

PRACOVNÍ MÍSTA PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ - STÁŽE PRO STUDENTY A ABSOLVENTY VŠ

Petr VYHNÁNEK

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s., Dubečská 900/10, 100 31 Praha 10 – Strašnice, vyhnanek@mup.cz

Anotace: Příspěvek popisuje společný projekt Metropolitní univerzity Praha a Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s názvem Pracovní místa pro zdravotně postižené. Popisuje cílovou skupinu projektu a jednotlivé klíčové aktivity, které tvoří projekt (tréninková pracoviště, bilanční diagnostiku, neprofesní vzdělávání).

Příprava a realizace společného projektu Metropolitní univerzity Praha (MUP) a Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP) s názvem Pracovní místa pro zdravotně postižené (projekt je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita, registrační číslo CZ.2.17/2.1.00/35011) vychází z realizace projektů MUP zaměřených na podporu získávání pracovní praxe pro studenty se zdravotním postižením, kterých na univerzitě studuje každoročně více než 70.

Šlo o dva v Praze realizované projekty financované Evropským sociálním fondem. Vytvoření tréninkových pracovišť pro osoby s těžkým zdravotním postižením – realizovaný v rámci pražského operačního programu JPD3 v letech 2007 až 2008 a Pracovní trénink pro zdravotně postižené - realizovaný v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita v letech 2009 až 2011.

Projekt zapadá do celkové koncepce stipendijního programu Škola bez bariér, který si klade za cíl ucelenou přípravu studentů s pohybovým postižením jak v rovině vysokoškolského vzdělávání, tak i v praktické pracovní přípravě.

Projekt svým zaměřením navazuje i na významné zkušenosti NFOZP jako partnera projektu, který se ve své činnosti dlouhodobě zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve svých aktivitách se zaměřuje zejména na tři hlavní programové oblasti, kterými usiluje o plošnou pomoc řešení problému, kterým v Česku je zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

První osou pomoci je projekt ochranné známky Práce postižených. Druhou osou pomoci je projekt s pracovním názvem Neseď a jdi si hledat práci, který tvoří jak virtuální prostředí pro informace týkající se legislativy, kde a jak hledat práci, kde najít zaměstnance se zdravotním postižením a jak správně řešit náhradní plnění, tak i vzdělávací a osvětové projekty. Třetí osou je představování života, vzdělávání, práce a zájmových činností lidí se zdravotním postižením mj. soutěží Zdravotně postižený zaměstnanec roku.

Samotný projekt Pracovní trénink pro zdravotně postižené má za svůj hlavní cíl nabídnout cílové skupině osob se zdravotním postižením možnost osvojit si klíčové dovednosti uplatnitelné na trhu práce prostřednictvím tréninkové pracovní praxe, bilanční diagnostikou a neprofesním vzděláváním. Bilanční diagnostika a neprofesní vzdělávání zaměřené na osobnostní rozvoj vychází z potřeby cílové skupiny získat motivaci pro nalezení a udržení práce, osvojení si pracovních návyků pomocí tréninku a přístup k možnostem udržování znalostí, získávání informací o trhu práce a poradenství v rámci vzdělávání a tréninku.

Proč je projekt realizován?

Na rozdíl od řady zemí EU, kde je problém zaměstnávání OZP v poslední době úspěšně řešen, je v ČR situace neuspokojivá, konstatuje se v anotaci projektu Diverzita pro OZP. Většina zaměstnavatelů odmítá zaměstnat OZP, přestože jim to ukládá zákon, a raději uhradí finanční sankce, které jsou za nezaměstnávání osob se zdravotním postižením uloženy. Ve vyspělých zemích EU a v USA se tento problém daří postupně řešit a osoby se zdravotním postižením jsou na tamním pracovním trhu respektovány jako plnohodnotné pracovní síly.

Projekt MUP a NFOZP je realizován na území hl. m. Prahy, proto je klíčovým ukazatelem, ze kterého se vychází při stanovování početnosti cílové skupiny podíl osob se zdravotním postižením na populaci nezaměstnaných v Praze. Ten byl dle dostupných údajů Úřadu práce v posledním čtvrtletí roku 2011 na úrovni 13% a je to procento, které se od roku 2005 mírně zvýšilo (cca o 1- 2%). Počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením byl ve stejném období 140. Pouze 2 % z celkového počtu zdravotně postižených bylo podle statistických údajů zaměstnáno.

Zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením lze dosáhnout jednak poskytnutím potřebného vzdělání (a to i neprofesního) a pracovních zkušeností jak v průběhu studia, tak i v případě, kdy následkem úrazu či onemocnění dojde ke změnám v pracovní schopnosti a dotýčný je nucen zcela změnit profesi nebo alespoň charakter dosud vykonávané práce. Jako vhodná se ukazuje kombinace nástrojů jako je bilanční diagnostika, zlepšením informovanosti o právním postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, ale

i zprostředkování kontaktů a setkávání zdravotně postižených a zaměstnavatelů (zdroj: Sborník-Analýz projekt č. 0026 programu EQUAL vydané NROZP). Ke stejnému závěru došlo rozvojové partnerství ADIP v rámci CIP EQUAL v letech 2005 - 2008.

Zkušenosti z hlavní činnosti MUP, tedy vysokoškolského vzdělávání, umožňují konstatovat, že i přes získání patřičného vysokoškolského vzdělání mají zdravotně postižení absolventi škol problémy s hledáním zaměstnání především proto, že postrádají kvalitní pracovní praxi. Osoby se zdravotním postižením ji získávají ještě komplikovaněji (vzhledem k přetrvávající fyzické nepřístupnosti pracovišť, nezájmu o individuální přístup zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a péči či neochotě českých zaměstnavatelů přistupovat ke zkrácení pracovní doby - dle statistické ročenky ČSÚ pro rok 2011 pracuje v ČR "extrémně málo osob na částečný úvazek - v roce 2011 to bylo pouze 8,5% zaměstnaných žen a jen 1,8% zaměstnaných mužů", což se ukazuje z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako zásadní problém. Pro tuto skupinu je to často jediná příležitost pro pracovní uplatnění.

Realizace a zkušenosti z projektů JPD3 a OPPA ukázaly, že zajištění individuálního přístupu a možnost získání pracovní praxe výrazně zvyšuje jejich uplatnění na trhu práce. Po ukončení obou projektů téměř 2/3 účastníků našly pracovní uplatnění buď na tréninkových pracovištích, nebo jim byla účast v projektech motivací a podnětem k individuálnímu hledání trvalého pracovního uplatnění. I vzhledem k těmto zkušenostem je ze strany osob se zdravotním postižením o integrační aktivity realizované v tomto navazujícím projektu velmi vysoká poptávka.

Také pro zaměstnavatele je tréninková praxe osob se zdravotním postižením velmi žádoucí. Praxe jim slouží jako prostor pro vytipování vhodných pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením, resp. přizpůsobení existujících pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením (například vytvářením zkrácených úvazků, modifikací pracovní náplně), což je z hlediska jejich integrace na pracovištích velmi žádoucí.

Významným efektem, který je přítomen ve všech projektech MUP a NFOZP, je odtabuizování problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením praktickou ukázkou jejich pracovní činnosti na otevřeném trhu práce. I přes značný pokrok v oblasti integrace osob se zdravotním postižením na pracovištích, školách i v běžném životě se stále setkáváme (i v rámci realizovaných projektů MUP a NFOZP) ze strany zaměstnavatelů s častými předsudky, obavami či nepochopením specifik zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které ve výsledku brání jejich výraznějšímu zapojení na otevřeném trhu práce.

Cílová skupina projektu

Cílová skupina projektu je tvořena osobami se zdravotním postižením (osoby na invalidním vozíku, osoby těžce se pohybující, osoby s roztroušenou sklerózou, zrakově postižení, osoby s psychickým nebo chronickým onemocněním). Projekt je primárně zaměřen na osoby se zdravotním postižením, které nejsou zapojeny na trhu práce (zejména nezaměstnaní, studenti a absolventi vysokých škol) a které usilují o získání trvalého pracovního poměru v oblasti administrativní či jiné kancelářské práce. Při výběru účastníků projektu jsou preferováni, s ohledem na charakter pracovišť a navržených pracovních pozic, ti, kteří mají minimálně maturitní zkoušku.

