



Tento projekt byl podpořen z Evropského sociálního fondu.
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti.

POČÍTEJTE S NÁMI!

Využijte výhod, které nabízí zaměstnávání
lidí se zdravotním postižením

POČÍTEJTE

S NÁMI!



Využijte výhod, které nabízí zaměstnávání lidí se zdravotním postižením



| | |
|--|----|
| Úvodem | 6 |
| 1. Základní informace o Podporovaném zaměstnávání | 8 |
| 1.1 Co je Podporované zaměstnávání (PZ) | 8 |
| 1.2 Trocha historie a principy Podporovaného zaměstnávání | 8 |
| 1.3 Jak Podporované zaměstnávání funguje | 9 |
| 1.4 O použitých pojmech | 9 |
| 2. Deset výhod pro zaměstnavatele lidí se znevýhodněním | 10 |
| 3. Zkušenosti zaměstnavatelů – příklady dobré praxe | 14 |
| 3.1 Úklidová firma – AB Cleaning s. r. o. | 14 |
| 3.2 Univerzita – Česká zemědělská univerzita v Praze | 18 |
| 3.3 Kosmetická firma – ESTÉE LAUDER CZ s. r. o. | 22 |
| 3.4 Nakladatelství – Dokořán s. r. o. | 26 |
| 3.5 Restaurace rychlého občerstvení – McDonald's ČR spol. s r. o. | 30 |
| 3.6 Firma zabývající se potiskem reklamního textilu – OPTIGER s. r. o. | 34 |
| 3.7 Nezisková organizace – Prosaz, o. s. | 38 |
| 4. Kontakty | 42 |
| 4.1 Občanské sdružení Společnost DUHA a Program Podporované zaměstnávání | 42 |
| 4.2 Agentury Podporovaného zaměstnávání v Praze | 44 |
| 4.3 Agentury Podporovaného zaměstnávání v ČR | 46 |
| Poděkování | 48 |



ÚVODEM

Možná právě teď řešíte plnění povinného podílu zaměstnaných lidí se zdravotním postižením – přišla vám faktura na odvod do státního rozpočtu nebo hledáte firmu, která vám poskytne náhradní plnění. Existuje ještě jedna možnost, na kterou jste možná předtím nepomysleli, totiž zaměstnat pracovníka se zdravotním postižením. Tito lidé nepotřebují váš soucit, ale potřebují dostat šanci dokázat, že mohou být platnými a užitečnými zaměstnanci jako kdokoli jiný. Tuto šanci jim můžete poskytnout jen vy – firmy a podnikatelé.

Smyslem této brožury je seznámit vás s možnostmi, jak takového pracovníka získat, zapracovat a v čem vám v tomto procesu může pomoci tzv. podporované zaměstnávání. Cílem podporovaného zaměstnávání je totiž pomoci firmám zaměstnat pracovníky se znevýhodněním a tyto lidi podpořit při nalezení zaměstnání na běžném trhu práce – za standardních podmínek se všemi právy a povinnostmi.

Najdete zde informace o tom, co podporované zaměstnávání je, jak funguje a jaké jsou výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Konkrétní zaměstnavatelé, kteří s pomocí podporovaného zaměstnávání našli spolehlivé

pracovníky, se s vámi podělí o své zkušenosti – jak takového zaměstnance hledali, jak probíhalo jeho zapracování, čeho se případně na začátku obávali a jak zaměstnanec v současnosti pracuje.

Věříme, že zde naleznete odpovědi na nejdůležitější otázky týkající se zaměstnávání lidí se znevýhodněním a že vás zkušenosti jiných firem inspirují k tomu, abyste se sami rozhodli takového pracovníka přijmout.



1. ZÁKLADNÍ INFORMACE

O PODPOROVANÉM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

1. 1 Co je Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání (PZ) je časově omezená služba pro lidi se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním, kteří hledají zaměstnání na otevřeném trhu práce. Hledají tedy práci v běžném prostředí, potřebují k tomu však určitou podporu. Cílem je, aby klienti služby zaměstnání získali a také si ho udrželi, proto je podpora poskytována nejen jim, ale také zaměstnavatelům – vždy dle individuálních potřeb klienta a zaměstnavatele. Podpora zaměstnance na pracovišti formou asistence je pro zaměstnavatele bezplatná.

1. 2 Trocha historie a principy Podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v USA v 70. letech 20. stol. a od 80. let se dynamicky rozvíjí nejen v Evropě, ale v řadě zemí po celém světě. Původně vzniklo jako alternativa k tradičním službám, které se ukázaly jako málo efektivní v procesu přechodu na otevřený trh práce. Začal se upřednostňovat rozvoj lidí se znevýhodněním v přirozeném prostředí, každému se poskytuje podpora „šitá na míru“. **V České republice se PZ rozvíjí od r. 1995, kdy byla zalo-**

žena první agentura. V současné době je služba rozšířena téměř ve všech krajích ČR (kontakty na jednotlivé agentury jsou součástí této publikace). Agentury PZ u nás jsou sdruženy v České unii pro podporované zaměstnávání, která je součástí Evropské unie pro podporované zaměstnávání. Posláním těchto organizací je šíření a podpora myšlenky PZ.

PZ je postaveno na těchto principech:

1. **uplatnění práva na práci** (i člověk se znevýhodněním má právo na práci a na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky),
2. **občanském principu** (člověk se znevýhodněním má stejná práva, ale i povinnosti jako člověk bez znevýhodnění),
3. **principu konstruktivního přístupu** (hledají se možnosti klienta a propojují se s potřebami zaměstnavatele),
4. **principu individuálního přístupu** (vychází se z individuálních potřeb a přání klientů a zaměstnavatelů)
5. **aktivního postoje klienta služby** (je zodpovědný za svá rozhodnutí, je aktivní a iniciativní).

1. 3 Jak Podporované zaměstnávání funguje

Klient služby při hledání práce spolupracuje s tzv. pracovním konzultantem, který se pak stává partnerem i pro vás jako zaměstnavatele. Konzultant má roli prostředníka a jeho úkolem je vyvažovat potřeby pracovníka a zaměstnavatele k oboustranné spokojenosti. Nestojí tedy primárně na ničí straně, ale respektuje a hájí oprávněné zájmy jak zaměstnance, tak vaše.

Pracovní konzultant pomáhá klientům s vytvořením představy o práci, hledáním vhodného zaměstnání a oslovováním zaměstnavatelů. Může doprovodit uchazeče na pohovor (do kterého mnohdy vůbec nezasahuje, jen se díky jeho přítomnosti zájemce o práci cítí jistěji), pomáhá s vyřizováním pracovních náležitostí (jako je např. pracovní smlouva, náplň práce – dokumenty s klienty prochází a ulehčí tak práci zaměstnavatelům, kteří by např. lidem s postižením museli tyto dokumenty vysvětlovat zdlouhavěji). **Konzultant vám může pomoci při vytipování vhodných činností nebo s vytvořením pracovní náplně, jejíž forma a obsah bude zaměstnanci snadno srozumitelná.**

Po získání zaměstnání je novému pracovníkovi po dohodě s vámi poskytována pracovní asistence. Pracovní konzultant nebo asistent dochází se zaměstnancem do práce a pomáhá mu s tím, aby samostatně zvládl nejen práci, ale i věci s prací související, např. včasné vstávání, odchod do zaměstnání nebo komunikaci s kolegy (tzn. uměl si říci o pomoc a věděl komu, orientoval se v hierarchii pracovníků, a také se zapojil do běžných vztahů na pracovišti – využíval např. společné stravování, zúčastňoval se akcí pořádaných zaměstnavatelem apod.). **Délka a rozsah asistence na pracovišti je individuální a vychází z potřeb zaměstnance a zaměstnavate-**

le, vždy ale směřuje k úplné samostatnosti pracovníka.

Celý proces zapracování je se zaměstnavatelem průběžně konzultován a hodnocen.

I po ukončení asistence se klient a zaměstnavatel mohou na agenturu PZ kdykoli znovu obrátit. Děje se tak často v případě změny v pracovní náplni zaměstnance. Pracovník může potřebovat intenzivnější podporu při jejím zvládnutí. Na nezbytnou dobu je možné asistenci obnovit a pomoci tak pracovníkovi při udržení zaměstnání. Dalším důvodem pro obnovení spolupráce může být i zhoršení pracovního výkonu zaměstnance. Pracovní konzultant se bude snažit pomoci vám při řešení situace, včetně případného obnovení asistence. Poradí vám také s pracovními záležitostmi.

1. 4 O použitých pojmech

V této brožuře používáme pro vaše potenciální zaměstnance jak termín lidé se znevýhodněním, tak lidé se zdravotním postižením/znevýhodněním. Pojem **zdravotní postižení** je definován striktněji a týká se lidí, kteří spadají do některé z kategorií vymezených naší legislativou – jsou to poživatelé plných a částečných invalidních důchodů (resp. od r. 2010 spadající do 1. – 3. stupně invalidity) a tzv. osoby zdravotně znevýhodněné.

