujú, že na svete žije približne 20 % neurodiverzítnej populácie. Čo je však alarmujúce, až 80 % z nich nemá pracovné uplatnenie. Pričom vynikajú napr. v riešení komplexných problémov, kreativite, v inovatívnom myslení, ktoré sú tak dôležité pre digitálnu dobu. Globálne spoločnosti najmä v USA majú špeciálne programy, neraz označované aj ako manažment talentov. Upravili spôsob, ako prijímajú zamestnancov, mapovanie ich pracovného potenciálu, reagujú na individuálne potreby na pracovisku aj začlenenie medzi tzv. neurotypických zamestnancov.

Spoločnosť Profesia chce poznatky a príklady dobrej praxe priniest na Slovensko. Uvedomujeme si, že v tejto oblasti máme niekoľkoročnú medzeru. Program Výpomoc so srdcom má ambíciu popísať skúsenosti globálnych zamestnávateľov aj závery svetových výskumov formou manuálu. Zároveň chceme vychovať novú generáciu odborníkov, ktorá bude vedieť poskytnúť podporu a pomoc neurodiverzitným uchádzačom o prácu, aj zamestnávateľom.

Aj keď na Slovensku nemáme presné štatistiky, koľko je takýchto uchádzačov aktuálne na trhu práce, vyspelé krajiny dlhodobo potvrdzujú rastúci trend. Tzv. neviditeľné rozdiely môžeme volať znevýhodnením, alebo talentom. V Profesii veríme, že ide o doteraz nedotknuté talenty, ktoré aj vzhľadom na demografické trendy budú v budúcnosti zohrávať dôležitú úlohu na trhu práce.



Miloš Šiška

Autor článku pôsobí v spoločnosti Profesia ako špecialista pre spoločenskú zodpovednosť. Je absolventom psychologického a kariérového poradenstva pre jednotlivcov s postihnutím Pedagogickej univerzity UK v Bratislave. Po ukončení štúdia zbieral praktické skúsenosti na stáži v kariérom centre v Českej republike, kde poskytoval konzultácie a naďalej si rozširoval znalosti v oblasti kariérového poradenstva.

Citujte ako:

Šiška, M. (2021). Výpomoc so srdcom. In: Kariérové poradenstvo v teórii a praxi [online], 2021 (20), str. 37-44. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231