Z hlediska potřeb této skupiny na poli pracovní integrace lze identifikovat ze zkušeností MUP a NFOZP 5 klíčových priorit:

1. osvojení klíčových dovedností, potřebných na trhu práce prostřednictvím neprofesního (obecného) vzdělávání;
2. získání motivačních předpokladů pro získání a udržení práce prostřednictvím podporované integrace na reálných pracovištích;
3. osvojení pracovních návyků pomocí tréninku v rámci obvyklého pracovního prostředí;
4. přístup k možnostem udržování znalostí a získávání informací o trhu práce;
5. kvalitní bilanční diagnostika a osobní poradenství v rámci vzdělávání a tréninku.

Do projektu je vzhledem k projektové žádosti zapojeno 40 osob jako cílová skupina. Pro naplnění účelu podpory je třeba absolvovat minimálně 5 měsíců na pracovní stáži. Tato doba je stanovena s ohledem na zaměstnance i zaměstnavatele. Cílem projektu není vytvářet umělá pracovní místa, smyslem je nabídnout stážistům reálné pozice, u kterých se předpokládá nutná doba pro zaškolení, aby byl stážista skutečným přínosem i pro zaměstnavatele.

Cílová skupina dále prochází v průběhu aktivního zapojení do projektu kurzy neprofesního vzdělávání a absolvuje bilanční diagnostiku, jak bude popsáno dále.

Oproti předchozím projektům došlo v tomto k velmi výraznému rozšíření cílové skupiny i mimo studenty a absolventy MUP. Ti tvoří hlavní část stážistů, nicméně jsou zastoupeni i studenti dalších pražských veřejných i soukromých vysokých škol (ČVUT, UK, ČZU, Vysoká škola obchodní, Vysoká škola ekonomie a managementu). Nově se cílová skupina rozšířila o klienty Psychiatrické nemocnice Bohnice a s nemocnicí spolupracující Nadace Bona.

V průběhu roku 2013 se zapojilo do alespoň jedné z projektových aktivit celkem 65 osob, 50 osob se zapojilo i do pracovního tréninku. U zbývajících bylo v rámci procesu bilanční diagnostiky zjištěno, že charakter postižení neodpovídá možnostem umístění na tréninkových pracovištích definovaných projektovou žádostí a byla jim doporučena jiná forma pracovního uplatnění převážně na chráněných pracovních místech.

Zejména v případech komplikovanějšího charakteru zdravotního postižení se osvědčuje zahájit proces zapojování do pracovního procesu bilanční diagnostikou, která velmi dobře odhalí potenciál dané osoby a může výrazně napomoci v nalezení odpovídajícího tréninkového/plnohodnotného pracovního místa. Dobrou znalostí schopností a dovedností osoby pak můžeme předejít možným neúspěchům na pracovišti, což se může negativně odrazit v další motivaci osoby se zdravotním postižením hledat odpovídající pracovní uplatnění.

Staro/ nová tréninková pracoviště

Výběr základní nabídky vhodných tréninkových pracovišť byl hlavní činností během prvních 3 měsíců realizace projektu, který byl zahájen 1. března 2013. Mezi hlavní kritéria výběru zaměstnavatelů pro realizaci pracovních stáží patří zejména:

1. kvalita pracovního prostředí a pracovního kolektivu (podstatný je zájem o zapojení osob se zdravotním postižením na pracovišti nejen po dobu realizace projektu, ale i po jeho ukončení);
2. okruhy navržených pracovních činností, které mohou účastníci stáží vykonávat;
3. nejen „lidsky“ přátelské pracovní prostředí (bezbariérovost pracoviště, zájem potenciálních spolupracovníků, zájem vedení společnosti o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením nejen ve vztahu k projektu);
4. vhodná osoba mentora na pracovišti, který je přiřazen každému stážistovi.

Mezi takto vybrané a do projektu zapojené zaměstnavatele patří instituce státní správy, neziskové organizace i komerční společnosti. Byla navázána spolupráce s více než 40 potenciálními zaměstnavateli, přičemž s 20 byla uzavřena dohoda o spolupráci a byla zahájena realizace pracovního tréninku alespoň jedním stážistou.

V rámci těchto jednání byla vytipována vhodná pracovní místa a vytvářeny rámcové pracovní náplně a popisy práce pro jednotlivé pozice. Po prvních jednání pokračovala s vybranými zaměstnavateli spolupráce na vytipování konkrétních pozic dle potřeb a schopností konkrétních účastníků z řad cílové skupiny. Na pracovištích, na kterých bylo vytvořeno více pozic, proběhly interní „burzy práce“ vedoucích pracovníků jednotlivých oddělení s cílem identifikovat nejvhodnější kandidáty pro jednotlivé pozice.