Termín **lidé se znevýhodněním** je mnohem širší a lze ho vztáhnout i na ty, kteří do žádné z výše uvedených skupin nespádají. Přesto potřebují při hledání práce individuální podporu, např. kvůli lehčímu postižení nebo sociálnímu znevýhodnění (např. počáteční nedostatečné orientaci na trhu práce a v pracovních záležitostech, nerozvinutých komunikačních dovednostech, nízké kvalifikaci apod.).

2. DESET VÝHOD PRO ZAMĚSTNAVATELE LIDÍ SE ZNEVÝHODNĚNÍM

1. Získání motivovaného zaměstnance

Člověk se znevýhodněním si často svého zaměstnání více váží – získat práci ho stálo mnoho úsilí a energie. Už samotný fakt „chození do práce“ pro něj může mít obrovskou hodnotu, protože si uvědomuje, že mít zaměstnání zdaleka není samozřejmé. Lidé s různým typem znevýhodnění se dobře uplatní na řadě pozic - např. zaměstnanec s mentálním postižením častěji vydrží u činnosti, která by pro člověka bez znevýhodnění nebyla příliš zajímavá. Bude se s nadšením věnovat práci, kterou by běžný zaměstnanec považoval za jednotvárnou, nudnou nebo neatraktivní (např. různé pomocné práce). Vy tak získáte spolehlivého pracovníka, který rád udělá, co potřebujete, a zároveň budete moci efektivněji využít potenciál svých kvalifikovaných zaměstnanců.

2. Pomoc při vytipování vhodných činností ze strany Podporovaného zaměstnávání

Možná, že byste rádi člověka se znevýhodněním zaměstnali, ale nejste si jistí, jaké činnosti by ve vaší firmě mohl vykonávat. Nebo máte pocit, že u vás takovou práci nemáte. Pravděpo-

dobně budete překvapeni. Pracovní konzultant vám může formou auditu pomoci vytipovat vhodné práce, tato služba je pro zaměstnavatele bezplatná.

3. Podpora a pomoc ze strany Podporovaného zaměstnávání při zapracování

Pracovní konzultant vám poskytne bezplatné pracovní poradenství a informace o specifikách zaměstnávání lidí se znevýhodněním. Pomůže vám nejen se zaškolením zaměstnance (osvojování pracovních návyků), ale také s jeho začleněním mezi spolupracovníky, napomáhá rozvíjet přirozenou komunikaci (jak komunikovat a sdělit informace srozumitelným způsobem apod.). Usnadní vám rovněž procházení a vyřizování potřebných dokumentů souvisejících se zaměstnáním (smlouva, náplň práce ad.). Přítomnost konzultanta nebo asistenta na pracovišti přispívá k vybudování oboustranné jistoty – zaměstnance i zaměstnavatele.

4. Práce na „pracovní zkoušku“

Po domluvě se zájemcem o zaměstnání lze dojednat tzv. pracovní zkoušku. Uchazeč si na dohodnutou dobu může práci vyzkoušet a zaměstnavatel má příležitost nezávazně zjistit, jestli by byl vhodným zaměstnancem. Délka práce na zkoušku se obvykle odvíjí od velikosti úvazku a náročnosti práce, zpravidla však trvá 14 dní. Zaměstnavatel po tuto dobu nemusí platit zaměstnanci mzdu. Pracovní zkouška se realizuje na základě písemné dohody o pracovní zkoušce mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a agenturou Podporovaného zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že uchazeč po dobu pracovní zkoušky není zaměstnancem firmy, měla by být agentura pojištěna pro případ možných vzniklých škod. Tak je tomu např. u agentury Podporovaného zaměstnávání Společnosti DUHA.

5. Pozitivní image díky posílení sociální odpovědnosti firmy

O co vlastně jde?

„Sociální (též Společenská) odpovědnost podniků (Corporate social responsibility - CSR) je koncepce, podle které podniky začleňují sociální otázky a otázky týkající se životního prostředí do podnikatelské činnosti a do vztahů se zúčastněnými subjekty (tj. zejména zaměstnanci, spotřebiteli, akcionáři, investory, úřady veřejné správy, nevládními organizacemi, dodavateli) na bázi dobrovolnosti.“ (Zelená kniha „Podpora Evropského rámce pro Sociální odpovědnost podniků“, Generální ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci při Evropské komisi, červenec 2001).

Sociální odpovědnost je dnes již běžnou součástí firemní politiky většiny velkých i menších společností po celém světě.

U nás se už pomalu také zabydlela, většinou zatím pouze v podobě firemních nadací nebo přímého sponzoringu. Umožnění pracovního uplatnění lidem se znevýhodněním by mělo být její nedílnou a navíc ekonomicky výhodnou součástí. Prezentace sociální odpovědnosti firmy je skvělým způsobem, jak získat pozitivní image, respekt a důvěru u široké veřejnosti i obchodních partnerů.

6. Sleva na dani z příjmu (§ 35 zákona o dani z příjmu)

Zaměstnavatel, který zaměstná člověka s postižením má ze zákona nárok na slevu na dani z příjmu, jejíž celková částka závisí na průměrném ročním počtu těchto zaměstnanců. Pokud zaměstnáváte na 1 plný úvazek zaměstnance se zdravotním postižením po celý rok, máte nárok na slevu na dani ve výši **18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením** (ČID, ZPS, od 1. 1. 2010 člověka v 1. a 2. stupni invalidity) **nebo 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením** (PID, od 1. 1. 2010 člověka ve 3. stupni invalidity). Při zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením (OZP) ve firmě s více než 25 zaměstnanci se odpovídá polovina daně.

7. Ekonomická možnost, jak vyřešit zákonnou povinnost zaměstnávat lidi se zdravotním postižením

Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je podle § 81 zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti povinen zaměstnávat

4% lidí se zdravotním postižením. Pokud je nezaměstná, musí vynaložit peníze na tzv. náhradní plnění. Náhradní plnění znamená, že za každého člověka, který mu do povinného podílu chybí, musí: buď a) **odvést ročně do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné mzdy** v národním hospodářství, nebo b) **nakoupit výrobky či služby** od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, z chráněné dílny nebo od osob zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými - **ve výši 7 násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství, nebo c) **vzájemnou kombinací výše zmíněných způsobů**.

V případě, že zaměstnáte pracovníka se zdravotním postižením, nebudou vaše peníze nenávratně mizet ve státním rozpočtu, ale dáte je člověku, který pracuje pro vás. Odpadnou vám také starosti se sháněním náhradního plnění.



8. Státní dotace pro zaměstnavatele

(podle zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti), které je možné využít při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

a) **příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro zaměstnance, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní místo** (§ 113) – tato místa se zřizují po dohodě s úřady práce, výše příspěvku je maximálně 4 – 8 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (záleží, zda míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, a na počtu zřízených společensky účelných pracovních míst), příspěvek může být poskytován až do výše mzdy zaměstnance, vč. státních odvo-

dů, nejdéle po dobu 12 měsíců.

b) **příspěvek na zapracování zaměstnance** (§ 116) – může po dohodě poskytnou úřad práce na zaměstnance, kterému věnuje zvýšenou péči při hledání zaměstnání. Příspěvek může být maximálně ve výši poloviny minimální mzdy a může být poskytován po dobu 3 měsíců.

c) **úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením** (§ 73) – úřad práce může po dohodě hradit náklady na přípravu k práci. Mezi tyto náklady např. patří část mzdových nákladů na zaměstnance, který připravuje k práci OZP, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, náklady na dopravu OZP z bydliště do místa přípravy k práci a zpět, výdaje na ubytování OZP, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví OZP sjednané na dobu pracovní rehabilitace.

d) **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP** (§ 78) – poskytován úřady práce zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% lidí se ZP na mzdové náklady zaměstnance, vč. pojistného, až do výše 8000 Kč.



9. Snížená minimální mzda

(vychází z Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, § 4)

Zaměstnavatel lidí se zdravotním postižením může využít i možnosti snížení minimální mzdy na 75% u zaměstnanců s ČID (od 1. 1. 2010 člověk v 1. a 2. stupni invalidity), a na 50% u zaměstnanců s PID (od 1. 1. 2010 člověk ve 3. stupni invalidity).

Tato výhoda má opodstatnění v případě, že člověk se zdravotním postižením např. pracuje pomalejším tempem, využitím této výhody se tak může vyrovnat poměr cena – výkon. V jiných případech je otázkou, zda snížení minimální mzdy není v rozporu se zákoníkem práce, který uvádí, že každý má nárok na stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (v závislosti na srovnatelných pracovních podmínkách, pracovních schopnostech a výkonnosti zaměstnance), či není v rozporu s antidiskriminačním zákonem. V praxi se krácení minimální mzdy užívá pouze ojediněle a probíhá diskuse o výhledovém úplném zrušení této výhody.



10. A v neposlední řadě

nezapomínejme na to, že člověk se znevýhodněním se dokáže vypracovat na plnohodnotného a v některých případech nezastupitelného člena pracovního týmu. Jeho pozitivní přístup může významně ovlivňovat atmosféru na pracovišti, soudržnost kolektivu i mezilidské vztahy. Naučí vaše zaměstnance bez nákladných kurzů lépe komunikovat, respektovat odlišnost, být trpěliví, tolerantní a kreativní.

3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

– PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

3.1 Úklidová firma

AB Cleaning s.r.o.

