

# Príručka pre zamestnávateľov

Praktické rady  
ku zamestnávaniu  
ľudí so zdravotným  
znevýhodnením



# Obsah

<b>Legislatívny rámec.....</b>	<b>4</b>
Firma s viac ako 20 zamestnancami.....	4
Firma s menej ako 20 zamestnancami.....	6
Zodpovedné verejné obstarávanie.....	8
<b>Prieskumy.....</b>	<b>9</b>
<b>Z pohľadu personalistu.....</b>	<b>11</b>
Životopisy.....	11
Výberový rozhovor.....	11
Bezbariérové pracovisko.....	15
<b>Skúsenosti firiem.....</b>	<b>18</b>
<b>Podakovanie.....</b>	<b>20</b>



Milí priatelia,

pred témou zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením máme sami obrovský rešpekt. Každý človek je individuálny a preto je aj v tejto oblasti dôležité pozorne počúvať, byť otvorený nepoznanému a rešpektovať vzájomné potreby. Potreby firmy, jej zamestnancov aj uchádzačov o prácu. V Profesii sa sami veľa učíme, niekedy aj na vlastných chybách. Ale to nás všetkých posúva vpred.

Túto príručku sme napísali s cieľom poskytnúť praktické odpovede na najčastejšie otázky, s ktorými sme sa aj sami stretli. Cez pracovný portál Profesia.sk evidujeme dlhodobo približne 2 % životopisov ľudí so zdravotným znevýhodnením. Tešíme sa z toho, že čoraz viac firiem pristupuje ku Charte diverzity a celkovo rastie počet firiem, ktoré chcú aktívne vytvárať pracovné prostredie prijímajúce ľudí s inakosťami.

Naše prieskumy aj vlastné pilotné projekty potvrdzujú, že zamestnávanie ľudí s inakosťami je pre firmu prínosom. Posilňuje firemnú kultúru a jej hodnoty, zvyšuje atraktivnosť pri hľadaní kvalitných zamestnancov. Dáva firme ľudský rozmer a jej zamestnancom pocit zmysluplnosti.

Demografické trendy hovoria o starnúcej populácii na Slovensku. Disponibilná pracovná sila bude postupne klesať, čo je tiež dôvodom na posilnenie inkluzívneho pracovného trhu.

V programe Výpomoc so srdcom sa snažíme vytvárať vlastné skúsenosti firiem so zamestnávaním ľudí so zdravotným znevýhodnením. Nech je aj táto príručka užitočnou pomôckou pre všetkých, ktorí hľadajú odpovede.

**Ivana Molnárová**

výkonná riaditeľka  
Profesia, spol. s r.o.



**ZODPOVEDNÁ  
FIRMA**  
člen Business Leaders Forum



**Charta  
diverzity**  
SLOVENSKO



# LEGISLATÍVNY RÁMEC

So zamestnávaním ľudí so zdravotným znevýhodnením sa firmy najčastejšie stretávajú z 3 dôvodov:

1. Majú viac ako 20 zamestnancov a vzťahuje sa na nich Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti.
2. Majú práce, ktoré vedia veľmi dobre vykonávať aj ľudia so zdravotným postihnutím.
3. Uchádzajú sa o zákazku v tzv. zodpovednom verejnom obstarávaní

V tejto sekcii sa dotkneme všetkých 3 oblastí. Vysvetlenia sme pripravili v spolupráci s právnikom Petrom Štaffenom z chránenej dielne L&P ([www.lpsa.sk](http://www.lpsa.sk)).

V rámci príručky budeme používať 2 pojmy:

- **ľudia so zdravotným znevýhodnením** v našom chápaní pokrývajú širšiu skupinu a môže ísť aj o uchádzačov o prácu bez priznanej invalidity;
- **ľudia so zdravotným postihnutím** sú legislatívne definovaní v Zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. (§ 71).

V tomto dokumente sú odkazy na webstránky uvádzané tak, že dané slová sú podčiarknuté. Ak sa chcete dostať na uvedený odkaz, buďte pripojený/á na internet a kliknite na podčiarknuté slovo.

## 1 Firma s viac ako 20 zamestnancami

Spoločnosť, ktorá zamestnáva najmenej 20 zamestnancov, je podľa Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti povinná zamestnávať 3,2 % občanov so zdravotným postihnutím (ďalej ZP).

Ak tak neurobí, musí za každého takéhoto chýbajúceho zamestnanca zaplatiť odvody štátu za neplnenie si povinného podielu zamestnávania občanov so ZP.

Druhou možnosťou je využiť tzv. náhradné plnenie a zadať zákazku alebo odobrať výrobky a služby z chránenej dielne, ktorá zamestnáva ľudí so ZP, od občana so ZP alebo od zamestnávateľa, ktorého zamestnanci sú občanmi so ZP.

Viac informácií o povinnom odvode je k dispozícii na stránke [Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR](#).

### **Kedy si firma môže uplatniť povinný odvod za zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím?**

Ak zamestnáva invalidného občana podľa zákona 5/2004 (§ 9) o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (**s mierou poklesu vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %**).

- Invalidita je pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou osobou. Ak chce firma plniť povinný odvod za zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím, **musí to byť s človek s priznanou invaliditou.**

Povinný odvod za zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím si firma nemôže uplatniť v prípade zamestnanca, ktorý má len preukaz ŤZP.

- Občania s preukazom ŤZP môžu získať napr. príspevky na vozík, preplatenie osobného asistenta, povolenie parkovať na vyznačených miestach a pod. Zamestnanci s preukazom ŤZP sa nezapočítavajú do povinného odvodu za zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím. Vzťahuje sa na nich zákon č. 447/2008 o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia.

Na Profesia.sk si firmy môžu v databáze životopisov vyhľadať uchádzačov s priznanou invaliditou a uvedením, či majú mieru poklesu vykonávať **zárobkovú činnosť vyššiu ako 40 % alebo 70 %.**

- Ak ide o uchádzača s mierou poklesu vykonávať zárobkovú činnosť vyššou ako 70 %, v ročných výkazoch o plnení povinného podielu pre UPSVaR sa takýto zamestnanec počíta za 3 zamestnancov so ZP.

## **Ak nemôžem zamestnať človeka so ZP, čo je lacnejšie - zaplatiť odvody štátu alebo využiť náhradné plnenie?**

Náhradné plnenie je lacnejšie.