S pracovišti byly následně uzavírány dohody o spolupráci, které stanovují kontaktní osoby pro komunikaci i další pravidla zapojení OZP na pracovišti, včetně pravidel pro kontrolu pracovišť. Součástí dohod jsou i formuláře protokolů o přijetí na pracovní stáž a o hodnocení a ukončení stáže. Průběžné hodnocení považujeme za důležitou formu zpětné vazby pro realizační tým, zaměstnavatele i stážistu, který díky němu získává souhrnnou informaci o svém postavení na pracovišti, ale je pro něj i motivací pro zlepšení a změny v dalším období.

Samozřejmě se v průběhu realizace projektu objevují i negativní zkušenosti vztahující se k pracovištím. S jedním zaměstnavatelem byla ukončena spolupráce i přes uzavření dohody o spolupráci a vytipování vhodné kandidátky pro obsazení pracovní pozice. Důvodem ukončení spolupráce byl zcela nepřijatelný přístup ke zdravotně postižené účastnici projektu a zjevné nepochopení smyslu projektu pověřeným zástupcem zaměstnavatele.

Z hlediska stážistky se jednalo o osobně velmi negativní zkušenost, nicméně se právě v tomto případě ukázal typický problém zaměstnavatelů, který se bohužel neobjevuje ojediněle. Jedná se o počáteční neochotu, nezájem věnovat potřebný čas adaptaci zaměstnance se zdravotním postižením na konkrétním pracovišti, resp. jde o nepochopení specifik dané osoby vzhledem k pracovní pozici. Často stačí pouze v detailech upravit pozici a s ní spojenou náplň práce, aby vyhovovala specifikům dané osoby, z hlediska zaměstnavatele se může jednat o nepodstatnou úpravu, z hlediska zaměstnance se zdravotním postižením může jít o klíčový faktor znamenající úspěch na pracovišti.

U určitých typů postižení (např. DMO) je tento individuálnější přístup v počátku pracovního zapojení velmi potřebný a ze zkušenosti je možné potvrdit, že i přes delší čas adaptaci, vhodně vybrané zařazení, odpovídající náplň práce a celkově počáteční větší úsilí ze strany zaměstnavatele v počátku praxe vede z dlouhodobého hlediska k vytvoření kvalitního a dlouhodobého zaměstnaneckého vztahu.

Pracovní trénink

Vlastní pracovní trénink byl zahájen na jednotlivých pracovištích v návaznosti na průběh vstupních jednání o zapojení zaměstnavatelů do projektu a na procesu výběru cílové skupiny. Všichni zaměstnavatelé byli seznámeni před nástupem cílové skupiny na stáž se specifiky stážisty s ohledem na charakter postižení, aby byla

usnadněna adaptace na pracovišti. Jako minimální doba stáže bylo stanoveno pro všechny zaměstnavatele 5 měsíců a minimálně 80 odpracovaných hodin během těchto 5 měsíců v návaznosti na monitorovací indikátory projektu a požadavek hodnotitelů projektu. Reálně tak praxe probíhá v rozsahu 10 – 15 hodin týdně, ve výjimečných případech až 20 hodin týdně a ukazuje se, že limit 20 hodin je pro některé zaměstnavatele významným faktorem pro vytvoření pozice pro stážistu.

Na všech pracovištích je po počátečním zaškolení vykonávána stážisty reálná práce včetně její kontroly a hodnocení úspěšnosti jako v běžném pracovním procesu. Průběžné hodnocení je realizováno s periodicitou 5 měsíců v případě bezproblémového průběhu stáže, v případě komplikací jsou hodnocení realizována průběžně a jsou vyvozovány patřičné závěry. I z tohoto důvodu byla stáž jednoho z účastníků ukončena, jelikož nebyl schopen reagovat na upozornění zaměstnavatele a vyvarovat se vysoké chybovosti v průběhu stáže.

Jak bylo uvedeno v projektové žádosti, kromě výsledků práce je kladen důraz při hodnocení úspěšnosti účastníka i na další aspekty pracovního zařazení jako je docházka na pracoviště, komunikace s kolegy, zájem o práci a další návyky potřebné pro dlouhodobé uplatnění na trhu práce.

