

Výzkum připravenosti zaměstnavatelů na zaměstnávání duševně nemocných

Autoři zprávy: Tomáš Bitrich, Jan Paleček

Obsah zprávy

Souhrn doporučení	1
Doporučení pro informační materiál (brožuru) pro zaměstnavatele	1
Doporučení pro brožuru i pro komunikaci se zaměstnavateli.....	2
Doporučení pro komunikaci se zaměstnavateli.....	2
Metodologie	3
Charakteristika sebraných dat	4
Jak navazovat kontakty se zaměstnavateli	5
Úspěšnost při navazování kontaktů se zaměstnavateli.....	5
Způsoby oslovení	5
Překážky a přemostění	5
Jak jsou zaměstnavatelé zkušení se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a osob duševně nemocných	6
Jakou mají zaměstnavatelé motivaci	7
Jaké mají zaměstnavatelé představy o tom, co duševně nemocní mohou a co ne; a jaké mohou mít požadavky na kvalifikaci a způsobilost	9
Jak zaměstnavatelé zacházejí nebo chtějí zacházet s informacemi o zdravotním stavu duševně nemocných ZP.....	11
Jaké vidí zaměstnavatelé administrativní a organizační překážky.....	12

Souhrn doporučení

Doporučení pro informační materiál (brožuru) pro zaměstnavatele

- Vysvětlit jednoduše a srozumitelně úplné základy zaměstnávání OZP (povinnosti ze zákona, možnosti plnění).
- Nabízet podporu těm zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat OZP z dobročinných pohnutek, stejně jako těm, kteří potřebují získat příspěvek na zřízení pracovního místa.
- Zviditelňovat rozdíl mezi duševní nemocí a mentálním postižením.
- Uvádět příklady duševně nemocných, kteří pracují na místech, na nichž potřebují oprávnění jako je řidičský průkaz, kotelnické zkoušky apod. Zároveň však zdůrazňovat, že se snažíme o naplnění požadavků firmy na kvalifikaci zaměstnance.
- Uvést příklady zvláštnosti komunikace s duševně nemocnými zaměstnanci a jak je lze řešit (např. písemný rozpis denních činností apod.)
- Informovat o zákazu ptát se na zdravotní stav OZP, ale s pochopením pro potřebu zaměstnavatelů znát zdravotní omezení.

- Ukázat, že povahu zdravotních omezení lze smysluplně a odpovědně charakterizovat i bez sdělení povahy onemocnění (diagnózy).
- Informovat o odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy s ohledem na to, zda a jak byl zaměstnavatel zpraven o zdravotním postižení svého zaměstnance.
- Informovat věcně o možnosti příspěvků na zřízení místa pro OZP.
- Informovat o tom, že zrušit ZP místo je stejné jako jakékoli jiné, eventuálně o tom, jak se ruší dotovaná místa, jak se rozvažuje pracovní poměr s OZP, jak se ukončuje spolupráce s podporovaným či přechodným zaměstnáváním.

Doporučení pro brožuru i pro komunikaci se zaměstnavateli

- Zdůraznit flexibilitu možností nabízených podporovaným a přechodným zaměstnáváním i různou povahu možností a omezení jednotlivých duševně nemocných klientů.
- Vytvářet pozitivní obraz klienta - uchazeče o zaměstnání (motivovaný k práci, aktivní v učení se pracovním návykům atd.).
- Připravit si úspěšné příklady zaměstnávání duševně nemocných.
- Připravit si příklady úspěšné spolupráce s konkrétními zaměstnavateli a (pokud budou souhlasit) uvést i název firmy.
- Ukázat, že vhodným přizpůsobením pracovního místa lze postižení duševně nemocných zaměstnanců kompenzovat a že v takové situaci mohou zvládat práci stejně dobře jako jiní zaměstnanci.
- Vysvětlit, že omezení mohou být různá a v různé míře a že u každého klienta je to individuální. Uváděním úspěšných příkladů kompenzovat stereotypní představy o neschopnosti duševně nemocných.
- Zdůraznit potenciál služby podporovaného a přechodného zaměstnávání dobře vybrat a připravit zdravotně postiženého pro vykonávání konkrétní práce.
- Popsat přechodné a podporované zaměstnávání jako svého druhu odstraňování bariér.
- Dát najevo, že služba podporovaného i přechodného zaměstnávání od začátku asistuje oběma stranám v navazování vzájemné důvěry.
- Motivovat zaměstnavatele pozitivním obrazem klienta přicházejícího se službou PZ a příklady úspěšných případů zaměstnávání.
- Uvádět příklady úspěšného uplatnění duševně nemocných na místech, na která by se je mnozí lidé báli umístit.
- Navázat na to, že se zaměstnavatelé povinností plnění 5% už nějak zabývají, a nabídnout jim informace o tom, jak (pro ně možná nově) tuto povinnost řešit.
- Nabízet pomoc a podporu při žádání o dávky na zřízení místa pro OZP.

Doporučení pro komunikaci se zaměstnavateli

- Velmi důležitý je osobní kontakt se zaměstnavatelem, při kterém mohou být konkrétní specifika toho kterého zaměstnavatele a klienta vyjasněna.
- Kontaktovat zaměstnavatele nejdříve telefonicky a snažit se ihned domluvit osobní setkání.
- Reagovat na možné dřívější zkušenosti zaměstnavatele s jinou agenturou pro podporované zaměstnávání (ať už vymezením se vůči špatným zkušenostem nebo naopak navázáním na dobré).