Na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zadáva zákazku alebo odoberá výrobky alebo služby v rozsahu **0,8 násobku celkovej ceny práce**. Tá sa vypočíta z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť zamestnávať povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím.

- Portál [www.dielne.sk](http://www.dielne.sk) umožňuje prehľadne vyhľadávať služby a produkty chránených dielní a sociálnych podnikov na Slovensku.

### **Príklad:**

- Firma mala v roku 2020 priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách 117.
- Podľa zákona 5/2004 by mala zamestnávať **4 občanov so zdravotným postihnutím** (t. j. 3,2 % zo 117 zamestnancov).
- Firma v danom roku nemala zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorých pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 40 % a nižší alebo sa rovná 70 %, alebo je vyšší ako 70 %.

Celková cena práce pre rok 2020 je stanovená na sumu 1 438,52 eur (priemerná mzda 1 064,00 eur + poisťné 374,52 eur). Po konzultáciách s pracovníkmi, ktorí majú túto agendu na starosti na ÚPSVaR však vieme, že sa suma zaokrúhľuje nadol na celé čísla.

- Za 1 občana so ZP by firma mala uhradiť **povinný odvod vo výške 0,9 násobku z celkovej ceny práce**, t. j.  $0,9 \times 1\,438,52 \text{ eur} = 1\,294 \text{ eur}$ .
- Ak sa rozhodne využiť **náhradné plnenie, tak jej za 1 občana so ZP stačí 0,8 násobok z celkovej ceny práce**, t. j.  $0,8 \times 1\,438,52 \text{ eur} = 1\,150 \text{ eur}$ .

V prípade firmy, ktorá je povinná zamestnávať za rok 2020 celkovo 4 ľudí so zdravotným postihnutím, by jej

- povinný odvod bol vo výške 4 ľudia x 1 294 eur = 5 176 eur
- náhradné plnenie bolo vo výške 4 ľudia x 1 150 eur = 4 600 eur

Firma za rok 2020 v prípade náhradného plnenia ušetrí celkovo 576 eur.

Firma v roku 2020 zadala zákazku, odobrala výrobky aj služby od nasledovných subjektov:

- V sociálnom podniku Bivio catering v celkovej fakturovanej sume 3 480 eur + DPH.
- V chránenej dielni L&P právne poradenstvo v sume 1 200 eur + DPH.
- Rúška v chránenej dielni Dom svitania v sume 320 eur (neplatca DPH).

Spolu tak vie vydokladovať náhradné plnenie vo výške 5 000 eur, čím si splnila povinnosť podľa Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti.

Doplňujúca informácia:

- Celková cena práce sa každý rok mení. V roku 2021 je celková cena práce stanovená na sumu 1 481,78 € (priemerná mzda 1 096 eur + poistné 385,78 eur) a bude sa vzťahovať na náhradné plnenie, resp. povinné odvody s úhradou v roku 2022.
- Ak firma zamestnávala občanov so ZP len časť roku, urobí si prepočet za každý mesiac a vypočíta si celý rok. Ak po vydelení 12 je výpočet vyšší ako 0,5, tak si zaráta, že zamestnávala v danom roku 1 občana so ZP.
- Pri platení odvodu sa platí len plná suma, nie je možnosť alikvotnej sumy, čiže za rok 2020 je to 1 294 eur / 1 človek so ZP.

## 2 Firma s menej ako 20 zamestnancami

### Na aké príspevky máme nárok, keď by sme zamestnali občana so zdravotným postihnutím?

Podrobnejšie informácie sú súhrnne k dispozícii na stránke [MPSVaR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny](#).

Sadzby poistného sú v prípade zamestnávania invalidných dôchodcov nižšie. Podrobnejšie informácie **nájdete spracované na tejto stránke**.

V prípade skončenia pracovného pomeru s občanom so zdravotným postihnutím **máte povinnosť požiadať o súhlas príslušný úrad PSVaR**, v obvode ktorého má firma sídlo, inak je výpoveď neplatná.

### Ako môžeme zriadiť chránené pracovné miesto pre zamestnanca so zdravotným postihnutím?

Zamestnávateľ môže vytvoriť pracovné miesto pre zamestnanca, ktorý je uznaný za invalidného. Podmienkou je, že tento zamestnanec musí mať priznanú invaliditu a musí byť aspoň mesiac vedený na úrade práce. Tento príspevok je nenárokovateľný.

Za náklady na zriadenie pracovného miesta sa považujú náklady, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so zdravotným postihnutím a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta.

Výška príspevku na jedno zriadené chránené pracovné miesto v spoločnosti je:

- v Bratislavskom kraji najviac 4-násobok celkovej ceny práce, **od 1. 1. 2021 je výška príspevku 5 927,12 eur/rok;**
- v ostatných krajoch: v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 4,8-násobok celkovej ceny práce, **od 1. 1. 2021 je výška príspevku 7 112,54 eur;**
- v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, najviac 5,2-násobok celkovej ceny práce, **od 1. 1. 2021 je výška príspevku 7 705,25 eur.**

Príspevok poskytuje zamestnávateľovi ÚPSVaR, v ktorého územnom obvode sa zriadi chránená dielňa alebo chránené pracovisko. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je podnikateľský zámer, ktorého náležitosti určí ústredie vnútorným predpisom a kalkulácia predpokladaných nákladov na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom.

**Príspevok sa poskytuje do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov preukazujúcich vynaložené náklady. Predchádza tomu tento postup:**

- podanie žiadosti s kompletnou dokumentáciou
- predloženie podnikateľského plánu
- predloženie zámeru na nákup vecí, na ktoré chce zamestnávateľ použiť príspevok
- obhájenie pred komisiou

**Doklady preukazujúce vynaložené náklady je zamestnávateľ povinný predložiť najneskôr do šiestich mesiacov odo dňa uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku.**

Pracovné miesta, na ktorých zriadenie bol poskytnutý príspevok, sa môžu obsadzovať len uchádzačmi o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný zachovať zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku najmenej dva roky.