Firma se zabývá úklidem, funguje od r. 2005. Má celkem 13 zaměstnanců, z nichž jeden je se zdravotním postižením.

Rozhovor byl veden s paní Ptáčkovou, která zaměstnává paní Dagmar jako úklidovou pracovníci v kancelářích. Paní Dagmar zde pracuje od roku 2008 na dohodu o provedení práce.

Jednou z firem, ve kterých paní Dagmar uklízí, je společnost iNET Solutions, zabývající se reklamou a marketingem, na trhu působí od r. 2004.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Ano, měla jsem zájem zaměstnat člověka se zdravotním postižením, protože úklid není práce, která by byla složitá nebo namáhavá a člověk se zdravotním postižením se zde může uplatnit.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Podala jsem inzerát a ozvala se mi paní Dagmar.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Lidé se zdravotním postižením jsou většinou více nastalo, není to tak, že by si za měsíc řekli „jdu pracovat jinač“. Vyradí v práci po delší dobu. Před krizí byli lidé velmi nároční na peníze a nechtěli vzít kdejakou práci. Lidé se zdravotním postižením berou, že jejich práce je přiměřeně ohodnocená, že si vydělávají peníze přiměřené k práci, kterou vykonávají.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Využívám výše uvedených výhod. Nevyužívám finanční výhody, pracovníce pracuje na dohodu o provedení práce.

• Jak probíhal první kontakt?

• První zavolala paní Dagmar, ozvala se na inzerát. Vysvětlila jsem jí, o jakou práci se jedná, Dagmar řekla, že by měla o práci zájem, potom mi předala svoji pracovní konzultantku.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Pracovní pohovor proběhl v kanceláři programu Podporované zaměstnávání. Dagmar se ptala, měla představu, na co se má zeptat, věděla, co bude práce obnášet.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Protože jsou to malé úseky a vím, že člověk se zdravotním postižením se nebude tak často střídat, bude si chtít práci udržet. „Normální“ člověk si to za dva měsíce může rozmyslet. Zjistí, že mu to vlastně nevyhovuje, že mu to zabírá spoustu času, i když se jedná o malý úvazek, a skončí.

• Jak probíhalo dojednávání pracovně právních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů?

• Lišilo se to jenom tím, že si Dagmar dohodu vzala, aby ji prostudovala s pracovní konzultantkou. Nepodepsala ji tedy hned, jak to udělá většina zaměstnanců.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• Ne, obavy jsem neměla. Spíš jsem předpokládala, že čas ukáže, zda je Dagmar schopná práci zvládat nebo zda se vyskytnou nějaké problémy.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Tady vždy záleží na lidech. Někdy máte někoho bez zdravotního postižení a stejně ho musíte kontrolovat více než je obvyklé. Ze začátku jsem chodila na kontroly úklidu častěji než je běžné, aby firmy neměly důvod si stěžovat.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano, využili jsme službu pracovní asistence.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Pracovní asistence pro nás určitě byla výhoda, protože lidé z agentury Podporovaného zaměstnávání vědí, jak k lidem se zdravotním postižením přistupovat, umí jim předat informace tak, aby je pochopili. Někdy mám obavy, abych na Dagmar nemluvila příliš složitě.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Ne, nebylo.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• Co se týče úkolování, to bylo vymezeno hned na začátku naší spolupráce a pracovní náplň zůstává stále stejná. Nyní už je to tedy jenom o kontrole, aby byly úkoly dodržované. Snažím se hodnocení podávat v jednoduché formě, aby mu Dagmar porozuměla.

• Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?

• Ne.

• Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?

• Stálý dohled zaměstnanec nepotřebuje, ale kontroly kvality práce jsou častější.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Ne.

• Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?

• Dagmar v jedné firmě v podstatě nic nehoní, má na práci dostatek času. Může ji dělat svým tempem, jen tomu musí přizpůsobit příchod do práce. V druhé firmě, kde uklízí za chodu kanceláře, je potřeba dodržovat časový limit. Zde jí připomínáme striktní dodržování času, který tam má trávit, aby to nepřesahovalo únosnou míru toho, co jsou schopni tolerovat. Dagmar chodí do práce zodpovědně a spolehlivě. Zatím se nestalo, že by nedorazila do práce, aniž by nedala předem vědět, že nepřijde.

• Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?

• Určitě bylo přínosem, že na ni pracovní asistentka ze začát-

ku, když nastoupila do práce, dohlížela. Tím pádem mi ubyla starost, abych za ní do práce dennodenně docházela. To považuji za velmi přínosné.

• **Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?**

• Kdybychom pro něj měli vhodnou práci, tedy jednodušší úsek, který není náročný na úklid, určitě bychom se tomu nebránili.

• **Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?**

• Určitě to může vyzkoušet, uvidí sám, jsou to normální lidé. Nevidím důvod, proč je nezaměstnat. ■



AB Cleaning

KONTAKT

AB Cleaning s. r. o.

Pod Dlážděnkou 2048/2, 182 00 Praha 8

Kontaktní osoba: Radka Ptáčková (jednatelka)

Telefon: 602 978 101

E-mail: ptackovaradka@seznam.cz

Webové stránky: www.abcleaning.cz

inetprint
JEDNODUŠE ON-LINE

iNET Solutions

Telefon: 222 367 900

E-mail: obchod@inetprint.cz

Webové stránky: www.inetprint.cz



3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE



3.2 Univerzita

Česká zemědělská univerzita v Praze

Historie ČZU začíná v r. 1906, kdy byl zřízen zemědělský obor při tehdejší České vysoké škole technické. Jako samostatná vznikla Vysoká škola zemědělská v r. 1952, od r. 1995 nese stávající název. V současnosti má kolem tisícovky zaměstnanců.

Rozhovor byl veden s inženýrem Holíkem, přímým nadřízeným pana Jiřího, který zde pracuje jako pomocný zahradník. Jeho pracovní náplní jsou zahradnické práce – hrabání, sázení, přesazování, převážení hlíny, příprava cedulek na pojmenování rostlin apod. Pan Jiří zde pracuje od r. 1992, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Naším cílem bylo někoho zaměstnat, potřebovali jsme, aby tyto práce někdo vykonával. Pro nás nehrálo roli, zda je to člověk se zdravotním postižením nebo bez postižení.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Z jiné katedry, díky zprostředkování od kolegů.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Víím, že existují nějaké výhody – např. pokud firma má určité množství zaměstnanců, má tím pádem povinnost zaměstnávat určité procento lidí se zdravotním postižením.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Nevyužíváme.

• Jak probíhal první kontakt

• Nevím, nebyl jsem přítomen.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Nevím, nebyl jsem přítomen.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Práce je právě pro tohoto zaměstnance vhodná, ideální. Nepotřebuje k jejímu výkonu zvláštní kvalifikaci. Zaměstnanci bez zdravotního postižení, s vyšší kvalifikací, by mohla připadat monotónní.

• Jak probíhalo dojednávání pracovních právních záležitostí např. smlouvy, potřebných dokladů?

• Nevím, nebyl jsem přítomen.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy,

nejistota na Vaší straně?

• Měl jsem obavu z onemocnění (epilepsie) než ze samotného zdravotního postižení, např. obavy z toho co dělat, když dostane zaměstnanec záchvat, ale nebyl to takový problém.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Zapracování svým způsobem, ve srovnání s jiným zaměstnancem, bylo náročnější. Vyžadovalo citlivější přístup, větší trpělivost, „polopatické“ vysvětlení zadané práce, nedávání moc informací najednou, aby zaměstnanec nebyl zahlcen, případně, když nebylo něco jasné, zopakování řečeného. Když zaměstnavatel zvolí takovýto přístup, není problém.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Výhoda.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Pracoviště ne. Zaměstnanec má zkrácenou pracovní dobu od 7:00 do 12:00 hod. Zvolili jsme individuální přístup – je třeba zaměstnanci činnost ukázat, vysvětlit, co má dělat a poté práci zkontrolovat.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• Probíhá podobně jako u všech ostatních lidí. Je jen potřeba větší trpělivost. Snažím se zaměstnanci dávat takovou práci, kterou zvládne a kde i nějaký nedostatek v kvalitě tolik nevadí.

• Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?

• Je náročnější, v této oblasti vyžaduje zaměstnanec pomalejší přístup, pečlivější vysvětlování a větší trpělivost.

• Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?

• Ne, stálý dohled zaměstnanec nepotřebuje. Spíš se jedná o občasný dohled nad splněným úkolem, kontrolu odvedené práce.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Ne.

• Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?

• Rychlost – pomalejší. Spolehlivost – z jeho strany je dobrá. Zapadnutí do kolektivu – dobré, takový člověk tu není žádný problém.

• Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?

• Nevím, nebyl jsem přítomen.

• Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?

• Kdyby u nás bylo více pracovních příležitostí, tak zaměstnání dalšího člověka se zdravotním postižením by bylo možné, dokonce i užitečné. Vyskytují se zde práce, které jsou pro „normálního“ člověka, nepostiženého, příliš monotónní a nudné. Běžný zaměstnanec by z takové práce nebyl moc nadšený. Pro člověka se zdravotním postižením by tato práce byla právě vhodná a mohl by být spokojený. Jsme rádi, že tu monotónní práci nemusíme dělat my. Zaměstnanec se zdravotním postižením je pro nás prospěšný. Řekl bych, že prospěšnost je oboustranná.

• Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?

- Důležitá je trpělivost, schopnost se vcítit do role člověka s postižením. Je třeba si uvědomit, že na práci potřebuje víc času, na začátku se mu více věnovat. Když si představím sebe v roli podnikatele, tak bych musel vzít v potaz, jestli mám pro uchazeče se zdravotním postižením vhodnou práci a případně pracovníka, který by nad ním „držel trochu ruku“. Dovedu si představit, že by to bylo možné za určitých podmínek. ■



KONTAKT

Česká zemědělská univerzita v Praze

Fakulta agrobiologie, potravinových a přírodních zdrojů

Demonstrační a pokusné skleníky

Kamýcká 129, Praha 6 – Suchdol

Kontaktní osoba: Ing. Aleš Holík (vedoucí demonstračních a pokusných skleníků)

Telefon: 224 382 886

Webové stránky: www.czu.cz, www.af.czu.cz/cs



3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

3.3 Kosmetická firma

ESTÉE LAUDER CZ s.r.o.

Dceřiná společnost známé mezinárodní firmy zabývající se kosmetikou v ČR působí od r. 1991. Má kolem 60 zaměstnanců, z nichž jeden je se zdravotním postižením.

Rozhovor byl veden s panem Kubálkem, přímým nadřízeným paní Jiřiny, která zde pracuje jako pomocná pracovnice ve skladu. Její náplní práce je etiketování a kompletace zboží. Ve firmě je zaměstnaná od r. 2003 na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Náhoda – doporučení možnosti zaměstnat člověka se zdravotním postižením.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Zprostředkovaně, na základě doporučení od kolegyně.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Jako firma je známe, já konkrétně ne – této oblasti se věnuje specializované oddělení.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Podle mého názoru ne.

• Jak probíhal první kontakt?

• Kontaktovala nás pracovní konzultantka z programu Podporované zaměstnávání, že má klientku se zájmem o zaměstnání v oblasti práce ve skladu.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Neprobíhal – došlo rovnou k seznámení s pracovní náplní a k zapracování.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Přišlo nám to dobré.

• Jak probíhalo dojednávání pracovních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů?

• K podpisu dohody došlo ve spolupráci s pracovní konzultantkou z programu Podporované zaměstnávání.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• Báł jsem se, jak ke člověku se zdravotním postižením při-

stupovat, nevěděl jsem, jak s ním komunikovat, abych se ho třeba nedotkl. Ale během krátké doby se to rozplynulo.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Standardně, v klidu. Bez problémů.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporované zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano, pracovní konzultantka pomáhala se zapracováním zaměstnankyně 2 – 3 týdny.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Bez problémů, nepocítily jsme žádné narušení pracovního průběhu organizace.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Co se týká pracoviště ne. Zaměstnankyně má zkrácenou pracovní dobu – od 8:00 do 12:00 hod.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• Ukáže se jí, co má udělat a ona to udělá. Pokud udělá práci navíc, pochválím ji.

• Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?

• Ne.

• Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?

• Nepotřebuje, je zde jenom potřebná kontrola, zda je práce odvedena tak jak má, občasná kontrola správně odvedené práce.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Ne.

• Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?

• Rychlost práce je jiná než u zdravého člověka. Co se týká spolehlivosti pracovnice, je velmi spolehlivá a zadanou práci vždy udělá.

• Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporované zaměstnávání?

• V rámci pomoci se zapracováním zaměstnankyně se jí pracovní konzultantka věnovala tak, jak bylo potřeba. Byli jsme s průběhem spokojeni.

• Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?

• V současné době je u nás pracovnice zaměstnaná pouze na dohodu o provedení práce. Potřebovali bychom ji tady mít pořád, ale jsme omezeni počtem lidí a financemi. Rozhodně bych neměl problém se zaměstnáním dalšího člověka se zdravotním postižením, pokud by nám to umožnily organizační podmínky.

• Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?

• Neměli by se bát dát těmto lidem šanci. Na začátku mohou být obavy, ale většinou jsou neopodstatněné a v průběhu spolupráce se rozplynou či vymizí. Spíš se člověk bojí, jak se k nim, lidem se zdravotním postižením, má chovat, aby je neurazil, jinak je to dobré. Mně osobně se s naší zaměstnankyní spolupracuje velmi dobře. ■

ESTÉE LAUDER

KONTAKT 

ESTÉE LAUDER CZ s.r.o.

Ovocný trh 2, Praha 1

Kontaktní osoba: Radko Kubálek (vedoucí skladu)

Telefon: 606 640 219

E-mail: rkubalek@cs.estee.com

Webové stránky: www.esteelauder.com



3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

3.4 Nakladatelství

Dokořán s. r. o.

Knižní nakladatelství působí na trhu od r. 2001. Má celkem 8 zaměstnanců, z nichž jeden je se zdravotním postižením.

Rozhovor byl veden s panem Pečenkou, který zaměstnává paní Zuzanu. Její náplní práce je balení knih, odvoz balíčků na poštu a rozvoz knih do čtyř pražských knihkupectví. Paní Zuzana zde pracuje od r. 2007, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Sháněli jsme pracovníka na balení knížek a jejich rozvoz, což je práce na den, dva v týdnu, a nemohli jsme najít nikoho, kdo by nám vyhovoval. To, že jsme se rozhodli zaměstnat někoho ze zdravotním postižením, vyplynulo až v průběhu času. Žádnému z uchazečů bez postižení nevyhovovala práce na zkrácený úvazek.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Sídlíte kousek od naší redakce, takže jednou, když jsem šel okolo, napadlo mne navštívit Vaši agenturu a zeptat se na

možnost spolupráce.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Určitě nějaké jsou – daňové odpočty, možná ještě něco dalšího – ale to nebylo rozhodující. Žádnou z těchto výhod jsme čerpat nepotřebovali.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Ne.

• Jak probíhal první kontakt?

• My jsme oslovili jako první vaši agenturu a vy jste nám pak emailem poslali podrobnější informace o výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením a začali jste pro nás hledat vhodného zaměstnance.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Uchazečka přišla v doprovodu konzultantky. Nebyla sice schopna zodpovědět samostatně všechny naše dotazy, ale s pomocí konzultantky dokázala odpovědi zformulovat. Konzultantka pak také kladla doplňující otázky. Rozhovor vedl k vzájemné domluvě o navázání spolupráce.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Protože práce, kterou pracovnice vykonává, je nenáročná v tom smyslu, že k ní není potřeba nějaká zvláštní kvalifikace. A také proto, že jsme sociálně zodpovědná firma.

• Jak probíhalo dojednávání pracovních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů?

• Bylo úplně standardně, uchazečka nevyžadovala žádné speciální zacházení. Jediný rozdíl byl v tom, že smlouvy byly přečteny tím, kdo ji zastupuje. Pracovněprávní záležitosti jsme zvládli s pomocí Podporovaného zaměstnávání, ale nebylo to o nic náročnější než u zaměstnanců bez zdravotního postižení.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• V podstatě ne. Vzhledem k tomu, jak byla spolupráce s Podporovaným zaměstnáváním i se zaměstnancem nastavena. To znamená, že se nejdříve nezávazně vyzkouší, jestli to vůbec jde, a potom běží zkušební lhůta, během níž by mohly vyplavat případné problémy. Věděli jsme, že kdyby se objevily velké problémy, můžeme spolupráci standardním způsobem ukončit.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Samozřejmě, že bylo náročnější. Zapracování trvalo déle než u člověka bez zdravotního postižení, ale probíhalo v době, kdy na to byl čas. Navíc nás nezatěžovalo finančně, protože zaměstnankyně si nejprve chodila práci zkoušet, aniž jsme nesli nějaké mzdové náklady. A jakmile se zapracovala, vše už fungovalo standardně.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Využívali, ze začátku, ale v podstatě velice krátce.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Nás to nijak nezatížilo, naopak, pomohlo to naší uchazečce – nové zaměstnání a prostředí bylo pro ni přeci jen trochu stresující, takže měla s asistencí větší jistotu.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Na pracovišti jsme žádné úpravy dělat nemuseli (zdravotní postižení zaměstnankyně je nevyžaduje). Pracovní dobu jsme přizpůsobili jednak našim potřebám – hledali jsme někoho, kdo by byl ochoten pracovat na zkrácený úvazek – a jednak možnostem zaměstnankyně. Vzájemně jsme se dohodli, které dny a na jak dlouho bude docházet.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• U nás to probíhá úplně normálně, podobně stejně jako u běžného zaměstnance.

• Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?

• Nemám pocit, že by to bylo náročnější. Samozřejmě musíme některé věci vysvětlovat déle, a na takové úrovni, aby tomu zaměstnankyně porozuměla, ale nevidím v tom žádný problém.

• Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?

• Na práci samotnou ne. Zaměstnankyně musí být úkolována a splnění úkolu potom zkontrolováno. Ale aby nad ní musel někdo stát a hlídat, to určitě ne. Taková práce by potom neměla smysl.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Ne, je to úplně srovnatelné.