- Při negativních zkušenostech zaměstnavatele s duševně nemocnými zaměstnanci vyzdvihnout potenciál podporovaného či přechodného zaměstnání eliminovat problémy.
- Využít příklad deprese (jakožto laicky srozumitelného pojmu) při informování o duševních nemocech.
- Ptát se na zkušenosti zaměstnavatele se zaměstnáváním OZP a se zdravotně postiženými obecně a využívat je při vyjednávání.
- Zvážit, zda vůbec spolupracovat se zaměstnavatelem, který sice vyjadřuje ochotu zaměstnat duševně nemocného člověka, ale zároveň nehodlá nijak uzpůsobovat pracovní prostředí.
- Umět rychle charakterizovat duševní nemoc a odlišit ji od mentálního postižení.
- Je-li k pracovnímu místu potřeba nějaké oprávnění (např. na práce ve výškách apod.), prostudovat předpisy a ověřit, zda nejsou výjimky či možnosti, jak práci provádět bez dokladu.
- Klient, který nechce sdělit svoji diagnózu, by si měl připravit nějakou charakteristiku omezení, která má díky své nemoci v práci.
- Zjistit, kde všude jsou nutné lékařské prohlídky a jaká jsou jejich kritéria.
- Zjistit (je-li to možné), za jakých okolností mohou klienti projít psychotesty a za jakých nikoli.
- Ve firmách, pro něž je personální agenda administrativně příliš náročná, zkoušet nabízet spíše přechodné zaměstnávání.
- Počítat s tím, že v některých povoláních může být práce na poloviční úvazek problematická nebo nepřijatelná.
- Shromažďovat informace o tom, která zaměstnání poloviční úvazky neumožňují.
- Nabízet spíše podporované zaměstnávání tam, kde je pro zaměstnavatele výhodnější stálý člověk na jedno pracovní místo.

Metodologie

Výzkum proběhl s využitím takzvané kvalitativní výzkumné metodologie. Zjednodušeně řečeno to znamená, že prezentované výsledky nepopisují rozložení nějakých charakteristik v populaci. Nemluvíme například o tom, jaký podíl všech zaměstnavatelů nemá problémy zřídit místo s polovičním úvazkem. Výsledky tedy sice neposkytují kvantitativní údaje, umožňují však porozumět tomu, jaké jsou vztahy různých jevů v popisovaném terénu, jaké strategie zaměstnavatelé využívají při zaměstnávání osob zdravotně postižených apod. Například se ukazuje, že pokud se zaměstnavatelé necítí zatíženi personální agendou (což byl případ většiny dotazovaných zaměstnavatelů), pak nemívají potíže ani se zřízením polovičního úvazku. Překážkou při zřízení polovičního úvazku v jejich případech mohou být spíše otázky organizace práce. Kvalitativní výzkum má tu velkou výhodu, že umožňuje získat znalosti o terénu, které výzkumník předem nepředpokládá. Z rozhovorů se zaměstnavateli například vyplynulo, že dochází k záměně mentálního postižení a duševní nemoci, respektive, že řada lidí tyto dvě věci nerozlišuje.

Výzkum je založen na rozhovorech vedených podle předem připraveného orientačního scénáře. Celkem bylo kontaktováno 51 zaměstnavatelů a na tomto základě se uskutečnilo 20 osobních rozhovorů, 4 telefonické rozhovory a v jednom případě byly odpovědi získány pouze e-mailem. Rozhovory vedly tři vyškolené tazatelky – terénní pracovnice z Green Doors (Lída Hanušová), Fokusu Praha (Andrea Sladká) a Eset-Helpu (Iveta Adamová). U prvních tří rozhovorů byli kvůli zaškolení též přítomni autoři této zprávy. Z rozhovorů byl pořizován

zápis zachycující nejen odpovědi zaměstnavatelů, ale také celý průběh kontaktování zaměstnavatele, dohadování rozhovoru a případného navázání další spolupráce.

Charakteristika sebraných dat

Při výběru firem jsme se řídili snahou pokrýt základní typy možných zaměstnavatelů z hlediska počtu zaměstnanců, oboru činnosti, sektoru, ve kterém působí, deklarované sociální zodpovědnosti, deklarovaného počtu zaměstnaných OZP. Tyto typy jsme stanovili ještě před zahájením sběru rozhovorů na přípravném semináři, s pomocí zkušenosti terénních pracovníků. Základní charakteristiku pořízených dat ukazují následující tabulky.

Tabulka 1: Uskutečněné osobní rozhovory - přehled

"přezdívka" firmy	počet zaměstnanců	obor činnosti	odvětví	sociální zodpovědnost apod.	navázaná spolupráce
1 Keramika	10-50	Keramická dílna, velkosklad, kavárna, prodejna	řemeslo, obchod, prodej	sociální firma	ano
2 Řetězec OD 01	100-500	Mezin. obch. spol. - řetězec obch. domů	obchod, prodej	sociální zodpovědnost	ano (firma sama vyhledala GD)
3 Řetězec OD 02	100-500	Mezin. obch. spol. - řetězec obch. domů	obchod, prodej	sociální zodpovědnost	ano
4 Základní škola	5-10	Malá ZŠ, 1. stupeň, malotřídka	školství		(ano)
5 Kombinovaná škola	10-50	Odborná škola pro zdravotně a mentálně postižené	školství		ano
6 Městský úřad 01	nezjištěno	Městský úřad	samospráva		
7 Ostraha 02	nad 500	Ostraha objektů	služby	Deklarují zaměstnance ZP	ano
8 Průmysl 01	50-100	Průmyslová činnost, podlahy, stroje,...	průmysl		ano
9 Web design	50-100	Plakáty, web design, prpagace	reklama	chráněná dílna	ano
10 Nemocnice 02	50-100	Nemocnice nestátní	zdravotnictví		
11 Stavební firma 02	do 5	Stavebnictví, střechy	stavebnictví		
12 Prodejna Elektro	do 5	Prodejna: elektro, foto, audio	prodej		
13 Nemocnice 03	100-500	Nemocnice státní	zdravotnictví		ano
14 Průmysl 02	100-500	Průmyslová automati zace	průmysl		
15 NNO	do 5	Životní prostředí	nezisková org.		
16 Reklama	10-50	Výroba a distribuce prop. materiálů, služby	reklama	sociální firma, 100% ZP	
17 Divadlo 02	10-50	Divadlo	kultura		
18 Charita	50-100	Charita	nezisková org.		
19 Muzeum	nezjištěno	Muzeum	kultura		
20 Knihovna	100-500	Velká státní knihovna	kultura		

Tabulka 2: Uskutečněné telefonické a e-mailové rozhovory - přehled

Telefonické rozhovory:

"přezdívka" firmy	počet zaměstnanců	obor činnosti	odvětví	sociální zodpovědnost apod.	navázaná spolupráce
1 Zdravotnictví	100-500	Sdruž. státní zdravot. zařízení	zdravotnictví		(ano)
2 Nemocnice 01	2 (ostatní personál v nájmu)	Nemocnice nestátní	zdravotnictví		
3 Krejčovství	do 5 (dříve 14-16)	krejčovství	služby		
4 Stromy	do 5	prořezávání stromů	služby		

E-mail:

"přezdívka" firmy	počet zaměstnanců	obor činnosti	odvětví	sociální zodpovědnost apod.	navázaná spolupráce
1 Městský úřad 02	100-500	Městský úřad	samospráva		

Jak navazovat kontakty se zaměstnavateli

Úspěšnost při navazování kontaktů se zaměstnavateli

Dvě z tazatelek pracovaly tak, že výzkumné rozhovory současně využívaly jako možnost k navázání spolupráce se zaměstnavatelem. Oslovily 38 zaměstnavatelů, z toho se třinácti uskutečnily osobní rozhovor a se čtyřmi rozhovor telefonický. Z těchto kontaktů se v deseti případech podařilo navázat spolupráci. Z toho můžeme odhadnout, že pokud se již podaří navázat osobní kontakt se zaměstnavatelem, je poměrně vysoká pravděpodobnost, že dojde také k navázání spolupráce.

Tabulka 3: navazování spolupráce

Počet oslovených zaměstnavatelů	40
Počet rozhovorů (osobních či telefonických)	17
Počet zaměstnavatelů, se kterými byla navázána spolupráce	10

Způsoby oslovování

Prakticky všechny rozhovory byly zahájeny telefonickým kontaktem. Firmy pro kontakt byly vybírány různými cestami: osobní známost, evidence úřadu práce, inzeráty volných pracovních míst, vyhledání přes internet, doporučení jiných zaměstnavatelů. Práce tazatelek ukázala, že nejproduktivnějším způsobem oslovování zaměstnavatelů je telefonní kontakt, začínající nějakou obdobou otázky "Měl/a byste chvíli čas?", a že je potřeba se co nejdříve ptát na možnost osobního kontaktu.

Doporučení pro komunikaci: Začít nějakou obdobou otázky "Měl/a byste chvíli čas?" Pokud je prostor pro telefonní komunikaci otevřen, je třeba se co nejdříve zeptat na možnost osobního setkání za účelem informování o zaměstnávání zdravotně postižených. To současně objasní, že nejde o žádný komerční telefonát firmy nabízející služby nebo produkty, vůči čemuž mohou být zaměstnavatelé nastaveni ostražitě.

Poznámka: Za pozornost stojí i zkušenost, při které špatně dopadl kontakt na firmu deklarující zaměstnávání více než 50 % osob se ZP (Ostraha 02). Jinými slovy je třeba počítat s tím, že i subjekty "z branže" nemusí být spolupráci vždy automaticky nakloněny.

Překážky a přemostění

V tomto oddíle se budeme v jednotlivých podkapitolách zabývat různými tématy, která můžeme označit jako „překážky“ a „přemostění“. Překážky a přemostění, na nichž jsme během výzkumu narazili, charakterizují připravenost zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé mluví často o různých překážkách při zaměstnávání těchto osob, v rozhovorech byli koneckonců na překážky dotazováni. Ale často také nabízejí možná přemostění problémů, mluví o tom, co by očekávali a co by jim pomohlo. Některá z těchto témat byla obsažena již v orientačním scénáři k rozhovorům, ale řada z nich se vynořila, aniž bychom je předpokládali.

Situace je z hlediska potřeb a nabídky různých zaměstnavatelů velmi různorodá. Z toho plynou dvě obecná doporučení.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Je důležité zdůraznit flexibilitu možností nabízených podporovaným a přechodným zaměstnáváním i různou povahu možností a omezení

jednotlivých duševně nemocných klientů.

Doporučení pro komunikaci: Je také velmi důležitý osobní kontakt se zaměstnavatelem, při kterém mohou být konkrétní specifika toho kterého zaměstnavatele a klienta vyjasněna.

Jak jsou zaměstnavatelé zkušení se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a osob duševně nemocných

Ne/informovanost o zaměstnávání OZP obecně

Problematika zaměstnávání OZP může být zvláště pro malé firmy naprosto nová (Základní škola). U větších firem s pětiprocentním plněním může být obeznámenost s problematikou jak dobrá, tak mizivá (zvláště v případech, když využívají náhradní plnění). Naopak s dobrou informovaností se nejspíš potkáme u sociálních firem a firem, které využívají příspěvky úřadu práce.

Doporučení pro brožuru: Informace, které vysvětlují problematiku zaměstnávání OZP (povinnosti ze zákona, možnosti plnění), by měly být základní a srozumitelné i pro toho, kdo o tom vůbec nic neví.

Setkání s jinou agenturou podporovaného zaměstnávání

Ačkoli firma ještě nemá přímé zkušenosti s provozováním služby PZ, mohla se už setkat s nabídkou podporovaného zaměstnávání pro jinou cílovou skupinu. Je také možné, že spolupráce z nějakého důvodu nevyšla (Řetězec OD 02, Kombinovaná škola).

Doporučení pro komunikaci: Pokud se ukáže, že zaměstnavatel již má zkušenosti s jinou agenturou pro podporované zaměstnávání, je třeba zjistit, jaké tyto zkušenosti byly a případně co selhalo, aby bylo možné vysvětlit rozdíly a předejít možným obavám nebo pochybnostem zaměstnavatele.

Specifická zkušenost se zaměstnáváním OZP

Při rozhovoru ve firmě Řetězec OD 01 byla řeč o zajímavé zkušenosti se zaměstnáváním OZP. Zřejmě zvláště u větších firem může dojít k situaci, že se (tělesně) zdravotně postiženým stane zaměstnanec, který původně zdravotně omezen nijak nebyl. Taková zkušenost ale ukazuje zdravotně postiženého jako někoho, komu klesá výkonnost, kdo se „veze na vlně své nemoci, únavy“, kdo postupně z práce vypadává.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Zdůraznit, že klienti PZ přistupují zodpovědně sami k sobě i k okolí, chtějí pracovat, aktivně se snaží získat pracovní návyky a dovednosti za podpory pracovního konzultanta, který navíc spolupracuje se zaměstnavatelem na vytvoření vhodných podmínek.

Negativní zkušenosti se zaměstnáváním duševně nemocných (za absence podpory)

Zkušeností přímo se zaměstnáváním duševně nemocných bylo celkově pomálu. Většina z nich byla negativních. Buď šlo o přímé zkušenosti (Charita, Řetězec OD 01, Web design) nebo třeba o zkušenosti z doslechu (NNO, Základní škola). Jednalo se o následující záporné zkušenosti: neschopnost pracovníka soustředit se po delší dobu na obrazovku počítače; pokus zaměstnat paní po dlouhodobé hospitalizaci na psychiatrii nedopadl dobře; časté hospitalizace zaměstnance vedly k tomu, že se nakonec na svoje místo už nevrátil; spolupráce s duševně nemocnou ženou nebyla vyhovující, ale bylo těžké s ní rozvázat pracovní poměr; učitelka s depresemi nenašla pochopení u zaměstnavatele (základní škola), nakonec spáchala sebevraždu. Všechny tyto zkušenosti však pocházely ze situací, kdy neměli žádnou podporu

ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci se ZP.

Doporučení pro komunikaci: Když zaměstnavatel mluví o negativních zkušenostech s duševně nemocnými, je třeba upozornit na to, že právě tomu by mělo podporované a přechodné zaměstnávání předcházet, a vysvětlit jak. Službu podporovaného a přechodného zaměstnání lze v tomto případě představit právě jako něco, co ve velké míře eliminuje problémy.

Pozitivní zkušenosti se zaměstnáváním duševně nemocných

Vysloveně kladná zkušenost se objevila pouze jedna: práce pokladního, který je sice „nervově labilní“, ale nečiní to žádné extrémní potíže (Muzeum).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Připravit si úspěšné příklady zaměstnávání duševně nemocných, případně i s popisem pracovního místa, počátečních obtíží a jejich překonání. Pokud budou firmy souhlasit, lze uvádět i jména konkrétních firem.

Deprese jako příklad duševního onemocnění

Deprese byla relativně často zmiňovanou diagnózou, kterou lidé znají a setkali se s ní, i když často mimo vlastní pracoviště. Někdy nebylo jasné, jestli se jednalo o diagnózu nebo o laické použití pojmu deprese, každopádně si ho však respondenti spojovali s duševní nemocí (Krejčovství, Nemocnice 02, Nemocnice 03).

Doporučení pro komunikaci: Deprese je i pro laiky srozumitelný a představitelný pojem, spojovaný s duševní nemocí. Dá se využít jako vhodný příklad při informování zaměstnavatelů o duševních nemocech.

Jakou mají zaměstnavatelé motivaci

Možná motivace firem k zaměstnávání OZP

V rozhovorech byly zmíněny následující motivy k zaměstnávání OZP: obecně humánní důvody; osobní zkušenost s vlastním zdravotním postižením; osobní zkušenost se zdravotně postiženou osobou; zkušenost někoho známého se zdravotním postižením; plnění zákonné povinnosti 5%, využívání příspěvků a dotací.

Doporučení pro brožuru: Motivace k rozhodnutí zaměstnat OZP mohou být různé. V informačním materiálu by se neměla upřednostňovat snaha pomoci před pragmatickými důvody zaměstnávání OZP. Obojí je legitimní. A v obou případech mohou být pracovní konzultanti zaměstnavatelům nápomocni při vyjednávání se zdravotně postiženým zaměstnancem a při organizaci jeho práce, a stejně tak při vyjednávání s úřadem práce o příspěvcích na zřízení pracovního místa.

Doporučení pro komunikaci: Je vhodné při osobním kontaktu zjistit, jakou mají zaměstnavatelé zkušenost se zaměstnáváním OZP ve firmě, ale také, zda mají nějakou zkušenost se zdravotně postiženými odjinud a hlavně jakou. Od této zkušenosti a od jejich pohledu na věc se lze odrazit; vidíme, jaké jsou jejich představy, postoje, očekávání, obavy nebo vstřícnost.

Rovné zacházení

Zaměstnavatelé se mohou uchýlovat k výroku typu: „Důležité jsou schopnosti, ne zda má člověk nějaké postižení.“ (Průmysl 02) Je v tom patrná snaha vyjádřit, že nemají vůči zdravotně postiženým žádné předsudky. Vlastně tím mluví o jakémsi rovném zacházení se zaměstnanci, při kterém se ovšem na postižení a zvláštnosti z něj vyplývající nemá brát zřetel. Z takového pohledu ale může logicky vyplynout následující, pro naše klienty mnohem méně

příznivý pohled, který by se dal vyjádřit následovně: „Všichni musejí podávat kvalitní výkony, ať jde o zdravé nebo postižené. Stejně jako se rozloučíme se zdravým člověkem, který nezvládá svoji práci, rozloučíme se i s člověkem se zdravotním postižením, pokud na svoji práci nestačí.“ (Charita)

*Doporučení pro brožuru i pro komunikaci: Je nutné vysvětlit, že právě nezohledňování specifčnosti zdravotně postižených je podstata problému. Často to přece vypadá tak, že duševně nemocní na práci nestačí, ale přitom při správně zorganizovaných podmínkách a podpoře naši klienti svou práci zvládají. To je smyslem podporovaného a přechodného zaměstnávání: zcitlivět pracovní prostředí tak, aby vstřebalo i člověka se zvláštními potřebami – a on pak při vhodné podpoře může prokázat schopnosti a podávat dobrý výkon. Není to tedy otázka toho, jestli někdo má nebo nemá schopnosti, ale spíš jak někdo může nebo nemůže svoje schopnosti vůbec rozvinout a používat. Postižení tedy **JE** při práci zaměstnance podstatné. Hraje roli právě do té míry, do jaké je ho potřeba kompenzovat. Ať už jde o bezbariérové vstupy nebo o to, že zaměstnanec by měl zpočátku dostávat přesný popis denních úkolů a někdo by s ním měl projet trasy MHD, po kterých se bude v rámci svojí práce každý den pohybovat.*

Poukaz na povahu práce

Kvalifikační nároky na určitou práci a předpoklady o schopnostech duševně nemocných (viz následující kapitola) používají zaměstnavatelé jako argument, proč osobu duševně nemocnou zaměstnat nelze: "Rádi bychom zdravotně postižené zaměstnali, ale museli bychom pro ně mít vhodnou práci." Nebo používají obdobný, ale už jednoznačně odmítavý argument: "S ohledem na povahu práce u nás to vlastně nejde." Přitom se opakovaně v rozhovorech změnil pohled zaměstnavatele na duševně nemocné a jejich zaměstnávání poté, co terénní pracovnice přímo při rozhovoru problematiku vysvětlila.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Vysvětlit, že omezení mohou být různá a v různé míře a že u každého klienta je to individuální. Ukázat, že některé představy jsou příliš paušální (nejlépe uváděním příkladů, jak nakonec fungovalo něco, co zaměstnavatel ani nečekal). Zkušenosti s přesvědčováním také ukazují na důležitost osobních kontaktů ve firmách.

Ochota vyjít vstříc

Můžeme mluvit o dvou typech vstřícnosti zaměstnavatelů. První typ vstřícnosti znamená, že zaměstnavatelé jsou ochotni pracovní místo pro konkrétního člověka nějak spoluvytvářet a upravovat podle potřeby (Keramika, Řetězec OD 01). Jiní zaměstnavatelé sice zaměstnávání OZP připouštějí, ale jen za podmínky splnění určitých kritérií. Nevyjadřují ochotu pracovní místo nějak přizpůsobovat. To znamená, že vyjednávat potřebné přizpůsobení pracovního místa může být obtížné.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Vedle nabídky spolupráce při odstraňování bariér (při přípravě vhodného pracovního prostředí pro OZP) – viz výše – je nezbytné zdůraznit také potenciál služby podporovaného a přechodného zaměstnávání dobře vybrat a připravit zdravotně postiženého pro vykonávání konkrétní práce.

Doporučení pro komunikaci: Zvážit, zda vůbec spolupracovat se zaměstnavatelem, který sice vyjadřuje ochotu zaměstnat duševně nemocného člověka, ale zároveň stanovuje tvrdé podmínky bez ochoty nějak uzpůsobovat pracovní prostředí.

Existence bariér v pracovním prostředí

Když je řeč o zaměstnávání (tělesně) postižených (Charita, Průmysl 01), mluví se o neexistenci bezbariérového přístupu jako o překážce, s níž se nedá moc dělat. V rozhovorech

však také docházelo k tomu, že při vysvětlování a vyjednávání zaměstnávání duševně nemocných tazatelky popisovaly podporu ZP právě jako jakési překonávání bariér (Keramika, Řetězec OD 01).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Téma bariér je obecně srozumitelné a je i spojováno se zdravotním postižením. Možná by šlo popsat podporované a přechodné zaměstnávání našich klientů jako svého druhu odstraňování bariér: v komunikaci, v pracovních podmínkách, v organizaci práce apod.

Možnost člověka vyzkoušet, získat důvěru

Vzhledem k nejistotě nebo předsudkům ohledně toho, co mohou zaměstnavatelé od duševně nemocných očekávat, se - celkem pochopitelně – objevuje potřeba nejprve získat důvěru a jistotu, že všechno půjde bez větších obtíží (Základní škola).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: K motivaci zaměstnavatele přispěje, když bude zřejmé, že PZ i PŘZ od začátku asistuje oběma stranám v navazování vzájemné důvěry.

Změna motivace (důležitost intervence terénních pracovníků během rozhovoru)

Při vyjednávání se zaměstnavateli se ukazovala důležitost dovednosti tazatelek objasnit problematiku a rozptýlit obavy respondenta. Po vyjasnění se zpravidla postoj respondenta změnil (byť změna byla samozřejmě zatím jen slovní). Šlo o takové intervence jako například vysvětlení, že duševně nemocní nejsou agresivní či nesvéprávní, že přicházejí na otevřený trh práce službou přechodného a podporovaného zaměstnávání do velké míry už připraveni. Vyplatilo se také referovat o dobrých zkušenostech se zaměstnáváním duševně nemocných u firem.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Debata a reference o zkušenostech konzultantů s přechodným a podporovaným zaměstnáváním duševně nemocných bude hrát při vyjednávání o pracovních místech zásadní roli pro motivaci zaměstnavatelů. Je třeba mít připravený pozitivní obraz klienta přicházejícího se službou PZ či PŘZ (sice se specifickými omezeními, ale motivovaný k práci, aktivní apod.) a příklady úspěšných případů zaměstnávání, možných potíží a způsobů jejich překonání, s vysvětlením, co všechno k úspěchu přispělo.

Jaké mají zaměstnavatelé představy o tom, co duševně nemocní mohou a co ne; a jaké mohou mít požadavky na kvalifikaci a způsobilost

Představy o nebezpečnosti duševně nemocných

Mezi zaměstnavateli se objevily představy o nebezpečích spojených s duševně nemocnými. (Jsou agresivní. Jsou nespolehliví. Jsou nevypočitatelní.) Podobné představy (nezodpovědnost, nespolehlivost) se projevují také tehdy, když zaměstnavatel říká, kde by si duševně nemocného nedovolil zaměstnat: při práci s nemocnými (Nemocnice 02), s dětmi (Základní škola) a s penězi v pokladně (Divadlo).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Uvádět příklady, které jdou proti těmto představám.

Zajímavý příklad - práce v pokladně: V jednom z rozhovorů uváděl zaměstnavatel pokladnu a práci s penězi jako místo, kde by duševně nemocného nemohl zaměstnat (Divadlo). V jiné instituci velmi podobného charakteru byla naopak pokladna místem, kde duševně nemocný již delší dobu pracuje (Muzeum). Zdá se tedy, že představy o možnostech uplatnění duševně nemocných jsou často zbytečně uzavřené.

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Rozšiřovat povědomí o možnostech duševně

nemocných tým, že budou uváděny příklady úspěšného uplatnění duševně nemocných na místech, na která by se je mnozí lidé báli umístit. Například: Naši klienti se úspěšně uplatnili na těchto pozicích: pokladní divadla,

Zaměňování duševní nemoci a mentálního postižení

V průběhu sbírání rozhovorů se ukázalo, že v povědomí zaměstnavatelů může být duševní nemoc zaměňována za mentální postižení. Z toho potom vyplývají neadekvátní představy o inteligenci, komunikačních schopnostech, zručnosti, případně fyzickém vzhledu duševně nemocných.

Doporučení pro brožuru: Zviditelnovat rozdíl mezi duševní nemocí a mentálním postižením.

Doporučení pro komunikaci: Připravit se na situaci, kdy k záměně u zaměstnavatele dochází. Případně mít po ruce způsob, jak duševní nemoc rychle charakterizovat a odlišit ji od mentálního postižení. A současně jak to říci, aniž by měl zaměstnavatel pocit, že je poučován.

Představy o pracovních schopnostech, dovednostech a kvalifikaci duševně nemocných

Zaměstnavatelé uváděli kritéria, která jsou podle nich překážkou při zaměstnání duševně nemocných na některých místech: stres, fyzicky náročná práce (Řetězec OD 01), psychicky zátěžová práce v nemocnici (Nemocnice 03), práce s přístroji (Ostraha 02). Často také postupně procházeli pracovní místa, která ve své firmě či jiné organizaci mají, a vyjmenovávali kvalifikační předpoklady, které podle nich neumožňují zaměstnat duševně nemocné. Prvním typem takových předpokladů, které podle nich mohou bránit duševně nemocného zaměstnat, jsou různé doklady a oprávnění. Řidičský průkaz (Řetězec OD 02), zkoušky pro práci na laně, zkoušky pro práci s motorovou pilou (Stromy), zkoušky pro práci s kotlem v kotelně (Základní škola). Podobně byla zmíněna i zdravotní prohlídka, té se věnujeme podrobněji v dalším oddíle. Tyto dokumenty mají tendenci vytvářet ostrou hranici: buď je uchazeč může mít či získat nebo nikoli. Mezi zaměstnavateli bylo časté přesvědčení, že je duševně nemocný mít nemůže.

Doporučení pro brožuru: Bylo by proto dobré uvádět příklady duševně nemocných, kteří podobná oprávnění mají a pracují na místech, kde jsou tato oprávnění potřeba. Zároveň je třeba zdůrazňovat, že služby PZ a PŘZ spolupracují se zaměstnavatelem při naplnění jeho požadavků na kvalifikaci zaměstnance.

Doporučení pro komunikaci: I na první pohled pevné hranice (má či nemá oprávnění) lze změkčit, pokud jsou předpisy důkladně prostudovány. Při dojednávání pracovního místa je proto dobré ověřit, zda nejsou výjimky či možnosti, jak práci provádět bez dokladu.

Komunikace s duševně nemocnými

Komunikace s klienty podporovaného či přechodného zaměstnávání může být jednak problémem z pohledu zaměstnavatele - může z ní mít obavy (Řetězec OD 01, Průmysl 01) - a jednak může mít svoje specifika, s nimiž se musí pracovat: například na pozici kurýra mezi pobočkami obchodního řetězce je vhodnější, aby konkrétní pracovník s duševní nemocí dostával instrukce v písemné formě od jednoho člověka, než aby byl instruován telefonem (Řetězec OD 01).

Doporučení pro brožuru: Uvést příklady zvláštností komunikace a jak je lze řešit (třeba příklad s kurýrem).

V rozhovorech nabídnuté pracovní pozice, ať už v případě, že se uvolní, nebo pozice, o kterých se začalo vyjednávat

Kavárnice (Keramika)

Call centrum (Řetězec OD 01)
Poslíček, rozvoz materiálů (Řetězec OD 02)
Uklížečka, pomocná kuchařka, pomocnice vychovatelky (Základní škola)
Pomocné práce, úklid (Kombinovaná škola)
Strážní služba, vrátnice - pokud by šlo mít nezkrácený úvazek nebo by byla možnost úvazek zkrátit (Ostraha 02)
Grafické studio, práce na PC (web design)
Administrativa (Nemocnice 03)
Kopírování v IT oddělení - výpomoc (Průmysl)

Jak zaměstnavatelé zacházejí nebo chtějí zacházet s informacemi o zdravotním stavu duševně nemocných ZP

Různé přístupy ke zjišťování zdravotního stavu

Jedním z cílů výzkumu bylo zmapovat, jak zaměstnavatelé zacházejí s informacemi o diagnóze duševně nemocného zaměstnance nebo obecněji OZP. Postoje jsou různé. Někteří zaměstnavatelé zmiňují zákaz ptát se na povahu onemocnění v tom smyslu, že tudíž ani nemohou vědět, zda někoho s duševní nemocí zaměstnávají (Městský úřad 01). Řada zaměstnavatelů uvádí, že povahu onemocnění je dobré či potřebné znát (Nemocnice 03, Ostraha 02, Průmysl, Divadlo 01). Někdy je explicitně zdůvodněno, proč je to potřeba. "Zdravotní stav potřebuji znát, co když nemůže vykonávat nějakou práci a já ho na ni přidělím?" (Stavební firma 02). Jinde byl důvod možná spojený s předsudky o stavu duševně nemocných, ale může mít i praktické jádro. "Povahu onemocnění by určitě vedení chtělo znát, ne z důvodu prozkoumávání konkrétní osoby, ale z důvodu, jak se k němu chovat a jak s postiženým komunikovat. Na pracovištích máme velmi dobré mezilidské vztahy." (Průmyslová činnost) Je pravděpodobné, že řada z těchto zaměstnavatelů si neuvědomovala zákonný zákaz povahu nemoci či postižení zjišťovat. V případě jedné sociální firmy je zase praxe taková, že povahu nemoci nezjišťují, protože to vzhledem k povaze práce není třeba. Jde o firmu, která se zabývá prací na počítači - grafika, web design, digitalizace apod. (Web design)

Doporučení pro brožuru: Povědomí o zákazu zjišťovat diagnózu je pravděpodobně nízké. Rozhodně nevede zaměstnavatele k tomu, aby tuto diagnózu často nezjišťovali či nechtěli zjišťovat. Proto je dobré o tomto zákazu informovat. Na druhou stranu je třeba vidět, že zaměstnavatelé často mají dobré důvody, proč chtějí zdravotní stav zaměstnanců znát. Proto doporučujeme nezdůrazňovat zákaz příliš tvrdě. Formulace by neměla vyznít tak, že zjišťování zdravotního stavu zaměstnanců zaměstnavateli je něco nepochopitelného a odsouzeníhodného.

Rozlišení zdravotních omezení a diagnózy

V průběhu analýzy jsme narazili na rozlišení na zdravotní omezení a diagnózu. Je něco jiného vědět, že si někdo potřebuje „na dvě hodiny denně lehnout“ (NNO), a vědět, že má diagnózu schizofrenie. Zaměstnavatele většinou zajímala především zdravotní omezení. Nicméně rozlišení vyplynulo teprve z analýzy, takže jsme ho neměli v ruce při koncepci scénáře rozhovoru a tudíž ho nepoužívaly ani tazatelky. V jednom z rozhovorů (Nemocnice 02) je například formulace zdravotní omezení použito, ale není zřejmé, zda je toto sousloví vymezeno vůči diagnóze. Podobně jako jinde, i tady se mluví o důvodu zdravotního omezení, ale není zcela jasné, zda to znamená, že zaměstnavatel chce vědět právě diagnózu. Nicméně se zdá, že zaměstnavatelům jde většinou spíše o zdravotní omezení, než o diagnózu. Jednoduše

potřebují vědět, jakou práci mohou zaměstnancům zadávat a jakou nikoli (viz také předchozí kapitola)

Doporučení pro brožuru: Je možné důsledně rozlišovat povahu zdravotního omezení a důvody zdravotního omezení. Tedy odlišit omezení a diagnózu. Potom je možné důsledně nechávat nemocnému nárok nesdělovat diagnózu a současně ponechat zaměstnavateli nárok znát omezení, která má jeho zaměstnanec. V brožuře je možné ukázat, že povahu zdravotních omezení lze smysluplně a odpovědně charakterizovat i bez sdělení povahy onemocnění.

Co nejlepší informovanost o zdravotních omezeních zaměstnance je také spojována s důvěrou zaměstnavatele. Zaměstnavatelé oceňují otevřenost a fér hru (NNO). Pokud by o zaměstnanci věděli, že trpí duševní chorobou, a neměli možnost se nic víc dozvědět, měli by z takové situace obavy. Možná až do té míry, že by raději takového člověka nezaměstnali.

Doporučení pro komunikaci: Pokud se duševně nemocný rozhodne, že o svém onemocnění zaměstnavateli nechce říct, měl by mít připravenou nějakou charakteristiku omezení, které v práci díky své nemoci má. Tím může být získána důvěra, neboť zaměstnavatel bude mít důležité informace.

Zdravotní prohlídky

U některých zaměstnavatelů jsou otázky po zdravotním stavu zaměstnance delegovány na lékaře. Jedním z předpokladů získání pracovního místa může být vstupní lékařská prohlídka. Rozhodnutí o zdravotních aspektech přijetí zaměstnance je tedy ponecháno na lékaři (Ostraha 02, Nemocnice 03).

Doporučení pro komunikaci: Je dobré zjistit, kde všude jsou lékařské prohlídky nutné, s jakými kritérii, a na která místa tak duševně nemocný nedosáhne a na které naopak dosáhnout může.

Psychotesty

Pro některá místa, například strážných (Ostraha 02) může zaměstnavatel dokonce vyžadovat psychotesty.

Doporučení pro komunikaci: Může být dobré klientům zjistit (je-li to možné), za jakých okolností mohou psychotesty projít, a za jakých nikoli.

Bezpečnost práce na pracovišti

Ačkoliv to v rozhovorech nebylo explicitně zmíněno, objevuje se otázka, jak je to s právní odpovědností za pracovní úrazy a bezpečnost práce v případě OZP. Je zaměstnavatel odpovědný za újmu na zdraví v důsledku zdravotního omezení, o kterém ho zaměstnanec neinformoval?

Doporučení pro brožuru: Zahrnout informace z oblasti bezpečnosti práce s ohledem na to, zda byl či nebyl zaměstnavatel zpraven o zdravotním postižení svého zaměstnance.

Jaké vidí zaměstnavatelé administrativní a organizační překážky

Personální agenda jako překážka

Jeden ze zaměstnavatelů považoval administrativní náročnost personální agendy jako takovou za neúměrně náročnou. Ve své prodejně proto minimalizoval počet pracovníků a požadoval po nich časovou a kvalifikační flexibilitu (Prodejna Elektro). Pro některé, pravděpodobně především malé a komerční (tj. ne-rozpočtové) firmy tedy může být z administrativního hlediska personální agenda náročná již z povahy věci. Tím pádem jsou náročné i zkrácené

úvazky, případná nestabilita pracovníka a malá flexibilita.

Doporučení pro komunikaci: V takových případech zkoušet spíše nabízet přechodné zaměstnávání.

Personální agenda bez problémů

Personální agenda většinou nebyla chápána jako žádná významná překážka. Jde o rutinu.

Poloviční úvazek bez problémů z hlediska administrativy

Je-li personální agenda chápána jako bezproblémová oblast, pak nebývá administrativní potíží ani s polovičním úvazkem. Na otázku po možnosti zřízení polovičního úvazku respondenti většinou odpovídali v tom smyslu, že by to samozřejmě šlo (Řetězec OD 01, Ostraha 02, Stavebnictví - Střechy a další).

Poloviční úvazek jako problém z hlediska organizace práce

Nicméně poloviční úvazek může být problém ještě kvůli organizaci práce. Například strážní služby nelze dělit, protože by to znamenalo neúměrné zvýšení množství informací, které by při předávání služby bylo nutné předávat (Ostraha 02).

Doporučení pro komunikaci: S polovičním úvazkem je možné počítat jako s dobrým a přijatelným nástrojem pro vytváření vhodného pracovního prostředí pro duševně nemocného zaměstnance. Na druhou stranu je třeba počítat s tím, že v některých povoláních to může být řešení nepřijatelné.

Doporučení pro komunikaci: V průběhu vytváření databáze pracovních míst může mít smysl shromažďovat informace o tom, která zaměstnání poloviční úvazky neumožňují. Pak bude předem jasnější, do kterých oblastí lze s klientem směřovat společné úsilí o vyhledání zaměstnání.

Stabilita zaměstnance

Pro některé zaměstnavatele může být výhodnější zaměstnat někoho dlouhodobě na jedno pracovní místo, spíše než aby se zaměstnanci na jednom místě střídali (jako je tomu v přechodném zaměstnávání). U Řetězce OD 02 to bylo zdůvodňováno investicemi nutnými do zapracování zaměstnance a dobou, která je potřebná, aby se začlenil do pracovního kolektivu. Dále zkušenost jedné sociální firmy říká, že OZP mají obecně menší fluktuaci, místo si snaží udržet (Ostraha 02).

Doporučení pro komunikaci: V takovýchto případech nabízet spíše podporované zaměstnávání. Pokud je s duševně nemocnými v podporovaném zaměstnání zkušenost, že si získané práce váží a mají menší fluktuaci, je třeba to zdůraznit jako pozitivum.

Plnění 5%

Plnění 5% je pro firmy nad 25 zaměstnanců dobře vnímaná povinnost. V rozhovorech se neukázalo, že by její vykazování znamenalo nějakou nepřijemnou administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Zaměstnavatelé popisovali různé strategie, jak tuto povinnost plnit. Například vědí o tom, že když jedna součást podniku zaměstnává více OZP než jiná, je celková povinnost splněna (Nemocnice 02, Muzeum). Povinnost plnění 5% je tedy něco, čím se zaměstnavatelé už nějak zabývají. Neadresnost odváděných peněz či náhradního plnění byla důvodem k založení sociální firmy (Keramika). V jednom rozhovoru se objevilo dobře podložené pozorování, podle kterého firmy někdy nemusí vědět o možnosti náhradního plnění této povinnosti, tj. o odebrání služeb od firmy zaměstnávající dostatečný počet OZP (Ostraha 02).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Na samotnou povinnost plnění 5% není nutné nějak důrazně upozorňovat a informovat o ní. Lze navázat na to, že se zaměstnavatelé touto povinností už nějak zabývají, a nabídnout jim informace o tom, jak (pro ně možná nově) tuto povinnost řešit. Informace by se měly týkat různých možností plnění 5% povinnosti s pomocí přechodného i podporovaného zaměstnání, případně možností náhradního plnění obecně.

Poznámka: Při pravidelném vykazování podkladů pro uznání počtu zaměstnaných ZP leží poměrně velká a často zcela neúměrná část práce na zaměstnancích. Ve firmě Web design například zaměstnávají ženu, která přišla o horní i dolní končetiny. Přesto musí pravidelně čtvrtletně vykazovat všechny doklady o zdravotním postižení kvůli příspěvku firmě na podporu zaměstnanosti OZP.

Další dávky a podpora státu, její nenárokovost

V jedné ze sociálních firem (Keramika) měli negativní zkušenost se žádostmi o nenárokové dávky a podporu ze strany státu. Úřad práce s nimi nechtěl komunikovat, připadali si jako prosebníci, takže nakonec od této možnosti zcela ustoupili a žijí jen z přímých příjmů firmy. Jeden zaměstnavatel dokonce mluvil o tom, že plnění 5% povinnosti se nijak finančně nevyplácí a zaplatit pokutu by bylo mnohdy jednodušší (Kombinovaná škola). Na druhou stranu jiné firmy zaměstnávající velké množství OZP dávky čerpají a nevidí v tom problémy, příspěvky jsou jedním z podstatných zdrojů jejich provozu (Web design, Ostraha 02).

Doporučení pro brožuru i komunikaci: Čerpání dávek lze dohodnout a je v praxi využitelné. Nicméně může záležet na konkrétním úřadě práce, případně na konkrétním jednání. Jednou z nabízených služeb tedy může být zprostředkování těchto dávek, respektive pomoc a podpora při žádání o ně. Nebo v případě přechodného zaměstnání to, že čerpání dávek už je vlastně vyřízené.

Z rozhovorů se také zdá, že ti, kdo se zaměstnáváním OZP nijak zvlášť nezabývají, o nenárokových dávkách a podpoře vůbec nevědí. Na druhou stranu však dávky a podpora či jejich neudělení v rozhovorech byly tematizovány jako málo důležitý motiv k přijetí či nepřijetí zaměstnance ZP, či duševně nemocného (Stromy, Kombinovaná škola).

Doporučení pro brožuru: O příspěvcích a dávkách je dobré informovat, spíše však věcně, není třeba je vyzdvižovat za účelem motivování firem zaměstnávat OZP.

Zrušení pracovního místa a ukončení pracovního poměru

Objevily se obavy či zkušenosti spojené s tím, že OZP je těžké propustit, či zrušit pracovní místo zřízené pro OZP (Řetězec OD 01, Řetězec OD 02, NNO).

Doporučení pro brožuru: Informovat o tom, že zrušit místo pro OZP je stejné jako zrušit jakékoli jiné, eventuálně o tom, jak se ruší dotovaná místa, jak se rozvažuje pracovní poměr s OZP, jak se ukončuje spolupráce s podporovaným či přechodným zaměstnáváním.