### Výhody získania tohto príspevku:

- zabezpečenie nevyhnutných nákladov na tvorbu pracovného miesta
- v prípade výpadku zamestnanca vo forme výpovede, je možné preobsadiť pracovné miesto. Platí zásada 1 za 1 = invalidného zamestnanca s mierou 45 % nahradí zamestnanec s identickou mierou



### Nevýhody:

- vysoká byrokratická záťaž
- možnosť použiť finančné prostriedky len na nevyhnutné náklady, čomu predchádza tabuľkové schválenie (napr. preplatenie PC max do výšky 450 eur, drahší počítač nebude akceptovaný)
- krátenie príspevku, ak sa nedodrží týždenný pracovný čas - 40 hod./týždenne
- ak sa zruší pracovné miesto do 2 rokov, vrátenie celého príspevku
- neistota, či vôbec bude príspevok priznaný a v akej výške (napr. medzi oprávnené náklady nie je uznaná bežná kancelárska stolička, len špeciálna a pod.)

## 3 Verejné obstarávanie

### **Naša samospráva vyhlásila tzv. zodpovedné verejné obstarávanie. Dáva extra body uchádzačom o zákazku, ktorí zamestnávajú ľudí so zdravotným znevýhodnením. Je to v poriadku?**

Áno, v kontexte zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako aj zákona 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 10 ods. 7 zákona.

Verejný obstarávateľ a obstarávateľ je v kalendárnom roku, v ktorom začal alebo realizoval najmenej desať verejných obstarávaní okrem zákaziek s nízkou hodnotou, povinný najmenej v 6 % z týchto verejných obstarávaní použiť sociálne hľadisko v opise predmetu zákazky ako osobitnú podmienku plnenia zmluvy alebo ako kritérium na vyhodnotenie ponúk.

#### **Príklad:**

Keď hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava vyhlási tzv. zodpovedné verejné obstarávanie, v kritériách na vyhodnotenie ponúk môže uviesť ako jedno z kritérií aj podporu zamestnania ľudí so zdravotným znevýhodnením. Uchádzači, ktorí v rámci zákazky zamestnajú zamestnancov so zdravotným postihnutím môžu získať extra body. K dispozícii sú im aj bezplatné služby spoločnosti Profesia cez program Výpomoc so srdcom.



# PRIESKUMY

Profesia pravidelne mapuje trendy v postojoch a skúsenostiach zamestnancov s rôznymi inakosťami, ako aj prekážky a obavy na strane zamestnávateľov. Trendy na Slovensku vieme porovnať aj s inými krajinami v Európe. Naše dáta získavame cez portál Profesia.sk a projekt Paylab.com, ktorý mapuje platové ohodnotenie zamestnancov naprieč rôznymi odvetvami.

## Prieskum o postojoch voči inakostiam na pracovisku

Prvý prieskum sme zrealizovali v júni 2018, druhý mierne rozšírený v auguste 2020. Otázky sme vypracovali v spolupráci s externými expertami v téme diverzity.

Na základe našich dát vieme povedať, že **ľudia so zdravotným znevýhodnením sú na našich pracoviskách málo viditeľní**. Len 15 % opýtaných v roku 2020 uviedlo, že má na súčasnom pracovisku kolegyňu alebo kolegu so zdravotným znevýhodnením. **Osobná skúsenosť zároveň zásadne ovplyvňuje naše postoje** – postoje ľudí, ktorí osobne spolupracujú s človekom s inakosťou sú štandardne **až dvojnásobne pozitívnejšie**.

Oproti roku 2018 **narástol počet firiem, ktoré z pohľadu zamestnancov podporujú diverzitu** na pracovisku až o 8,5 %. Stúpol aj počet ľudí, ktorí **vnímajú diverzitu na pracovisku ako prínosnú**. V roku 2018 si túto možnosť zvolilo 27,6 %, v roku 2020 to bolo 30,7 %. Detailnejšie dáta si môžete prečítať v časti Prieskumy na [www.sosrdcom.sk](http://www.sosrdcom.sk).

## Obavy a prekážky pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením

Slovensko má v oblasti zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením výrazné nedostatky. V Profesii sa dlhodobo zasadujeme za **tzv. asistenciu pracovného začlenenia**, ktorá by pomohla firmám pri vytváraní inkluzívneho pracovného prostredia. Zároveň by flexibilnejšie reagovala na potreby uchádzačov na otvorenom trhu práce.

Podporované zamestnávanie nie je na Slovensku novou témou. Je zachytené v zákone č. 5/2004 o službách zamestnanosti, ale zatiaľ sa nenašlo systémové riešenie na financovanie tejto služby. Profesia dlhodobo spolupracuje s Centrom sociálnej a pracovnej rehabilitácie na Mokrohájskej ulici v Bratislave, ktoré asistenciu pracovného začlenenia zastrešuje v rámci programu Výpomoc so srdcom. Existujú aj ďalšie organizácie, ktoré túto činnosť vykonávajú z grantových financií či s podporou samosprávneho kraja.

Systémovo odporúčame doplniť príspevok na asistenta pracovného začlenenia, ktorý by na trhu práce mohol pôsobiť nasledovne:

- **Poskytovať kariérové poradenstvo** (zmapovať pracovný potenciál uchádzača o prácu, pomôcť s tvorbou CV, vyhľadávaním pracovných ponúk, prípravou na rozhovor so zamestnávateľom...)
- **Pomôcť s prípravou uchádzača so zdravotným znevýhodnením na konkrétne zamestnanie** (príprava na výkon práce, začlenenie do pracovného kolektívu, podľa potreby sprevádzanie počas skúšobnej doby, nastavenie supervízie u zamestnávateľa...)

Dopyt po takejto službe potvrdzuje aj prieskum, ktorý realizovala naša spoločnosť na konci roka 2018 cez Profesia.sk. Až polovica z 810 respondentov so zdravotným znevýhodnením, ktorá si aktuálne hľadala prácu, uviedla, že by potrebovala pomoc s kariérovým poradenstvom, 40 percent by uvítalo legislatívne poradenstvo, pätina požadovala nácvik pohovoru s personalistom a 17 percent pomoc pri písaní životopisu.

### Služba by zároveň reagovala aj **na najčastejšie obavy a prekážky, ktoré uviedlo náhodne vybraných 100 firiem zo Slovenska v auguste 2020.**

Firmy, ktoré aktuálne zamestnávajú ľudí so zdravotným znevýhodnením, majú najväčšie obavy z častej absencie z dôvodu PN (45 %), z pracovného výkonu (40 %) a z § 66 Zákonníka práce (37 %), ktorý hovorí o tom, že firmy majú pri ukončení pracovného pomeru so zamestnancom so zdravotným znevýhodnením povinnosť získať predchádzajúci súhlas od príslušného úradu práce. Firmy, ktoré zamestnancov so zdravotným znevýhodnením aktuálne nezamestnávajú, odpovedali na otázku, v čom vidia najväčšie prekážky. Okrem už spomínaného § 66 Zákonníka práce (28 %) patrili k najčastejším odpoveďiam potreba mať bezbariérové pracovisko (40 %) a bezpečnosť pri práci (36 %).

Asistencia pracovného začlenenia by dokázala odstrániť väčšinu prekážok, ktoré menovali firmy vo svojich odpoveďiach. Zároveň by takýto asistent mohol pomôcť so zviditeľnením ľudí s inakosťami na pracovisku a taktiež pracovať s prípadnými predsudkami a obavami kolegov. Strach z neznámeho, ostych pred kolegom s postihnutím a nedostatočné skúsenosti v kontakte s inakosťou môžu totiž brániť pozitívnemu prijatiu medzi kolegami. Asistent pracovného začlenenia by tak mohol pomôcť celému pracovnému kolektívu pri nastavení prijímajúcej a podporujúcej atmosféry, z ktorej môžu profitovať všetci.

**Viac informácií k tejto téme tu.**

# Z POHLĀDU PERSONALISTU

## 1 Životopisy

Pri vytváraní nových formulárov na tvorbu životopisov sme s personalistami testovali aj životopisy ľudí so zdravotným znevýhodnením. Uvedomili sme si pri tom, že vzniká množstvo nedorozumení.

V tejto sekcii sa dotkneme tých najčastejších.

### **Kde môžem nájsť potenciálnych zamestnancov so zdravotným znevýhodnením?**

Každá firma, ktorá sa prihlási na Profesia.sk cez **Vstup pre firmy**, má prístup k **Databáze životopisov**. Po kliknutí na **Databáza životopisov / Rozšírené vyhľadávanie** a zaškrtnutí **Zobraziť iba uchádzačov so zdravotným znevýhodnením** sa vyfiltrujú uchádzači, ktorých evidujeme pod značkou **Výpomoc so srdcom**. Ich kontaktné údaje sú odkryté a firma si ich môže bezplatne prezerať.

Dlhodobo tieto životopisy predstavujú približne 2 % uchádzačov o prácu cez Profesia.sk. Viac ako 40 % uchádzačov v tejto kategórii má ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou.

Uchádzači môžu v rámci životopisu uviesť, či majú mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 41 % alebo 70 %.

## 2 Výberový rozhovor

### **Bojíte sa, či by vami požadovanú prácu zvládol aj človek so zdravotným znevýhodnením?**

Najlepšie je opýtať sa priamo daného uchádzača. Nie je hanbou, ak personalista nevie, čo dané zdravotné znevýhodnenie obnáša. Aj počas výberového rozhovoru odporúčame otvorenú komunikáciu zameranú na potreby a požiadavky zamestnávateľa aj uchádzača.

V Profesii sme sa neraz presvedčili, že máme zbytočné obavy.

Na [www.sosrdcom.sk](http://www.sosrdcom.sk) si môžete pozrieť video s naším kolegom Jankom, ktorý má detskú mozgovú obrnu. Aktuálne pracuje na právnom oddelení. Nájdete tam aj silné videopříbehy nevidiacej výskumníčky, nevidiaceho špecialistu starostlivosti o klienta, asistenta predaja s autizmom či podnikateľa na vozíku.

Ak by ste sa potrebovali poradiť ohľadom asistencie pracovného začlenenia, sme tu pre vás. Aj my sa neustále vzdelávame a hľadáme nové skúsenosti. Spoločne to môže byť ľahšie.

## Môže zamestnávateľ na výberovom pohovore klásť otázky týkajúce sa zdravotného stavu uchádzača?

Na túto oblasť sa vzťahuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“).

- Z pohľadu Zákonníka práce má zamestnávateľ právo na informáciu o tom, či je uchádzač, resp. zamestnanec osobou so zdravotným postihnutím. Nie je však oprávnený získavať bližšie informácie o jej/jeho zdravotnom stave, musí sa uspokojiť s príslušným rozhodnutím o priznaní invalidity.
- Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú či psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný predpoklad. V tomto prípade je zamestnávateľ oprávnený zaoberať sa zdravotným stavom uchádzača, nakoľko samotnú pracovnú zmluvu môže uzatvárať iba s osobou, ktorá je zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu. Avšak musí ísť o výnimku, ktorá pramení priamo z príslušného ustanovenia Zákonníka práce, t. j. „ak osobitný predpis vyžaduje“ alebo „iný predpoklad“. Môže ísť napr. o povolania vojak, policajt, zamestnanec SBS.

Zamestnávateľ môže od uchádzača o zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať, aj keď sa tieto informácie, vzhľadom na vyššie uvedené výnimky týkajú zdravotného stavu.

## V rozhovore s uchádzačom mám používať zdravotné znevýhodnenie alebo zdravotné postihnutie?

Názory na terminológiu sa rôznia. V našej praxi sme stretli ľudí, ktorí preferovali, keď sme hovorili o zdravotnom znevýhodnení. Viacerí odborníci nás však upozorňovali, že zdravotné znevýhodnenie môže byť dočasné, kdežto postihnutie má trvalý charakter a tak sa používa aj v rámci legislatívy, ktorá sa dotýka zamestnávania. Aký pojem použijete je na vás, záleží často od situácie a od človeka, s ktorým sa rozprávate.

V tejto časti sme pre vás vybrali znevýhodnenia, s ktorými sa uchádzači najťažšie uplatňujú na otvorenom trhu práce.

## Uchádzač o prácu so zrakovým znevýhodnením

Pýtajte sa na dôsledky zrakového postihnutia - teda najmä na dôsledky na konkrétne úkony pracovnej pozície, na ktorú vyberáte kandidáta. Môžete sa opýtať, ako kandidát uvedené úlohy rieši, prípadne riešil v predchádzajúcom zamestnaní či štúdiu. Pýtajte sa konkrétne otázky v súvislosti s prácou, ktorú by kandidát v prípade prijatia vykonával.

**Príklad:** Uchádzač sa prihlásil na prácu, ktorá zahŕňa prácu s PC a komunikáciu s klientom (osobnú, e-mailovú aj telefonickú).

- Ako pracujete s PC? Ak máte so sebou počítač, prosím, viete mi to ukázať?
- Pracujete vo Windows? Ako pracujete s Excelom (tabuľky, funkcie)?
- Ako rýchlo zvládnete zadané operácie – môžeme si to vyskúšať?
- V prípade, že by sme vás prijali, ako by ste sa pohybovali po oddeleniach?

- Ako si budete čítať faktúry, vypisovať tlačivá napr. dovolenkové lístky?
- Ako budete čítať lístky od klientov písané rukou? Ako si prečítate e-maily od kolegov? Ako budete čítať prezentácie premietané na obrazovke počas online stretnutia?
- Čomu z toho, čo ste čítali v náplni práce v inzeráte nerozumiete, neviete si to predstaviť prípadne aké riešenia by ste vedeli ponúknuť?

Užitočné informácie nájdete aj v brožúrke *Sme medzi vami*, ktorú vydala Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska.

### **Uchádzač o prácu so sluchovým znevýhodnením**

Najčastejšou obavou pri zamestnávaní ľudí so sluchovým znevýhodnením je bezpečnosť pri práci a bariéra v komunikácii. Dnešná generácia nepočujúcich už však častejšie používa tzv. načúvacie prístroje alebo kochleárne implantáty, ktoré jej umožňujú plnohodnotnú komunikáciu. Mnoho ľudí so sluchovým znevýhodnením dokáže na vysokej úrovni odčítavať z pier a preto častokrát v bežnom rozhovore ani nespozorujeme, že daná osoba má ťažkosti so sluchom.

Podobne, ako pri zrakovom znevýhodnení, sa môžete pýtať na riešenia, ktoré by umožnili uchádzačovi vykonávať prácu plnohodnotne.

#### **Tu je pár zásad ku komunikácii:**

- Hovorte vždy tvárou k človeku so sluchovým postihnutím a snažte sa udržiavať očný kontakt. Výraz tváre a gestikulácia dotvárajú význam vášho slovného prejavu, ale len vtedy, ak je vaša tvár dobre viditeľná. Používajte jednoznačné gestá.
- Počas rozprávania sa neprechádzajte po miestnosti a prestaňte rozprávať, ak sa otočíte tvárou k flipchartu alebo k obrazovke.
- Nestojte pred oknom alebo zdrojom svetla.
- Dajte pozor, aby nič nebránilo osobe so SP odzerať vám z pier (ruka pred ústami, cigareta, žuvačka alebo jedlo v ústach). Snažte sa prirodzene artikulovať a dostatočne otvárajte ústa. Pri komunikácii nezvyšujete hlas ani nekričte. Nebude vás lepšie počuť, len mu to sťažuje odzveranie z pier.
- Ľudia, ktorí používajú oči, aby „počuli“, nie sú schopní zapisovať si poznámky alebo čítať rozdané texty súčasne s odzveraním z úst alebo s koncentrovaním sa na tlmočníka. Je veľmi užitočné, ak mu pripravíte a vopred poskytnete poznámky a pracovné texty.
- Aj tlmočníci hovoreného a posunkového jazyka ocenia, ak dostanú poznámky k stretnutiu vopred, pretože potom môžu zabezpečiť hladší priebeh stretnutia.
- Ak vidíte, že človek s poruchou sluchu nerozumie, informácie skúste podať aj iným spôsobom - vizualizujte – napíšte pokyny na papier, na tabuľu, pripravte vopred prezentáciu. Nemeňte náhle tému, o ktorej hovoríte. Ak tému musíte zmeniť, upozorníte človeka s poruchou sluchu na tento fakt.
- Je rozdiel, či je človek nepočujúci od narodenia alebo sluch stratil postupne s vekom. Od toho závisí jeho slovná zásoba a často aj ovládanie gramatiky. Ak máte pocit, že vám daný človek neporozumel, neopakujte tú istú vetu. Pokúste sa vyjadriť tú istú myšlienku iným spôsobom. Majte na pamäti, že písomná práca zamestnanca s poruchou sluchu môže obsahovať gramatické chyby, ktoré však nemusia nutne znamenať nedostatočné pochopenie danej problematiky.

- Ak nepočujúci človek využíva služby tlmočníka, poskytnite mu časový priestor. Uvedomte si, že najmä počas kladenia otázok alebo diskusie vzniká pri tlmočení časový sklz. Pri veľmi intenzívnych debatách robte prestávky, aby si tlmočník oddýchol. Tlmočenie je vyčerpávajúca práca.
- Ak je prítomný tlmočník, oslovujte zamestnanca, nie tlmočníka a pozerajte pritom na zamestnanca, aby ste dali najavo, že beriete na vedomie názory zamestnanca vyjadrené prostredníctvom tlmočníka.

## Uchádzač o prácu na škále autistického spektra

Podľa európskych štatistík sa aktuálne rodí 1 % detí s autizmom, pričom výrazný nárast výskytu autizmu za posledné desaťročia sa udáva takmer vo všetkých krajinách sveta, vrátane Slovenska. Podľa prieskumov Britskej Národnej autistickej spoločnosti (NAS) **85 % osôb, u ktorých bol diagnostikovaný autizmus, je bez práce, napriek tomu, že 60 % z nich má priemerné alebo nadpriemerné kognitívne schopnosti a inteligenciu.**

Viacerí ľudia s autizmom sú schopní pracovať za špecificky upravených podmienok. Často robia brigádnicke alebo na dohodu. Štandardné 8-hodinové úväzky môžu byť pre nich náročné. Je dobré, ak majú v rámci pracoviska zriadenú miestnosť, kde si môžu oddýchnuť od ruchov.

Každý človek s autizmom je iný. V prípade výberového rozhovoru by nemal byť prvý kontakt telefonický. Osobnú komunikáciu odporúčame začať bežným spôsobom a upraviť ju podľa spätnej väzby, ktorú vypozerujete od uchádzača. Ľuďom s autizmom štandardne chýbajú sociálne zručnosti. Neradi oslovujú neznámych ľudí a nie sú vhodní na telefonickú komunikáciu a prácu v tíme. Počas rozhovoru môžu mať problém udržať očný kontakt. Pri zadávaní úloh sa môžu pýtať na viaceré detaily, aby si boli istí, že zadanie správne chápu. Môžu mať problém napr. so služobnými cestami (prespanie v hoteli, účasť na konferencii, recepcii).

**Príklad:** Ako môže vnímať výberový rozhovor uchádzač na autistickom spektre, vhodne vystihujte [toto video](#).

Dobrá príručka pre zamestnávateľov ľudí s autizmom vydal český NAUTIS. Bezplatne si ju môžete [stiahnuť tu](#).

## Uchádzač s Downovým syndrómom

Na Slovensku sa rodí približne 50 detí s Downovým syndrómom ročne. V rámci programu Výpomoc so srdcom sme zažili ľudí, ktorí boli veľmi srdeční, do komunikácie vniesli veľa radosti. Častejšie sa unavia, čo môže spôsobiť aj ich pomalosť v práci. Nemali by pracovať samostatne, aby sa vždy mohli opýtať, keď niečomu nerozumejú. Pri zamestnávaní človeka s Downovým syndrómom odporúčame zvážiť jej/jeho individuálne schopnosti. Mohli riadne skončiť aj 2 - 3 odbory. Je to najmä preto, aby mali čo najdlhšie zmysluplnú náplň dňa a zvýšili svoje šance na pracovné uplatnenie.

Buďte pripravení, že v mene uchádzača môže s vami zo začiatku komunikovať jeho zákonný zástupca. Rodič je často ten, kto hľadá prácu pre svoje dieťa. Na Slovensku Profesia spolupracuje najmä so [Spoločnosťou Downovho syndrómu](#).

**Príklad:** Ľudia s intelektovým znevýhodnením nás môžu aj veľa naučiť. Odporúčame vám pozrieť [toto video](#).

## 3 Bezbariérové pracovisko

Potreba mať bezbariérové pracovisko vyšla v našom prieskume o obavách a prekážkach zamestnávateľov ako najčastejšia prekážka pre zamestnanie človeka so zdravotným znevýhodnením. V tejto časti prinášame praktické rady a riešenia z pohľadu rôznych znevýhodnení.

### Zrakové znevýhodnenie

Tipy sme pripravili v spolupráci s [Úniou nevidiacich a slabozrakých Slovenska](#).

#### Pomôcky pre nevidiaceho človeka

- **Notebook** – bežný notebook so slúchadlami a nainštalovaným špeciálnym softvérom, ktorý nevidiacemu sprostredkúva informácie z obrazovky pomocou hlasového výstupu a zároveň mu umožňuje ovládať počítač z klávesnice.
- **Skener a OCR softvér** – bežný skener, ktorým si nevidiaci naskenuje text a nechá OCR softvér (Optical Character Recognition Software) rozpoznať text. Ten následne nainštalovaný softvér prečíta.
- **Dotykový mobil (smartfón)** – bežný dotykový mobil s operačným systémom Android alebo iOS. Má nainštalovaný softvér (čítač obrazovky), vďaka ktorému s ním nevidiaci môže pracovať.
- **Biela palica** – pomáha nevidiacemu s pohybom v priestore.
- **Kancelársky organizér** nevýraznej jednotnej farby – klasický organizér, s ktorým vie aj nevidiaci pracovať.
- **Štandardný tlačený materiál (faktúry a pod.)** – nevidiaci vie pracovať so štandardným tlačeným materiálom pomocou zariadení popísaných vyššie. Text si naskenuje, nechá ho rozpoznať OCR softvérom a hlasový výstup údaje následne prečíta nahlas.

#### Pomôcky pre slabozrakého a prakticky nevidiaceho človeka

- **Notebook** – bežný notebook s nainštalovaným zväčšovacím softvérom.
- **Elektronická lupa** – zväčší text.
- **Kontrastná podložka so šálkou a organizér výrazne odlišných farieb** – kontrastné farby pomáhajú slabozrakému lepšie rozoznávať objekty.
- **Lampa** – svetlo zvyšuje kontrast a výrazne napomáha efektívnej zrakovej práci.
- **Fixky na zapisovanie si poznámok** – zlepšujú kontrast zapísaného.

Vedeli ste, že si môžete dať urobiť aj audit vašej webstránky, nakoľko je čitateľná pre ľudí so zrakovým obmedzením? Viac si o tom [môžete prečítať tu](#). Do pozornosti vám dávame aj [pravidlá prístupnosti elektronických dokumentov](#).

## Sluchové znevýhodnenie

- **Keď človek nepočuje zvuk, vie reagovať na svetelný signál.** Na pracovisku môžete nainštalovať zvonček, požiarneho alarmu a ďalšie bezpečnostné prvky, ktoré vydávajú svetelné záblesky.
- Osvetlenie miestnosti je dôležité, aby človek so sluchovým postihnutím zreteľne vnímal tvár človeka. Odborníci odporúčajú použiť **fluorescenčné osvetlenie**.
- Výrobné firmy sa obávajú zamestnať človeka so sluchovým postihnutím aj kvôli tomu, že po ploche chodia vysokozdvížne vozíky. Máme však skúsenosť, že zamestnanci sa vedia naučiť, kadiaľ môžu bezpečne chodiť a často sa nebránia ani výraznejšiemu označeniu na pracovnom oblečení, aby kolegovia vedeli, že nepočujú.
- **Akustika miestnosti** zohráva úlohu najmä u ľudí so zvyškami sluchu. Akýkoľvek okolitý hluk im môže zhoršovať počutie. Ak je to možné, na pracovisku doplňte koberce a závesy.
- **Steny miestnosti by mali byť podľa možnosti holé a jednofarebné.** Výrazné pásy a vzory na stenách a odevy pôsobia rozptyľujúco, či už pri odzeraní z úst alebo pri koncentrovaní sa na tlmočníka, preto je tiež vhodné nosiť jednoduchý odev, ak sa na vás má človek so sluchovým postihnutím koncentrovať dlhšiu dobu.
- Ak má nepočujúci **FM systém** (pomôcka, ktorá pomáha osobám s poruchou sluchu lepšie počuť a rozumieť vo väčších priestoroch, na poradách, v hluku), používajte ho v maximálnej možnej miere, keďže zlepšuje porozumenie reči na väčšiu vzdialenosť.

### Väčšie stretnutia: Porady, semináre, konferencie

Na poradách alebo na seminároch je pre väčšinu ľudí používajúcich načúvací prístroj vhodná doplnková podpora. Jednou z možností sú indukčné slučky umiestnené v miestnosti. Sú to prístroje, ktoré menia elektrický signál (z mikrofónu, TV...) na elektromagnetické pole v miestnosti, okolo ktorej je rozvinutá slučka, a tak umožňujú nedoslýchavej osobe s načúvacím prístrojom zachytávať a počúvať zosilnený zvuk pomocou načúvacieho prístroja. Rádiové pomôcky (mikroport, mikrolink) dávajú o niečo lepší zvuk, nakoľko môžu byť prispôbované na mieru - individuálne - podľa rozsahu sluchovej straty.

### Služby na uľahčenie komunikácie medzi počujúcimi a nepočujúcimi

Ak je potrebná komunikácia s tlmočníkom v posunkovom jazyku, odporúčame kontaktovať napr. TASPO na [www.taspo.sk](http://www.taspo.sk).

Služby online tlmočníka ([www.onlinetlmochnik.sk](http://www.onlinetlmochnik.sk)) poskytuje Nadačný fond Slovak Telekom pri Nadácii Pontis, ktorý sa dlhodobo zameriava na podporu komunity Nepočujúcich na Slovensku. Určené sú na telefonovanie medzi počujúcou a nepočujúcou osobou alebo na kontrolu textu, a to v každý pracovný deň od 8.00 do 18.00 hod.



## Pohybové znevýhodnenie

Pri predstave, že by firma mala zamestnať človeka na vozíku často prejde hlavou nevyhnutnosť stavebných úprav. Aj vďaka spoločnosti LETMO SK sme však spoznali množstvo jednoduchých riešení, ktoré si nevyžadujú zásadnú rekonštrukciu.

Za zmienku stojí stavebnicový systém nájazdových dielcov pre debarierizáciu, karbónové a hliníkové nájazdy Feal, doska na presadenie do auta, podávač predmetov, systém uchytenia tašiek a puzdier Quokka, podporný ramenný systém iFloat a nový projekt VozickarMAP, ktorý umožňuje návštevníkom na vozíku pripraviť sa na návštevu neznámeho objektu. Na trhu sú už bežne dostupné aj výškovo nastaviteľné stoly pre pracovné miesto.

Veľa praktických zjednodušení vám poradí aj samotný uchádzač o prácu, keď s ním prejdete pracovisko, kde by mal fungovať.

## Duševné zdravie

Ľudia s psychiatrickou diagnózou tvoria veľmi rôznorodú skupinu s individuálnymi charakteristikami. Ich počet v dospeljej populácii vplyvom súčasných životných podmienok narastá, pričom najrozšírenejšie sú najmä úzkostné a depresívne poruchy. **Na Slovensku predstavujú duševné poruchy tretiu najčastejšiu príčinu priznania invalidného dôchodku.** Zároveň sa s psychickými poruchami spájajú v majoritnej spoločnosti mnohé predsudky. Ľudia s duševnou poruchou si však dokážu nájsť uplatnenie na trhu práce, ak dostanú podporu nadväzujúcu na ich individuálne potreby.

Nie je možné dávať všeobecné odporúčania, nakoľko psychiatrické diagnózy majú veľmi rôznorodé prejavy. Je však možné odporučiť napr. pre úzkostných ľudí vytvárať menej stresujúce prostredie a jasne definované úlohy s nižším tlakom na výkon. Podobne, ľudia s depesiou majú pomalšie tempo a ťažšie sa sústredia, preto je dobré zadávať im krátkodobejšie a dobre štruktúrované úlohy a podporovať ich povzbudzujúcou spätnou väzbou. Rovnako ako v predchádzajúcich príkladoch, aj tu je najdôležitejšie nastaviť špecifickú podporu pre konkrétneho zamestnanca.

Občianske združenie IPčko vytvorilo psychologickú internetovú poradňu pre mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením. Na [www.dobralinka.sk](http://www.dobralinka.sk) poskytujú poradenstvo prostredníctvom chatu, e-mailu alebo videoporadenstva (v posunkovom jazyku pre nepočujúcich).

Zamestnávateľ by mal myslieť na to, že človek so zdravotným znevýhodnením môže potrebovať v zmysle duševného zdravia pre udržanie motivácie a podpory na pracovisku napr. raz za 3 mesiace stretnutie s tútorom, koučom alebo terapeutom.

# SKÚSENOSTI FIRIEM

## **CURADEN Slovakia, Eva Jankovičová, Retail Manager**

Dať možnosť v našej firme pracovať aj ľuďom so zdravotným znevýhodnením bol jeden z najlepších krokov, aký sme mohli urobiť a veľmi to odporúčam každej firme. Ľudia so zdravotným znevýhodnením sú za prácu veľmi vďační a dajú vám to aj úprimne pocítiť, sú veľmi nápomocní a radi sa učia. Ich kolegovia hovoria, že sa vždy tešia, keď prídu Marek, Majko, Magda alebo Martinko do práce, pretože prinášajú so sebou pozitívnu náladu a urobia ten deň krajším. Neriešia malichernosti, ktoré možno dovtedy riešili, ale uvedomujú si, že sú aj dôležitejšie veci, za ktoré má byť človek vďačný.

Samozrejme je za tým aj kus práce a každý kolega, ktorý pracuje so zdravotne znevýhodneným kolegom si musel nájsť spôsob, ako ho zaučiť a ako s ním najlepšie spolupracovať. V každej firme sa nájde priestor pre človeka so zdravotným znevýhodnením. Stačí zvážiť stupeň zdravotného znevýhodnenia a zamyslieť sa.

## **IKEA Bratislava, Silvia Novorková, Senior Recruiter**

V IKEA sa všetci držíme našich hodnôt a snažíme sa prispievať k lepšiemu každodennému životu pre čo najviac ľudí – ako našich zákazníkov, tak aj našich zamestnancov. Veríme, že sme každý iný, a práve táto naša rozdielnosť prispieva k tvorivosti a podporuje náš rast. Zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím nie je pre nás ničím novým alebo neznámym. Ponúkame mnoho pracovných pozícií s rôznymi pracovnými úväzkami a flexibilitou pracovnej doby a pracovného tempa, pred nástupom do práce všetci noví kolegovia a kolegyně prejdú zaučením a každý dostane mentora, na ktorého sa môže kedykoľvek obrátiť. Snažíme sa pracovať s bariérami nielen v rámci pracovného prostredia, ale aj v podvedomí ľudí. Táto rôznorodosť nám všetkým priniesla viac empatie, ľudskosti, pochopenia a otvorenosti, lojálnych kolegov a dobrých kamarátov.

Vyjadrenie našej kolegyně Janky: „Mne osobne, ako nepočujúcej, IKEA vyšla v ústrety tým, že mi poskytla možnosť pracovať na polovičný úväzok.

*Pri zdravotných problémoch nie je problém vymeniť alebo presunúť pracovnú zmenu, taktiež mám možnosť využiť väčšinu benefitov. V prípade potreby sú nadriadení ochotní riešiť všetko potrebné cez môjho osobného asistenta. Ako každý zdravotne znevýhodnený, aj ja som sa pri nástupe do zamestnania najviac obávala, ako ma prijme kolektív. Bola som však milo prekvapená. Väčšina kolegov bola ústretová a trpezlivá pri mojom zaradení sa do práce.“*

### **Profesia, Zuzana Kaňuchová, HR manažérka**

---

Podľa našich skúseností sú zamestnanci so zdravotným znevýhodnením oveľa lojálnejší, pokornejší, vážia si prácu, pracovné vzťahy, sú stabilnejší, usilovnejší.

Rovnako to obohacuje nás ostatných kolegov. Mať kolegu so zdravotným znevýhodnením nás učí prijímať inakosť, stávajú sa súčasťou našich bežných životov, učia nás chápať odlišný a niekedy veľmi náročný svet ich zdravotných obmedzení, s ktorým by sme sa možno nemali priestor stretnúť. Učia nás pokore, uvedomujeme si pravosť hodnôt v živote, hlavne čo sa týka zdravia.

Veľakrát vznikajú v práci vďaka ich pôsobeniu vo firme nové priateľstvá, rušia naše predsudky z nepoznaného. A mnohokrát si uvedomujeme v ich prítomnosti, že oni sú tí, čo by sa mohli sťažovať a učia nás inému prístupu k životu.

### **Magistrát hlavného mesta Slovenskej republiky Bratislava,**

Michaela Poschová, Oddelenie ľudských zdrojov

---

Hlavné mesto SR Bratislava ako signatár Charty diverzity sa vždy snažilo a snaží začleňovať ľudí s rozličnými odlišnosťami. Samozrejme zamestnať ľudí so zdravotným znevýhodnením je vždy spojené s istou dávkou rešpektu, väčším úsilím zabezpečiť vhodné podmienky a snahou prijať zamestnanca/kolegu so svojou inakosťou. No so zamestnávaním zdravotne znevýhodnených kolegov, či už na pracovný pomer alebo na dohodu máme len pozitívne skúsenosti. Kolegovia/mentori, ktorí im prideliť prácu oceňovali ich úsilie, vytrvalosť, pracovitosť, pokoru, a najmä nevideli rozdiely v kvalite odvedenej práce medzi zamestnancami bez a so zdravotným znevýhodnením. V možnosti zamestnávať ľudí so zdravotným znevýhodnením budeme iste pokračovať ďalej.

### **Zásielkovňa, Petra Matejíčková, Head of HR**

---

Do krásneho projektu Výpomoc so srdcom sme sa chceli zapojiť nielen z dôvodu obsadenia pozície či dodržania Zákona o službách zamestnanosti, ale aj z dôvodu obohatenia našich tímov. Pretože veríme, že diverzita je dôležitá a krásna. Keďže sme s podobnou spoluprácou nemali skúsenosti, na začiatku boli prvotné obavy, či znevýhodnený uchádzač o zamestnanie danú pozíciu zvládne a ako zapadne do tímu. Vyzdvihnúť a oceniť by som chcela aj prístup odborníkov z oblasti kariérneho poradenstva, či priamo z Profesie, ktorí sprevádzali znevýhodnených uchádzačov počas celého procesu náboru, otvorene nám vysvetlili všetky možné riziká a benefity. Verím, že aj vďaka nim dokázali byť na pohovore uvoľnení a ukázať maximum.

Veľmi sa nám osvedčilo realizovať po pohovore aj názornú ukážku práce. Uchádzač si prácu skúsil, spoznal tím, prostredie a kultúru, v ktorej by pracoval a rovnako my sme videli, či sa bez problémov dokáže adaptovať alebo či a v čom bude potrebovať od nás pomocnú ruku. Takýto noví kolegovia obohacujú tímy a ukazujú nám, ako inak sa môžeme pozeráť na svet.

# POĎAKOVANIE

Obsah tejto príručky pripomienkovali a dopĺňali viacerí odborníci a aj naši spolupracovníci. Ďakujeme za čas, ktorý nám venovali.

## Právne poradenstvo

- Peter Štaffen z chránenej dielne L&P, s.r.o.  
<http://lpsa.sk/>

## Začleňovanie ľudí so zdravotným znevýhodnením, kariérové poradenstvo

- Andrea Kozová z Centra pre sociálnu a pracovnú rehabilitáciu  
<https://v1.iprba.sk/centrum-socialnej-a-pracovnej-rehabilitacie-cspr-uvod/>
- Mária Jaššová zo Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry  
<https://rozvojkariery.sk/>

## Zrakové znevýhodnenie

- Tímea Hóková a Eva Metonová z Únie nevidiacich a slabozrakých Slovenska  
<https://unss.sk/>

## Sluchové znevýhodnenie

- Martina Rzymanová, vedúca CŠPP v Poprade  
<http://www.cspppoprad.sk/stranka/page11.html>
- Eva Kaufmann z CŠPP Senec  
<https://ss-senec.sk/kontakty-cspp/>
- Miloš Šiška

## Pohybové znevýhodnenie

- Ivan Páleník z [HendiKup.sk](http://HendiKup.sk)

## Autizmus, intelektuálne znevýhodnenia

- Zuzana Oravcová  
<https://www.linkedin.com/in/zuzanaoravcova/>
- Katarína Medzihorská z organizácie  
ALTERNATÍVA - Centrum nezávislého života, n. o.  
<https://alternativacentrum.sk/>

## Kontakt pre ďalšie informácie:

**Miloš Šiška**, CSR špecialista v spoločnosti Profesia

[siska@profesia.sk](mailto:siska@profesia.sk)

[www.sosrdcom.sk](http://www.sosrdcom.sk)

[www.dielne.sk](http://www.dielne.sk)