• **Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti**

• Kvalita práce odpovídá zdravotnímu postižení postižení. Zaměstnankyně je pomalejší než by byl zaměstnanec bez postižení, ale s tím jsme počítali od samého počátku. Mzdové náklady jsou zase nižší než by byly u zaměstnance bez postižení, takže se to vyrovná. Do kolektivu zapadla velice dobře. Myslím si, že jí práce baví a že se do práce i na kolegy těší. Zaměstnankyně je rovněž velice loajální. Také my k ní máme všichni pozitivní vztah.

• **Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?**

• Naše očekávání splnila – relativně rychle jsme se domluvili, spolupráci se zaměstnankyní jsme navázali a jsme spokojeni s jejím průběhem. Tak jsem si myslel, že to bude vypadat – že k vám přijdeme a vy řeknete „tady bychom třeba někoho měli“.

• **Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?**

• V současné době ne, protože nehodláme rozšiřovat počet zaměstnanců o další pozici, kterou by mohl vykonávat. Ostatní práce jsou dost kvalifikované, takže tam si to nedovedu představit. Tedy nedovedu si to představit se zdravotním postižením, které má tento náš stávající zaměstnanec, kdyby to bylo jiné postižení, tak by to možné bylo.

• **Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?**

• My žádnou špatnou zkušenost nemáme, takže těžko mohu říci, na co by se měl připravit. Máme zkušenosti víceméně pozitivní. Jedině, že se toho nemusí bát a že ti lidé trochu jinak

fungují, myslí nebo se s nimi jinak komunikuje, ale na to si každý zvykne a není to problém. ■

DOKOŘÁN

KONTAKT 🧑🧑🧑🧑🧑🧑

Dokořán s. r. o.

Zborovská 40, 150 00 Praha 5

Kontaktní osoba: PhDr. Marek Pečenka (jednatel)

Telefon: 257 320 803

E-mail: dokoran@dokoran.cz

Webové stránky: www.dokoran.cz



3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

3.5 Restaurace rychlého občerstvení

McDonald's ČR spol. s r. o.

Síť restaurací rychlého občerstvení McDonald's v ČR působí od r. 1992. Celkový počet zaměstnanců je více než 3700, přímo v této restauraci 99, z nichž jeden je člověk se zdravotním postižením.

Rozhovor byl veden s paní Krejčí, manažerkou restaurace a vedoucí pana Emila. Pan Emil je na pracovní pozici crew – jeho úkolem je úklid a separace odpadu. Je zde zaměstnaný od r. 2006, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Vzhledem k možnosti využití zaměstnanců na určitý typ práce – úklid, chceme právě na tyto pozice zaměstnat zaměstnance se zdravotním postižením, kteří jinak nemají takové šance se uplatnit.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Pracovník vyplnil dotazník na internetu a poslal životopis.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Vytváří pozitivní image firmy, je to možnost získání motivovaného zaměstnance, ovlivňuje atmosféru na pracovišti – procvičování v soudržnosti, a slevy na daních z příjmů.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Ano, využíváme výše jmenované.

• Jak probíhal první kontakt?

• Uchazeč společně s pracovní konzultantkou vyplnil dotazník na internetu a poslal životopis naší personalistce. Na tomto základě bývalý manažer oslovil agenturu Podporovaného zaměstnávání s nabídkou práce v naší restauraci.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Pracovní pohovor probíhal za přítomnosti pracovní konzultantky, ta uchazeče korigovala. Jinak se snažil odpovídat dle svých možností.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Z důvodů potřeb náboru a kvůli odvodům.

• Jak probíhalo dojednávání pracovních právních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů?

• Dle mých informací od bývalé vedoucí, bylo vše bez problémů.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• Ne.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Zapracování bylo náročnější, ale nebylo to nic, co by se nedalo zvládnout. Navíc zde pomáhala pracovní asistentka z agentury Podporovaného zaměstnávání, která celé zaučení velmi usnadnila.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano, využili. První měsíc zde s uchazečem rovněž docházela pracovní asistentka, která ho zprostředkovně zaučovala.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Rozhodně to byla pro nás výhoda, ulehčilo to celý průběh zaučení, k žádnému narušení nedošlo.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Pro takové uchazeče je třeba vybrat jen správné prostředí, přizpůsobit náplň práce a rovněž pracovní dobu. Vždy je nutné vyjít vstříc ve směru jejich možností, tzn. zkrátit úvazek a tempo zaučování.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• Se zaměstnancem je komunikace bez problémů, rozumí všemu, co se mu řekne. Samozřejmě je třeba mu vše ukázat a také kontrola z naší strany musí být důslednější.

• Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?

• Občas je třeba zaměstnance více kontrolovat a upozorňovat na nedostatky, kterých by si jiní zaměstnanci všimli sami od sebe. Také pokud zaměstnanci chceme zařadit něco nového do jeho plánu, zabere to více času.

• Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?

• Zpočátku určitě, než se člověk zaučí. Dále stačí jen průběžná kontrola.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Ne.

• Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?

• Na naší restauraci zapadl zaměstnanec velmi dobře, atmosféra, ve které si všichni tykáme, tomu napomohla. S ostatními zaměstnanci vychází velmi dobře a dokáže zvednout náladu na pracovišti svojí bezprostředností. Kvalita práce je odpovídající, co se týče rychlosti, tak tím, že jeho hlavní náplní práce je úklid, tak si tzv. „jede vlastním tempem“. Na druhou stranu, pokud vidí, že nestíhá a je na to upozorněn, tak dokáže zrychlit. Spolehlivost je bezpochyby jeho silnou stránkou, na směny chodí s předstihem. O nutnosti častější kontroly jsem se zmiňovala již výše.

• Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?

• Dle informací bývalé vedoucí splnila spolupráce s agenturou její očekávání.

• Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?

• Určitě ANO.

• Co byste vzkázali zaměstnavatelům, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?

- Zaměstnávání zdravotně postižených přináší velké výhody. Příprava je nezbytná hlavně v počátcích a je třeba trpělivost. Myslím si, že osoba zdravotně postižená se může vypracovat na plnohodnotného a v některých případech nezastupitelného člena pracovního týmu. A je dobré vidět spokojenost každého takového jedince. ■



i'm lovin' it®

KONTAKT

McDonald's ČR spol. s r. o.

Řevnická 170/4, Praha 5, 155 21

Restaurace: Jižní Spojka II, ul. Sulická,

Praha 4, Braník

Kontaktní osoba:

Eva Krejčí (manažerka restaurace),

Erika Chroustová (odd. lidských zdrojů),

Kristýna Carvová (personální manažerka)

Telefon: 244 463 711, 724 104 316

E-mail: kariera@cz.mcd.com, rm49@cz.mcd.com

Webové stránky: www.mcdonalds.cz



3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

3.6 Firma zabývající se potiskem reklamního textilu

OP TIGER s. r. o.

Firma se zabývá vysokonákladovým potiskem triček a textilu, na trhu působí od r. 1992. Má celkem 43 zaměstnanců, z nichž jeden je se zdravotním postižením.

Rozhovor byl veden s panem Kubíčkem, nadřízeným pana Tomáše. Jeho náplní práce je výpomoc ve skladu, počítání a kontrola triček před potiskem a výpomoc při balení. Pan Tomáš je zde zaměstnán od r. 2008, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• V podstatě jsme na to přišli až díky náhradnímu plnění, když bude člověk otevřený. Samozřejmě nám to i otevřelo oči, co jsme pracovníka zaměstnali.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• Původně jsem dal inzerát na webové stránky Práce pro ZP a potom už nás někdo z agentury Podporovaného zaměstnávání přímo kontaktoval.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Samozřejmě náhradní plnění. Je to pochopitelně dobré i pro lidi, kteří mají nějaký zdravotní problém, najdou uplatnění v praxi. Existují také daňové výhody.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Plníme povinný podíl.

• Jak probíhal první kontakt?

• Uchazeč nám nejprve napsal email, že by měl o místo zájem. Následně volal a domluvil si pohovor, na který přišel s pracovní konzultantkou.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Určitě ho zvládl. Pracovník se sice zadržává v řeči, ale komunikovat může bez problémů. Pohovor probíhal oboustranně aktivně. Přišel s konzultantkou.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Kvůli plnění povinného podílu.

• Jak probíhalo dojednávání pracovních právních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů?

• Zabývali jsme se pracovní náplní, detailně jsme specifikovali, co tento pracovník může a nemůže dělat. Jinak bylo dojednávání zcela standardní jako s každým jiným zaměstnancem. Konzultantka uchazeči pomohla s pročtením pracovní smlouvy.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• Určitě. Když jsme se rozhodli, že zaměstnáme někoho se zdravotním postižením, ptal jsem se na zkušenosti jiných lidí, jiných firem. Obávali jsme se hlavně toho, že zaměstnanec se zdravotním postižením bude chodit dva, tři první měsíce pravidelně, pak si např. nesedne s někým z kolektivu nebo bude cítit, že práci nemůže dělat jako ji dělají ostatní a bude stále častěji doma, na nemocenské atd. Což se v tomhle případě vůbec nestalo, naopak. Pracovník funguje úplně stoprocentně, chodí včas, takže milé překvapení a velká spokojenost. Věřím, že je to i z jeho strany. Myslím si, že tak dobře funguje i proto, že je spokojený.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

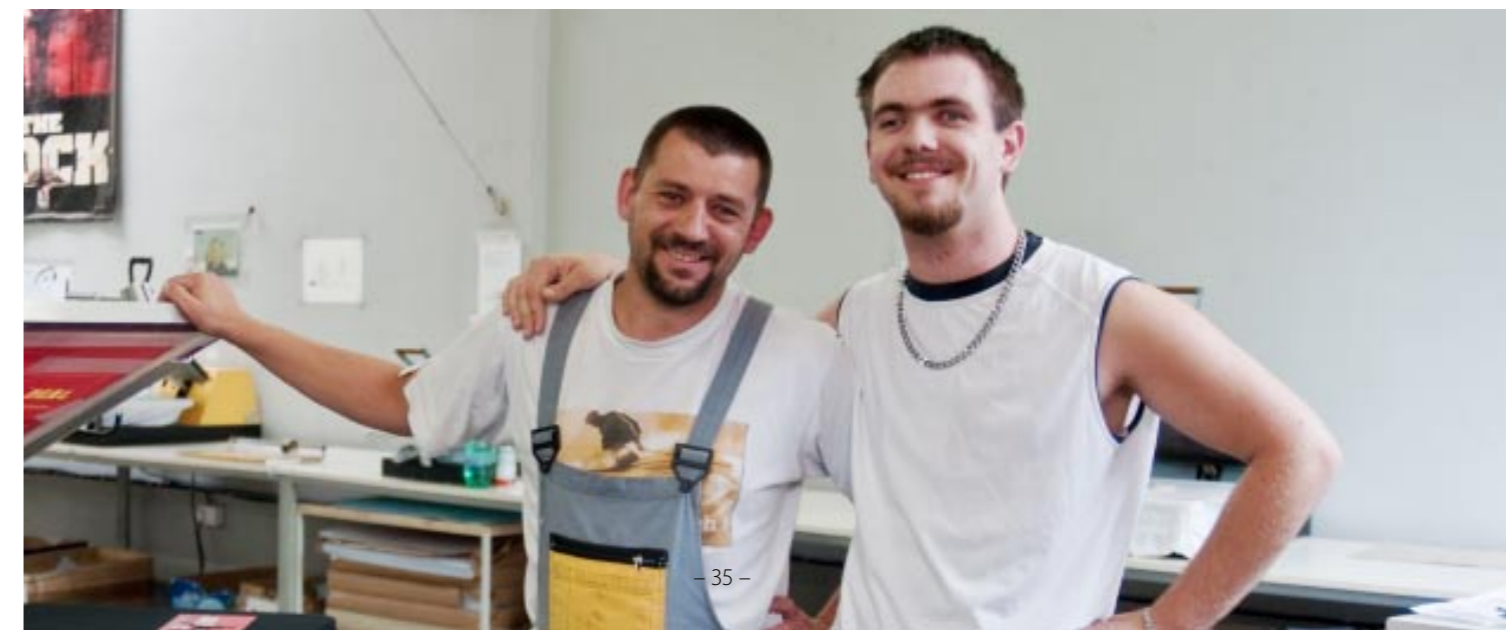
• Svým způsobem bylo náročnější. Samozřejmě musíte být mnohem trpělivější, vysvětlovat věci víc do detailů. Ale pracovník si svůj handicap uvědomuje a uvědomuje si ho i kolega, který ho má na starosti. Má tedy daleko větší trpělivost, než by měl se standardním zaměstnancem. Ve finále zapracování vůbec problém nebyl, i když bylo trochu odlišné.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano, první týden byla na pracovišti se zaměstnancem konzultantka.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Myslím, že bylo dobře, že s ním konzultantka na pracovišti byla, hlavně pro pracovníka, který přišel do nového prostředí. Pro nás to bylo také příjemné, protože jsme věděli, že se o něj někdo postará, když si pracovník nebude jistý a např. se bude bát zeptat na jednu věc třikrát, což se samozřejmě děje i „normálním“ lidem. Nám její přítomnost pomohla i v tom, že se



jednalo o naši první zkušenost se zaměstnáváním člověka se zdravotním postižením a tudíž jsme si nebyli jistí, co můžeme a nemůžeme, abychom se pracovníka něčím nedotkli.

● **Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?**

● Pracoviště jsme nemuseli upravovat. Pracovní dobu ano, protože pracovník jezdí zdaleka, tudíž má problém s dopravou. Pracujeme od 7 hodin a brzké ranní vstávání není úplně příjemné. Vyšli jsme zaměstnanci vstříc a pracuje od 8 hodin.

● **Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?**

● Bez problémů. Díky tomu, že pracovník je schopen komunikovat, vždy se domluvíme. Naopak mi přijde, že zaměstnanec jedná otevřeně, což je výborné. Podá věci bez emocí, tak jak to vidí a cítí a vy hned víte, na čem jste a s čím máte pracovat. Nechodí kolem horké kaše, jde přímo k věci. Člověk to v tu chvíli musí vzít s rezervou, ale je to velmi dobré. Pro mě i pro kolegu, který s ním pracoval nejvíc, to bylo k dobru věci, k oboustranné spokojenosti.

● **Je komunikace se zaměstnancem náročnější než s ostatními zaměstnanci?**

● V současnosti je zaměstnanec zapracovaný, takže je to naprosto bez problémů. Ze začátku, když se učil nové věci, tak se samozřejmě musí něco vysvětlovat. Podle mého názoru je to ale opravdu člověk od člověka. I s „obyčejným“ pracovníkem bude mnohdy větší práce než s někým zdravotně postiženým.

● **Potřebuje zaměstnanec po zapracování stálý dohled jiného pracovníka?**

● Nepotřebuje. Práci, kterou tady v současnosti vykonává, zvládá samostatně. Stačí mu říct, co má dělat, a on už ví co a jak.

● **Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?**

● Ne, není.

● **Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?**

● Určitě je spolehlivý. Když mu řekneme, aby se něco dělalo jinak, tak se snaží. Rychlost práce je o dost pomalejší než u ostatních, ale to je druhá strana váhy. Samozřejmě vždycky existují klady a zápory, ale nikdo s tím problém nemá, nikdo to neřeší. Na začátku se sice objevily nějaké neshody s ostatními pracovníky, ale to se vysvětlilo a už několik měsíců vše funguje k oboustranné spokojenosti. Zapadnutí do kolektivu je myslím úplně bez problémů, nikdo si nestěžuje, nikdo nic neříká. To je pro mě vždycky známka toho, že to dobře funguje. I díky tomu, jak pracovník chodí pravidelně, když něco potřebuje, přijde, normálně komunikuje, to všechno považuji za důkaz toho, že do kolektivu zapadl.

● **Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?**

● Rozhodně splnila očekávání. Samozřejmě člověk nikdy neví. Každý zdravotně postižený má jiné problémy a agentura ho zná jako první, takže pro nás je to velká pomoc, protože nás s pracovníkem naučí komunikovat.

● **Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?**

● Určitě bychom rádi. Když bude více práce, tak samozřejmě určitě přijmeme.

● **Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?**

● Rozhodně nedat na všeobecné povědomí, že zaměstnat člověka se zdravotním postižením znamená nějaké riziko a zkusit to.



Šance je stejná jako se zdravým člověkem – jeden bude dobrý a druhý ne. Vždycky jsou 3 měsíce zkušební doby, kdy se mohou naprosto stejně jako u zdravého zaměstnance obě strany ze dne na den dohodnout, že nejsou spokojené, a spolupráci ukončit. Takže riziko je totožné jako u zdravého člověka. Zároveň si myslím, že je dobré dát těmto lidem šanci, protože nemohou za to, v jaké situaci se ocitli. Svým způsobem je i dobré, že to zákon ukládá. Kdyby to zákon neukládal, člověk je dennodenně v nějakém pracovním stresu a nad těmihle věcmi se ani nepozastaví, že jsou nějakí lidé, kteří mají problém sehnat práci kvůli svému postižení, a že on by jim tu šanci mohl dát. A jak se ukázalo v případě tohoto pracovníka, tak to funguje. ■



KONTAKT

OP TIGER s. r. o.

Korytná 4, 100 00 Praha 10

Kontaktní osoba: Jan Kubiček (vedoucí výroby)

Telefon: 222 581 915, 602 384 363

E-mail: optiger@optiger.cz

Webové stránky: www.optiger.cz

3. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE



3.7 Nezisková organizace

Prosaz o. s.

Nezisková organizace Prosaz vznikla v r. 1991 a poskytuje osobní asistenci a sociální poradenství pro lidi se zdravotním postižením, provozuje rovněž krizovou linku a chráněné dílny. Celkový počet zaměstnanců je přibližně 45, z nichž více než 50% je se zdravotním znevýhodněním.

Rozhovor byl veden s paní Fránkovou, nadřízenou paní Jitky, která v občanském sdružení pracuje jako uklízečka. Paní Jitka má na starosti mytí várnice a úklid kanceláře, předtím pracovala jako uklízečka společných prostor v domě s chráněnými byty. Je zde zaměstnaná od r. 2007, má pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

• Chtěli jste od počátku zaměstnat někoho se zdravotním postižením?

• Určitě chtěli a vedlo nás k tomu to, že jsme tak zaměřeni, celá naše organizace.

• Jak se k Vám pracovník dostal?

• V té době jsem ještě nebyla na této pozici, ale myslím, že to bylo formou našeho inzerátu a že se nám ozvali přes program

Podporované zaměstnávání.

• Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Znáám, je to například náhradní plnění, ale nás se to moc netýká, protože my sami nejsme plátcí DPH, máme více než 50% zdravotně postižených zaměstnanců.

• Využíváte nějaké výhody plynoucí ze zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?

• Ano, využíváme. Pro nás je hlavní výhodou čerpání dotací, díky kterým můžeme lidi se zdravotním postižením zaměstnávat.

• Jak probíhal první kontakt?

• Myslím si, že nejdříve volala pracovní konzultantka, a potom ti zájemci o zaměstnání.

• Jak probíhal pracovní pohovor?

• Uchazečka přišla s pracovní konzultantkou. Hlavní vedení bylo na pracovní konzultantce - hodně pobízela k zapojení zájemkyně, aby byla aktivní. Zájemkyně dokázala ve většině případů odpovídat na naše dotazy sama.

• Proč jste se rozhodli přijmout uchazeče se zdravotním postižením?

• Protože chceme zaměstnávat více než 50% zdravotně postižených. A co se týče tohoto konkrétního pracovního místa, tak nám to nabídla přímo starostka městské části, že s námi uzavře smlouvu a pronajme prostory v domě s pečovatelskou službou, abychom tam mohli zaměstnat člověka se zdravotním postižením.

• Jak probíhalo dojednávání pracovně právních záležitostí, např. smlouvy, potřebných dokladů, s člověkem?

• Hodně pomáhalo Podporované zaměstnávání, takže pro nás to v tu chvíli náročnější nebylo. My jsme jenom řekli, co je potřeba a zbytek vyjednal zájemce o práci s pracovním konzultantem.

• Existovaly na počátku spolupráce nějaké obavy, nejistota na Vaší straně?

• Zpočátku ano, protože u nás to funguje tak, že zaměstnanci, kteří jsou u nás z Podporovaného zaměstnávání, jsou na pracovišti většinu času sami. Takže o to muselo být delší zaúčtování, o to delší musela být spolupráce s pracovním konzultantem. Obavy plynuly hlavně z toho, že zaměstnanci myjí várnice a to je zodpovědná práce, kdykoli může přijít hygiena – stačí malá chyba, stačí cokoliv, co by se nelíbilo, a už by to mohl být velký problém.

• Jak probíhalo zapracování zaměstnance?

• Bylo náročnější, právě kvůli zodpovědnosti. Byly tu obavy, že to neumyjí dobře, že bude jakákoliv stížnost. Zaměstnanci nemyli jen várnice, ale také uklízeli celý dům. Náročné to bylo nejen z jejich strany, ale i v tom, že ne každý z obyvatel domova byl spokojený. Občas si stěžovali, že se jim nelíbí, že jsou tam zaměstnání zdravotně - tady v tom případě mentálně postižení – toto překonat byl docela problém.

• Využili jste službu pracovní asistence od agentury

Podporovaného zaměstnávání pro zapracování zaměstnance?

• Ano, využili.

• Vaše zkušenosti s pracovní asistencí?

• Hodně nám to pomáhalo.

• Bylo třeba nějak upravit pro zaměstnance pracovní podmínky?

• Úvazek ne, pracovní dobu taky ne, asi ne. I když vlastně jsme to upravili tak, že nějakou dobu zaměstnanci chodili na pracovní zkoušku ještě před zkušební dobou.

• Jak probíhá komunikace se zaměstnancem v oblasti úkolování a hodnocení?

• Musí se opravdu precizně vypsát v bodech, co má člověk dělat a musí se to pořád připomínat. Aspoň ze začátku, než se z toho stane rituál. Podle mě je důležitý pořad nějaký dohled. Neříkám každý den, každou minutu, ale jednou za čas je potřeba práci pořádně zkontrolovat, jestli je podle správného postupu, tak jak má být. Jednou člověk poleví a zaměstnanec se ji naučí dělat víc laxně, ale to je stejné jako u „zdravých“.

• Je zaměstnanec častěji nemocný než ostatní pracovníci?

• Myslím, že ano. Ne o velké procento, ale o trochu víc asi ano.

• Jak byste celkově zhodnotili působení pracovníka na Vašem pracovišti?

• Já si u toho představím dvě zaměstnankyně, vlastně tři, které u nás byly zaměstnané přes Podporované zaměstnávání. U každé je to úplně jiné – dvě byly hodně rychlé, jedna je doteď dost pomalá, ale dělá práci dobře. Kolektiv, to se těžko soudí. Vždy byly na pracovišti v maximálním počtu tří, bylo to spíše tak, že se respektovaly.

A co se týče spolehlivosti, občas se vyskytl nějaký problém. Jedna zaměstnankyně se rozhodla, že nějaký den prostě pracovat

nebude, tak byl trošku problém to řešit. Ale z větší části spolehlivost ano, ale musí se dohlížet.

● **Jak byste zhodnotili spolupráci s agenturou Podporovaného zaměstnávání?**

● Určitě splnila očekávání. Určitě splnila v tom, že kdykoli bylo potřeba zaučit k čemukoli novému, tak agentura pomohla. Asistenti hned pomohli v zaučení nové činnosti.

● **Pokud byste přijímali dalšího zaměstnance, uvažovali byste o tom přijmout člověka se zdravotním postižením?**

● Určitě.

● **Co byste vzkázali zaměstnavateli, který zatím žádného člověka se zdravotním postižením nezaměstnává?**

● Měl by se připravit na to, že je to delší proces - nebo takhle, já si to spojuji ještě s mentálním postižením – přitom zdravotní a mentální postižení není totéž. Ale když si to spojím s lidmi, kteří jsou u nás přes Podporované zaměstnávání, to jsou právě lidé s mentálním postižením, tak u nich je potřeba hodně velká trpělivost a proces zaučování je delší. ■

KONTAKT 

Prosaz o. s.

Kodymova 2526, Praha 5

Kontaktní osoba: Alice Fránková (vedoucí chráněné dílny)

Telefon: 775 577 518

E-mail: dilny@prosaz.cz

Webové stránky: www.prosaz.cz



4. KONTAKTY

4.1 Občanské sdružení Společnost DUHA – integrace osob s mentálním postižením

Občanské sdružení Společnost DUHA vzniklo v r. 1992 z iniciativy členů Sdružení pro pomoc mentálně postiženým v návaznosti na Nadaci DUHA.

Posláním o. s. Společnost DUHA je poskytovat sociální služby dospělým lidem s mentálním postižením a spolupracovat s nimi na rozšíření jejich životních možností se současnou reflexí daných společenských podmínek.

V současné době poskytuje Společnost DUHA své služby dospělým lidem s mentálním postižením v těchto programech - Chráněné bydlení, Centrum denních služeb a Podporované zaměstnávání.

Program Podporované zaměstnávání

Program Podporované zaměstnávání (PZ) občanského sdružení Společnost DUHA funguje od r. 2001. Jeho vznik byl podnícen zájmem klientů ostatních programů sdružení (Chráněného bydlení a Centra denních služeb) o nalezení pracovního uplatnění. Program PZ sídlil do září 2006 v Bolevecké ulici v Horních Měcholupech společně s Centrem denních služeb. Díky úspěšnému projektu financovanému z prostředků

Evropské unie (programu JPD 3) bylo možné se v září 2006 přestěhovat do nových prostor v centru Prahy ve Zborovské ulici na Praze 5. První projekt byl zdárně ukončen v srpnu 2008, přičemž na něj plynule navázal další, financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Praha adaptabilita.

V roce 2007 bylo rozšířeno poskytování služby PZ i pro další cílové skupiny. V současnosti je služba PZ určena dospělým lidem s mentálním postižením, s lehčím tělesným postižením, se sníženou úrovní sociálních dovedností a nízkokvalifikovaným.

Za dobu svého fungování poskytl program služby více než stovce klientů, z nichž asi třetina našla zaměstnání. V průběhu let získali klienti uplatnění např. v oblasti úklidových prací, doplňování zboží, pomocných zahradnických prací, v myčce automobilů, jako pracovníci na farmě, dělají pomocné práce v kuchyni, etiketují nebo pracují v rychlém občerstvení.



Kontakt

o. s. Společnost DUHA – integrace osob s mentálním postižením
Program Podporované zaměstnávání



Zborovská 38
150 00 Praha 5 – Smíchov

Tel: 257 313 986
Mobil: 602 416 506

E-mail: pz@duha.nset.cz
<http://pz.spolecnostduha.cz>

4.2 Agentury Podporovaného zaměstnávání v Praze



Agentura Profesionálního Poradenství pro Neslyšící (APPN)

Vratislavova 12/28
128 00 Praha 2 - Vyšehrad
tel: 222 519 835, 739 245 161
e-mail: appn@appn.cz



APLA Praha, Střední Čechy, o. s.

V Holešovičkách 593/1A
182 00 Praha 8
tel: 284 684 959
email: gnanova@apla.cz



Asistence, o. s.

V Pevnosti 4
128 41 Praha 2
tel: 241 404 130
email: stredisko@asistence.org



Eset Help

Hekrova 805
149 00 Praha 11
tel: 272 937 712
email: esethelp@volny.cz



Fokus Praha

Dolákova 24
181 00 Praha 8
tel: 233 533 303
email: cppz@fokus-praha.cz



Formika

Filipova 2013/3
148 00 Praha 4
tel: 271 910 016
email: formika@formika.org



Máme otevřeno?

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



Rytmus Bruselská

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



Rytmus Dejvice

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



Společnost DUHA

Zborovská 38
150 00 Praha 5 - Smíchov
tel: 257 313 986, 602 416 506
email: pz@duha.nset.cz
web: pz.spolecnostduha.cz



TyfloCentrum Praha

Krakovská 21
110 00 Praha 1
tel: 221 462 497, 221 462 498
email: zamestnani-praha@tyflocentrum.cz

4.3 Agentury Podporovaného zaměstnávání v ČR

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

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

3) Agentura PZ při Diakonii ČCE
Velká Krajská 46/5
421 01 Litoměřice
tel: 416 700 315, 775 25 15 53
email: apz.litomerice@diakoniecce.cz

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

5) Asociace TRIGON
Skautská 1045
708 00 Ostrava - Poruba
tel: 596 630 246
email: info@asociacetrigon.eu

6) Centrum služeb postiženým Zlín - Agentura pro podporované zaměstnávání
Tečovská 1052
760 01 Zlín - Malenovice
email: apz@cspzlin.cz

7) Centrum sociální rehabilitace - Liga za práva vozíčkářů, o. s.
Bezenecká 23, 628 00 Brno
tel: 537 021 485, 774 120 113
e-mail: centrum@ligavozic.cz

8) Česká abilympijská asociace
J. Palacha 324/23
530 02 Pardubice
tel: 464 646 320
email: pz@abilympics.cz

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

10) Fokus Mladá Boleslav
Jaselská 176
293 01 Mladá Boleslav
tel: 775 562 023
email: zamestnavani@fokus-mb.cz

11) Fokus Vysočina, středisko Havlíčkův Brod
Rozkošská 2331
580 01 Havlíčkův Brod
tel: 569 426 657
email: dana.javorska@fokusvysocina.cz

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

13) Jurta, Agentura Osmý den, Děčín
17. listopadu 637/8
405 01 Dečín
tel: 412 517 051, 774 775 709
email: osmyden@jurma.cz

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

15) Mesada Písek
nábřeží 1. máje 2259
397 01 Písek
tel: 382 222 246
email: pisek@mesada.eu

16) Mesada Jindřichův Hradec
Růžová 30/II
377 01 Jindřichův Hradec
tel: 348 321 513
email: jhradec@mesada.eu

17) Mesada Vimperk
1. máje 74
385 01 Vimperk
tel: 388 411 718
email: vimperk@mesada.eu

18) Piafa
Žerotínova 2
682 01 Vyškov
tel: 517 325 075
email: piafa@piafa.cz

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

20) Rytmus Benešov, o.p.s.
Piaristická kolej - Masarykovo nám.1
256 01 Benešov u Prahy
tel: 317 742 742
email: benesov@rytmus.org

21) Rytmus Benešov, o.p.s. - pracoviště Kutná Hora
Benešova 70/2,
284 01 Kutná Hora
tel: 950 131 490 e-mail: kutnahora@rytmus.org

22) Rytmus Chrudim, o.p.s.
Heydukova 392
537 01 Chrudim
tel: 469 621 599
email: chrudim@rytmus.org

23) Rytmus Liberec, o.p.s.
Palachova 504/7
460 01 Liberec
tel: 485 100 626, 777 228 661
email: liberec@rytmus.org

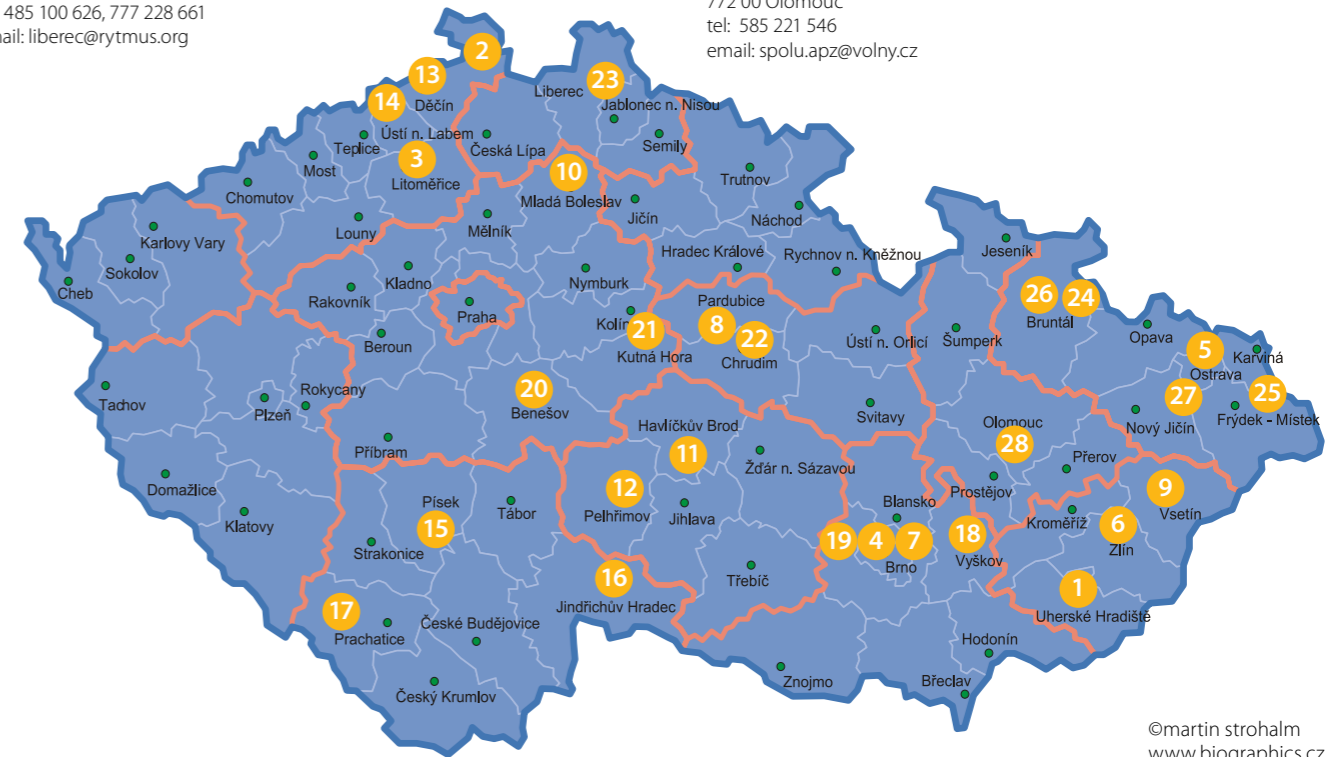
24) Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Krnov
Zámecké náměstí 13
794 01 Krnov
tel: 554 645 027, 776 235 588
email: rut.kr@sdk.cz ; m.swider@sdk.cz

25) Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Český Těšín
737 01 Český Těšín
tel: 558 736 256
email: apz@slezskadiakonie.cz

26) Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Bruntál
Kavalcova 7
Bruntál 792 01
tel: 554 230 092
apz@slezskadiakonie.cz

27) Slezská diakonie - Agentura podporovaného zaměstnávání Třinec
Pod Břehem 796
Třinec 739 61
tel: 558 431 172
e-mail: a.ulichova@rovnasance.cz

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



PODĚKOVÁNÍ

Rádi bychom touto cestou poděkovali všem zaměstnavatelům, kteří byli ochotni se podělit o své zkušenosti se zaměstnáváním lidí se znevýhodněním. Náš dík patří také klientům, kteří souhlasili se zveřejněním svých příběhů a fotografií. A v neposlední řadě bychom chtěli poděkovat fotografovi panu Štěpánu Mikudovi (www.stepanmikuda.com), který pracoval bez nároku na honorář.





Tato informační brožura je součástí projektu
„Rozvoj programu Podporované zaměstnávání“

Realizace:

občanské sdružení Společnost DUHA – integrace osob
s mentálním postižením
program Podporované zaměstnávání za finanční podpory
Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Praha-Adaptabilita

Kolektiv autorů:

PhDr. Helena Šikýřová
Stanislava Tůmová, DiS.
Mgr. Kateřina Kolářová
Lucie Bouchalová, DiS.

Grafický návrh a DTP:

True Blue Agency s.r.o.
www.trueblue.cz

Brožuru „Počítejte s námi“ najdete ve formátu (PDF)
také na <http://pz.spolecnostduha.cz>

Podpořte nás – příspěvek můžete na náš účet č. 35-7272940217/0100

Sídlo organizace:

o. s. Společnost DUHA
integrace osob s mentálním postižením

Českolipská 621
196 00 Praha 9
Tel.: 286 592 971
www.spolecnostduha.cz