Diagnostika účastníků a zpracování kariérního plánu

Všichni účastníci projektu procházejí aktivitou bilanční diagnostiky, kterou vede psycholožka s dlouholetými zkušenostmi s prací s cílovou skupinou osob se zdravotním postižením. Její zapojení do vedení bilanční diagnostiky se vzhledem k této okolnosti již v předchozím projektu ukázalo jako velmi podstatný faktor úspěšné realizace této aktivity.

Základní použité metody v procesu bilanční diagnostiky jsou skupinové rozhovory a individuální konzultace zaměřené na vytváření kariérního plánu a budoucí osobnostní rozvoj podpořené vyplněním vstupního dotazníku jako podkladu pro zahájení celého procesu. Závěrem jsou pro jednotlivé účastníky zpracovány komplexní zprávy.

Kariérní plán účastníků jako dílčí součást aktivity bilanční diagnostiky je zpracován na základě individuálního a skupinového poradenství. V rámci krátkodobého plánu, který je plánem pro životnost projektu, je kladen důraz na získání dovedností podstatných pro vstup na pracovní trh. Klíčové dovednosti účastníci projektu získávají jak v pracovní praxi, tak i ve studiu a odborné přípravě ve zvoleném/doporučeném oboru činnosti.

Při realizaci bilanční diagnostiky se vychází z definice a charakteristiky bilanční diagnostiky, která je shrnuta v Metodice bilanční diagnostiky vytvořené v rámci projektu Bilanční diagnostika - CZ.1.04/5.1.01/77.00070 financovaného z ESF a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Bilanční diagnostika je v tomto smyslu Metodikou bilanční diagnostiky definována jako: „poradenský proces, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při zpracování psychologických metod lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce při jeho relativním uspokojení s navrženým řešením, kariérním plánem. Při poradenském procesu bilanční diagnostiky se předpokládá motivace klienta podstoupit tyto aktivity a současně se řídit navrženými postupy kariérového plánu, neboť je třeba respektovat základní definici poradenství - poradenství je pomoc ke svépomoci. Nejde tedy o posouzení vhodnosti konkrétního klienta pro konkrétní profesi, ale o způsob řešení klientovy situace s variantními návrhy dalších postupných kroků návratu do profesního života, nebo jeho zahájení a směřování.“

Podle této charakteristiky a definice bilanční diagnostiky jsme postupovali v již v předchozím projektu OPPA, jelikož velmi významně napomohla cílové skupině v nalezení nových životních cest a vytyčení nových životních cílů.

Realizace kurzů neprofesního (obecného) vzdělávání

Základním cílem vzdělávání cílové skupiny v rámci projektu je zvyšování klíčových dovedností potřebných pro vstup a uplatnění na trhu práce v rozsahu celkem 30 hodin pro každého účastníka projektu. Cílem je poskytovat vzdělávání, které podpoří cílovou skupinu v rozvoji osobních kompetencí uplatnitelných pro vstup na trh práce. Základem vzdělávání jsou moduly zaměřené na sebepoznání a sebehodnocení ve vztahu k uplatnění na trhu práce, zejména se jedná o rozbor osobnosti, sebepoznání, sebehodnocení postavení a představy o uplatnění na trhu práce a plán vlastní kariéry.

Součástí jsou i bloky zaměřené na praktické dovednosti vztahující se zejména ke vstupu na trh práce jako jsou písemná prezentace (životopis, motivační dopis) a osobní prezentace a komunikace (verbální komunikace, neverbální komunikace, osobní prezentace a problematika zvládnutí přijímacího pohovoru).

V rámci právního bloku se zaměřuje projekt na moduly sociálně - právního minima a legislativy vztahující se k možnostem zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně jejich práv v zaměstnání. Novým modulem tohoto projektu je sociální podnikání, které má představit cílové skupině i možnosti sebezaměstnání, vytvoření vlastního projektu sociálně přínosného podnikání.

Literatura

1. www.diverzitaproozp.cz
2. Metodika bilanční diagnostiky vytvořená v rámci projektu Bilanční diagnostika - CZ.1.04/5.1.01/77.00070, dostupné na: <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/data/hostedit2/userfiles/files/2013-06-12-Metodika-BDg.pdf>
3. Zvýšení efektivity systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, registrační číslo CZ.1.04/2.2.00/11.00001, dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy