

# The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market

MEZINÁRODNÍ KONFERENCE

12. června 2015

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.



# The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market

Sborník z konference, 12. června 2015,  
Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.



The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market  
Sborník z konference, 12. 6. 2015

© MUP, 2015

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s., Dubečská 900/10, Praha 10-Strašnice  
ISBN 978-80-87956-15-1

Tato publikace vznikla v rámci projektu institucionální spolupráce  
č. NF-CZ07-ICP-1-039-2014 v rámci programu Spolupráce škol a stipendia  
Norských fondů a fondů EHP (dále jen „Program CZ07“).

This publication was published within the Institutional Cooperation  
Project no. NF-CZ07-ICP-1-039-2014  
within the Programme EEA and Norway Grants – EEA Scholarship  
Programme; Bilateral Scholarship Programme (hereinafter referred to as  
the “Programme CZ07”).



ROYAL NORWEGIAN EMBASSY

Velvyslankyně Norského království v České republice

uděluje

**ZÁŠTITU**

konferenci

**“The Transition of Physically Disabled Graduates to the Labour Market“**

pořádané Metropolitní univerzitou Praha 12. června 2015

V Praze, dne 27. dubna 2015

Siri Ellen Sletner

---

Postal address:  
Hellichova 1  
118 00 Prague, Czech Republic

Office address:  
Hellichova 1  
118 00 Prague, Czech Republic

Telephone:  
+420 257323737  
Telefax:  
+420 2 57326827

Enquiries to:  
emb.prague@mfa.no  
www.noramb.cz

# Obsah

Anna Benešová

ÚVODEM .....	7
INTRODUCTION .....	10

Martin Hollý

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM V KONTEXTU STRATEGIE REFORMY PSYCHIATRICKÉ PÉČE .....	13
EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH MENTAL ILLNESS WITHIN THE CONTEXT OF THE STRATEGY OF THE PSYCHIATRIC CARE REFORM.....	20

Čestmír Punčochář

LIDÉ LIDEM LIDMI.....	28
PEOPLE ARE PEOPLE TO PEOPLE.....	32

Jiří Vaňásek

PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	36
SUPPORT OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES .....	43

Lars Landsem

WHAT IS NAV? THE NORWEGIAN LABOUR AND WELFARE ADMINISTRATION .....	50
CO JE NAV? NORSKÁ SPRÁVA PRÁCE A SOCIÁLNÍ PÉČE .....	61

Tine Eggen

NAV ASSISTIVE TECHNOLOGY AND ADAPTIONS THE NORWEGIAN LABOUR AND WELFARE ADMINISTRATION .....	72
NAV TECHNIKA A PODPŮRNÉ PROSTŘEDKY NORSKÁ SPRÁVA PRÁCE A SOCIÁLNÍ PÉČE .....	80

Petr Vyhnánek

PRACOVNÍ MÍSTA PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ – STÁŽE  
PRO STUDENTY A ABSOLVENTY VŠ..... 89

POSITIONS FOR PERSONS WITH DISABILITIES – INTERNSHIPS  
FOR STUDENTS AND UNIVERSITY GRADUATES..... 97

Lenka Roštoková

STUDIUM MI POMOHLA NAJÍT SI MÍSTO NA SLUNCI..... 106

MY STUDIES HELPED ME TO FIND MY PLACE IN THE SUN..... 110

Bendik Balstad Deraas

INCLUDING STUDENTS WITH DISABILITIES INTO THE LABOUR MARKET..... 114

SPOLUPRÁCE PŘI OTEVÍRÁNÍ DVEŘÍ NA TRH PRÁCE..... 120

Reidar Angell Hansen

DISABLED STUDENTS AT NTNU AND THEIR THOUGHTS  
ABOUT THE TRANSITION BETWEEN STUDIES AND WORK..... 126

STUDENTI SE SPECIFICKÝMI POTŘEBAMI NA NORWEGIAN UNIVERSITY  
OF SCIENCE AND TECHNOLOGY (DÁLE NTNU) A JEJICH PŘEDSTAVY  
OHLEDNĚ PŘECHODU ZE ŠKOLY DO PRACOVNÍHO POMĚRU..... 136

Lucie Kožnarová

NADAČNÍ FOND PRO PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP (NFOZP)..... 146

FOUNDATION FOR THE SUPPORT OF DISABILITY EMPLOYMENT..... 154

Hanne Kvello

BUILDING BRIDGES – TRANSITION FROM UNIVERSITY  
TO EMPLOYMENT..... 162

BUDOVÁNÍ MOSTŮ – PŘECHOD Z UNIVERSITY DO PRACOVNÍHO  
POMĚRU..... 171



## ÚVODEM

Anna Benešová



V roce 2003 zahájila Metropolitní univerzita Praha program Škola bez bariér. Nebylo vůbec jednoduché získat zájem o realizaci podpory osob se zdravotním postižením, vozíčkářů. Navíc mně nešlo jen o jednorázovou pomoc, ale o trvalou podporu dlouhodobého programu bezbariérové školy.

Hlavní byla otázka ekonomická. Jako soukromá vysoká škola jsme hospodařili pouze s vlastními prostředky, žádné státní dotace ani jiné zdroje financování jsme neměli.

Soukromé vysoké školství bylo tehdy v ČR v začátcích, MUP vznikla jako jedna z prvních soukromých vysokých škol v r. 2001 a v r. 2003 měla za sebou teprve 2 roky činnosti.



Přijít na zasedání správní rady s tak finančně i organizačně náročným sociálním programem zaměřeným na bezplatné vzdělávání cílové skupiny u začínající vysoké školy byla troufalost.

Přesto mě většina členů správní rady i akademického vedení podpořila. Ukázalo se, že jedinou možnou cestou byl postupný rozvoj programu. Začali jsme se čtyřmi studenty – vozíčkáři, dnes jich u nás studuje 75 ročně. Máme přes 140 absolventů a desítky z nich získaly trvalé zaměstnání buď přímo na MUP, nebo jinde.

Pokud jde o plnou integraci osob se zdravotním postižením do vysokoškolského života, o soužití s nimi a o dobré lidské vztahy, tady můžeme být hrdi a mít krásný pocit ze smysluplně vymyšleného a dobře realizovaného programu, který jsme nazvali Škola bez bariér. Dnes všichni na MUP vnímají jako naprosto běžný jev to, že vozíčkáři jsou na přednáškách, studují ve všech oborech, dostanou se v našich budovách všude – do každého patra, posluchárny i kanceláře. Účastní se bezbariérových studijních pobytů i pracovních stáží na zahraničních univerzitách v rámci programu Erasmus. Právě v tomto spatřuji princip inkluzivního programu.

Program Škola bez bariér stojí na několika pevných pilířích. Jedním z nich je bezplatné studium, což znamená, že studenti s handicapem nemusí na Metropolitní univerzitě Praha platit školné. Od samého počátku muselo fungovat studijní poradenství a koordinace činností programu. Za posledních 12 let byly postupně naplňovány i další předpoklady pro úspěšný rozvoj celého projektu. Postupně podle vznikajících potřeb jsme pro studenty pořizovali studijní pomůcky: odbornou literaturu na celou dobu studia, notebooky, diktafony, software pro přepis mluveného slova a zároveň jsme dobudovávali stavební a interiérovou bezbariérovost: výtahy, plošiny, rampy, sociální zařízení, vybavení interiérů. Studenty programu jsme zapojovali do všech akcí školy, nejen studijního charakteru, ale i akcí sportovních i společenských.

Dalším milníkem programu Škola bez bariér je zapojení Metropolitní univerzity Praha do řešení grantů zaměřených na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pomáháme při zaměstnávání nejen studentů a absolventů MUP s handicapem, ale i absolventů jiných vysokých škol a dále osob se zdravotním postižením ze široké veřejnosti.

Důležité je, že Metropolitní univerzita Praha se sama stala zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením. V roce 2010 a v r. 2014 jsme získali první místo v Praze za společensky odpovědné chování firmy v oblasti zaměstnávání osob se znevýhodněním, čehož si vážíme.

Projekt „The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market“ financovaný z Norských fondů je dalším přirozeným krokem v rámci Školy bez bariér. V projektu se snažíme inspirovat norským prostředím, včetně jeho akademické sféry, tedy prostředím, které má s danou cílovou skupinou podstatně delší zkušenost. Nové poznatky získané projektem bychom do budoucna rádi využítkovali v praxi.

Tuto publikaci vám přinášíme v rámci česko-norské konference konané pod záštitou norské velvyslankyně. Sborník se skládá z příspěvků z nejrůznějších sfér českého i norského prostředí. Věříme, že publikace nabídne všem zájemcům vhled do problematiky zaměstnávání osob s jakýmkoliv handicapem a ozřejmí potenciální roli vysokých škol v celém procesu.

*Anna Benešová  
zakladatelka MUP*

## INTRODUCTION

Anna Benešová



In 2003 the Metropolitan University Prague launched the programme *School without Barriers*. It was not easy to attract interest in the support of disabled people, wheelchair users. Moreover for me it was not only a single aid but a permanent support of a long-term programme of an easy-access school.

The principal question was the economic one. As a private university we managed only our own resources, neither state grants nor other finance resources were available.

Private universities in the Czech Republic were at the very beginning then. MUP was founded as one of the first private universities in 2001 and in 2003 only two years of its activities elapsed.

It was daring to present such a financially and organizationally demanding social programme focused on cost-free education for the target group at a beginning university to the board of directors.

Nevertheless most of the board members and academic management supported me. It showed that the only possible way is a gradual development of the programme. We started with four

students – wheelchair users, today there are 75 disabled students every year. We have over 140 graduates and dozens of them got a permanent job either at the MUP or somewhere else.

As for the full integration of disabled people into university life, living together with them and good human relationships we can be proud and have a good feeling of a meaningful programme, which was carried out well, called *School without Barriers*. Today all the people at the MUP consider as a usual phenomenon to meet wheelchair users at lectures who study all fields and can get everywhere – onto each floor, lecture hall or office. They participate in easy-access study stays and work fellowships organized at universities abroad within the Erasmus programme. In *this* I just see the principle of an inclusive programme.

The programme of the *School without Barriers* stands on several pillars. One of them is cost-free education which means that disabled students do not have to pay tuition fee at the Metropolitan University Prague. From the very beginning study guidance and co-ordination of the programme activities had to work. Within twelve last years other prerequisites for successful development of the entire project were gradually fulfilled. According to the needs of students we step by step provided them with study aids: special literature for the whole study period, notebooks, Dictaphones, software for transcription of spoken word and simultaneously we completed easy-accessibility in buildings and interior: lifts, platforms, ramps, sanitary facilities, interior equipment. We integrated the students participating in the programme into all activities of the school – not only study but sports and social activities too. The further milestone of the programme *School without Barriers* is the participation of the Metropolitan University Prague in the grants focused on employment of disabled people. We assist in employment not only of the disabled students and graduates from MUP but from other universities and also other disabled people wherever they may come from.

It is important that the Metropolitan University Prague became an employer of disabled people. In 2010 and 2014 we were awarded the first place in Prague for socially responsible behaviour of a

company in the area of employment of people with disadvantage which we appreciate a lot.

The project “The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market” covered by the Norwegian Funds is another natural step within the *School without Barriers*. In this project we try to get inspired by Norwegian environment including its academic sphere that is the environment which is much more experienced with the target group. In the future we would like to use the new pieces of knowledge obtained within the project in practise.

This publication we present to you within the Czech – Norwegian conference under the auspices of the Norwegian ambassador to the Czech Republic. The proceedings consist of the entries of various areas of Czech and Norwegian environment. We do believe that it will offer to all who are involved an insight into the problems of employment of persons with whatever disability and that it will make the potential role of universities in the entire process clear.

*Anna Benešová*

*MUP founder*

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S DUŠEVNÍM ONEMOCNĚNÍM V KONTEXTU STRATEGIE REFORMY PSYCHIATRICKÉ PÉČE

Martin Hollý



## **Abstrakt**

Autor v příspěvku rozebírá cíle Strategie reformy psychiatrické péče, jejímž cílem je zvýšení a zlepšení kvality života osob s duševním onemocněním. Strategie naplňuje vizi o zdravější společnosti, která je rozpracována v celkem sedmi strategických bodech. Jejich uskutečněním by bylo naplněno právo všech na lepší a humánnější péči a kvalitnější život. Autor dále popisuje stigmatizaci duševně nemocných, která s sebou přináší problémy se zaměstnáváním a dosažením vyššího stupně uplatnění, což negativně ovlivňuje kvalitu jejich života.

Psychiatrie je medicínský obor zahrnující psychiatrii dospělých, dětskou a dorostovou psychiatrii, gerontopsychiatrii, psychiatrickou adiktologii, psychiatrickou sexuologii a psychiatrickou rehabilitaci. Zabývá se prevencí, diagnostikou, léčbou, rehabilitací a výzkumem duševních poruch. Psychiatrie je úzce propojena s oborem klinické psychologie, společnou funkční specializací je psychoterapie. Cílem je poskytování kvalitní diferencované péče, dle potřeb jednotlivce i společnosti.

Psychiatrická péče je realizovaná prostřednictvím systému vzájemně propojené sítě péče o duševně nemocné. Základními prvky této sítě jsou psychiatrické ambulance, klinicko-psychologické ambulance, lůžková zařízení a zařízení systému komunitní péče, která je průnikem psychiatrie do oblasti sociálních služeb.

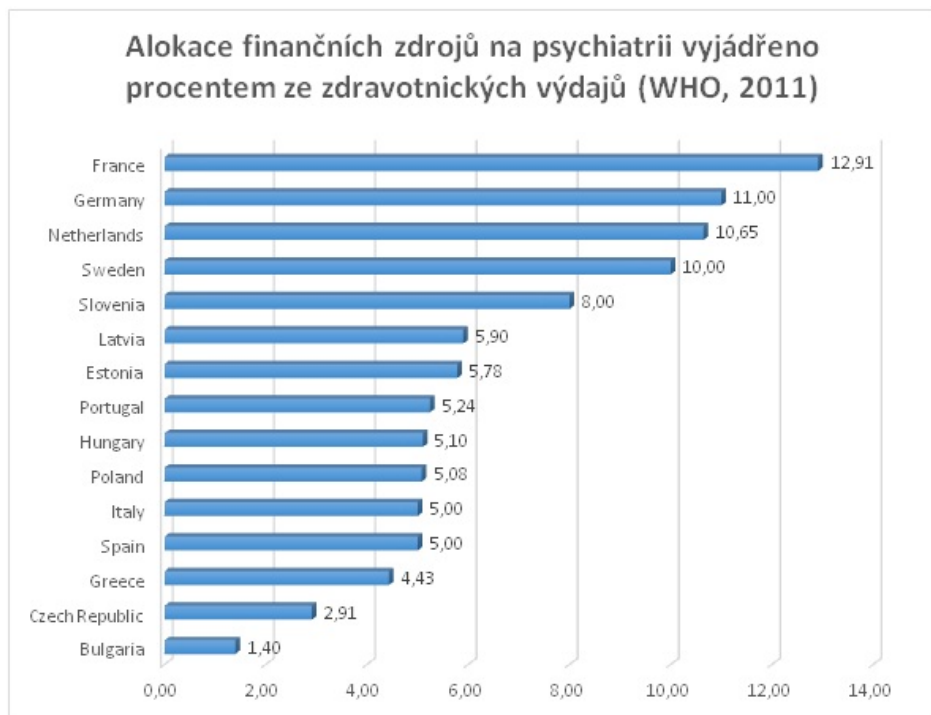
Základními prvky stávajícího systému péče o duševně nemocné v ČR jsou psychiatrické ambulance a lůžková psychiatrická zařízení. Ve srovnání s mezinárodními doporučeními není rozvinutá péče v komunitě.

Pojem komunitní péče je často vnímán nejednotně. Mezi postupy komunitní péče patří kromě léčby i podpora sociálních rolí, zejména v oblasti práce, bydlení, sociálních kontaktů, podpora vztahů s rodinou přáteli a dalšími lidmi. Cílovou skupinou komunitní péče jsou nejenom osoby s duševní poruchou, ale i další členové komunity, kteří jsou podporováni tak, aby mohli těmto lidem poskytovat pomoc. Komunitní péče v oblasti zdravotních služeb zahrnuje všechny typy péče, včetně péče lůžkové, určuje jim však pozměněnou roli (1).

Podíl resortu práce a sociálních věcí na přímé péči o duševně nemocné není z dostupných dat jasně kvantifikovatelný. Kvalifikovaným odhadem se jedná zhruba o 2 000 osob. Charakter postižení, respektive typ potřebné podpory osob umístěných v zařízeních sociální péče či v psychiatrických léčebnách, se od sebe častokrát mnoho neliší. Setrvávání některých klientů v psychiatrických nemocnicích je dáno nedostatkem kapacit specializované péče v ústavech se zvláštním režimem (2).

Nepochybně tento stav souvisí s dlouhodobým podfinancováním péče o duševně nemocné. Z pohledu podílu výdajů na péči o duševně nemocné na celkových zdravotnických výdajích je ČR s 2,91 %

dlouhodobě na jednom z posledních míst pomyslného žebříčku v Evropě. Vybrané evropské země a jejich podíl na zdravotních výdajích je uveden v následujícím grafu (3).



V jasném kontrastu s nízkým finančním zajištěním péče o duševně nemocné jsou celkové společenské náklady, které jsou spojené s duševními poruchami. Ehler odhadl součet přímých (zdravotnických i nezdravotnických) a nepřímých nákladů na duševní nemoci v České republice v roce 2010 na více než 100 miliard korun českých. Nepřímé náklady jsou způsobené invaliditou, pracovní neschopností a zkrácením střední délky života u duševně nemocných (4). Více než ¼ invalidních důchodů III. stupně je zapříčiněna duševní poruchou (5) (6). Je paradoxní, že tak ekonomicky významná problematika je dlouhodobě věnována tak malá pozornost (vyjádřeno alokací prostředků na léčbu a investic do systému péče).



V návaznosti na všechna uvedená fakta se rozhodlo ministerstvo zdravotnictví připravit strategický materiál, který má sloužit jako základní dokument k reformě psychiatrické péče. Strategie představuje návod, jak předvídavě minimalizovat vývojová ohrožení a maximalizovat rozvojové příležitosti v dané oblasti při účelném využití omezených zdrojů. V případě Strategie reformy psychiatrické péče se jedná o eliminaci jistého deficitu, který byl v celkovém prostředí a zázemí poskytované psychiatrické péče v ČR shledán a identifikován, a to nejen odbornou, ale i laickou veřejností.

Základním cílem Strategie je zvýšení a zlepšení kvality života osob s duševním onemocněním. Strategie naplňuje vizi o zdravější společnosti, ve které není vysoká kvalita života vyhrazena jen většinové zdravé populaci, ale i skupinám s určitými zdravotními omezeními. Snaží se tedy naplňovat právo všech na lepší a humánnější péči a kvalitnější život obecně. Na základě výše uvedeného základního cíle bylo rozpracováno celkem sedm strategických cílů:

1. Zvýšení kvality psychiatrické péče systémovou změnou organizace jejího poskytování.
2. Omezení stigmatizace duševně nemocných a oboru psychiatrie obecně.
3. Zvýšení spokojenosti uživatelů s poskytovanou psychiatrickou péčí.
4. Zvýšení efektivity psychiatrické péče včasnou diagnostikou a identifikací skryté psychiatrické nemoci.
5. Zvýšení úspěšnosti plnohodnotného začleňování duševně nemocných do společnosti (zejména zlepšením podmínek pro jejich zaměstnanost, vzdělávání a bydlení aj.).
6. Zlepšení provázanosti zdravotních, sociálních a dalších návazných služeb.
7. Humanizace psychiatrické péče.

Otázka zaměstnávání se prolíná většinou strategických cílů. Jednoznačně souvisí se začarovaným kruhem stigmatu. Nedílnou součástí tohoto fenoménu je totiž také diskriminace (7). Klíčová opatření vedoucí k dosažení tohoto cíle spočívají především v oblasti edukace laické a odborné veřejnosti a zaměstnanců státní správy a uzemní samosprávy, dále pak v zajištění transformace směrem k větší otevřenosti a zajištění nezávislé a jasně metodicky ukotvené kontroly

(včetně kontroly kvality služeb). Konkrétně je však význam zaměstnávání duševně nemocných formulován ve čtvrtém strategickém cíli. Vzdělávání a plnohodnotné začleňování duševně nemocných do společnosti je oblast, kterou odborná i laická veřejnost vnímá jako nedostatečně rozvinutou. Pro mnoho duševně nemocných pak není možné dosáhnout vyššího stupně uplatnění, což negativně ovlivňuje kvalitu jejich života. (8).

Jak už bylo zmíněno, jednou ze zásadních komplikací v zaměstnávání duševně nemocných je existence s nimi spojeného stigma. Dle World Association for Mental Health patří mezi nejčastější stigma podporující mýty následující tvrzení (doplňná o fakta vyvracející daný mýtus):

1. *Duševní onemocnění je pouze výtvořem něčí fantazie.*  
Fakta: Duševní onemocnění je reálné. Duševní nemoci přinášejí utrpení, způsobují omezení a mohou dokonce zkrátit život, což je evidentní například u infarktů po epizodě deprese nebo u sebevražd.
2. *Duševní onemocnění je spojeno s nedostatkem charakteru.*  
Fakta: Duševní onemocnění je způsobeno biologickými, psychologickými a sociální faktory. Výzkumy ukazují, že schizofrenie a afektivní poruchy jsou spojeny s genetickými a biologickými faktory. Sociální vlivy, jako je například ztráta někoho blízkého nebo práce, mohou způsobit rozvoj různých nemocí. Špatné výchovné prostředí, ať už pramení z rozbité rodiny, nebo domácího násilí, může přinášet zvýšené riziko pro vznik duševního onemocnění.
3. *Duševní onemocnění je totéž jako mentální postižení*  
Fakta: Jedná se však o dvě naprosto odlišné věci. Mentální postižení je především charakterizováno omezením intelektuálních schopností a obtížemi při zvládnání základních životních dovedností. Jde o handicap, který nelze léčit a je trvalý. Naproti tomu osoby s duševním onemocněním mají intelektuální schopnosti stejné jako zbytek populace. Lidé s duševním onemocněním mají v mnoha případech vysokoškolské vzdělání. Duševní onemocnění nemá trvale stejný průběh a dá se léčit.

4. *Z duševní nemoci se nelze uzdravit.*  
Fakta: Dlouhodobé studie ukazují, že léčba většiny lidí s duševním onemocněním prokazuje skutečné zlepšení stavu nemocných. Velmi dlouhou dobu bylo duševní onemocnění považováno za trvalé a neléčitelné. Lidé s duševním onemocněním byli izolováni od ostatních v rámci léčen pro duševně nemocné. Když byly objeveny léky, které pomohly zlepšit příznaky duševních nemocí, nastal postupný vývoj k ambulantním léčebným a rehabilitačním službám v rámci komunity.
5. *Duševně nemocní a ti, kteří se uzdravili, jsou pracovníky druhé kategorie.*  
Fakta: Zaměstnavatelé, kteří tyto lidi zaměstnali, uvádějí, že mají více než průměrnou docházku a přesnost a jsou stejně dobří nebo lepší v motivaci, kvalitě práce a pracovním výkonu. Studie uváděné US National Institute of Mental Health a National Alliance for the Mentally III přináší informaci, že neexistuje žádný rozdíl v produktivitě práce ve srovnání s ostatními zaměstnanci.
6. *Lidé s duševním onemocněním nesnášejí stres na pracovišti.*  
Fakta: To příliš zjednodušuje komplexní lidskou reakci na stres. Lidé s různými zdravotními problémy, jako jsou například kardiovaskulární choroby a duševní onemocnění, mohou mít zhoršené syndromy při vysoké úrovni stresu. Ale zdroje osobního a pracovního stresu jsou u každého jiné. Pro některé lidi je stresující, pokud nemají strukturovaný denní program, zatímco jiní bojují s přesným pracovním rozvrhem. Někteří lidé mají radost z viditelnosti na veřejnosti nebo z vysokého stupně sociálních kontaktů, zatímco jiní požadují minimální interakce, aby se mohli soustředit a dokončit úkol. Pracovníci s duševním onemocněním odpovídají na stresory na pracovišti rozdílným způsobem. Všechna zaměstnání jsou v podstatě do určité míry stresující. Produktivita dosahuje maxima, jestliže se vhodným způsobem potkávají potřeby zaměstnance a jeho pracovní podmínky, ať má pracovník duševní problémy, nebo ne.
7. *Duševně nemocní jsou nebezpeční nebo agresivní.*  
Fakta: Převážná většina těchto lidí není nebezpečná ani agresivní. Když se zaměstnavatelé dozvědí, že má uchazeč

duševní chorobu, mohou mít strach nebo pocit, že bude agresivní. Tento předsudek je posilován médii, která informují o lidech s duševní nemocí jako o násilnících. Teoretické shrnutí výzkumné literatury na Cornellově univerzitě v USA ukazuje, že „žádná empirická data neospravedlňují skandalizované portréty duševních poruch v médiích“.

Je obecná shoda na tom, že „neexistuje zdraví bez duševního zdraví“. Ve vztahu k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením můžeme parafrázovat, že neexistuje rehabilitace a uzdravení bez systematické podpory zaměstnávání lidí s duševním onemocněním.

### **Bibliografie**

1. Psychiatrická společnost ČLS JEP. *Koncepce oboru psychiatrie – 1. revize 2008*. Praha: autor neznámý, 2008.
2. Národní centrum podpory transformace sociálních služeb. *Doporučení k transformaci služeb pro osoby s duševním onemocněním*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013.
3. WHO. Mental health policy and financing. *WHO Global Health Observatory Data Repository*. [Online] 2014. <http://apps.who.int/gho/data/node.main.MHPOLFIN?lang=en>.
4. Ehler, E, a další. Náklady na poruchy mozku v České republice. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*. 2013, 3, str. 282–291.
5. Ústav zdravotnických informací a statistiky. *Psychiatrická péče 2011*. Praha: ÚZIS ČR, 2012.
6. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění 2012. [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz). [Online] <http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.
7. Nawkova, Lucie et. al. Vyobrazení osob s duševním onemocněním v českých, chorvatských a slovenských tištěných médiích. *Čes. a slov. psychiatr.* 2010, stránky 351–356.
8. Ministerstvo zdravotnictví. Strategie reformy psychiatrické péče. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2013.

# EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH MENTAL ILLNESS WITHIN THE CONTEXT OF THE STRATEGY OF THE PSYCHIATRIC CARE REFORM

Martin Holly



## **Abstract**

The author in his entry analyses the aims of the Strategy of the Psychiatric Reform Care whose goal is to improve the quality of life of people suffering from mental illness. The strategy meets the vision of healthier society which has been elaborated in seven strategic topics in total. By their fulfilment the right of all to a better and more humane care and to life of higher quality would be met. The author describes the stigmatization of mentally ill people which is connected with the problems of employment of them and with attaining a higher level of inclusion which influences their quality of life in a negative way.

Psychiatry is a medical branch comprehending adult, children and adolescent psychiatry, gerontological psychiatry, psychiatric addictology, psychiatric sexology and psychiatric rehabilitation. It deals with prevention, diagnostics, treatment, rehabilitation and research of mental deficiencies. Psychiatry is closely linked with clinical psychology, the common function specialization is psychotherapy. The aim is a quality differential care according to both individual and society needs.

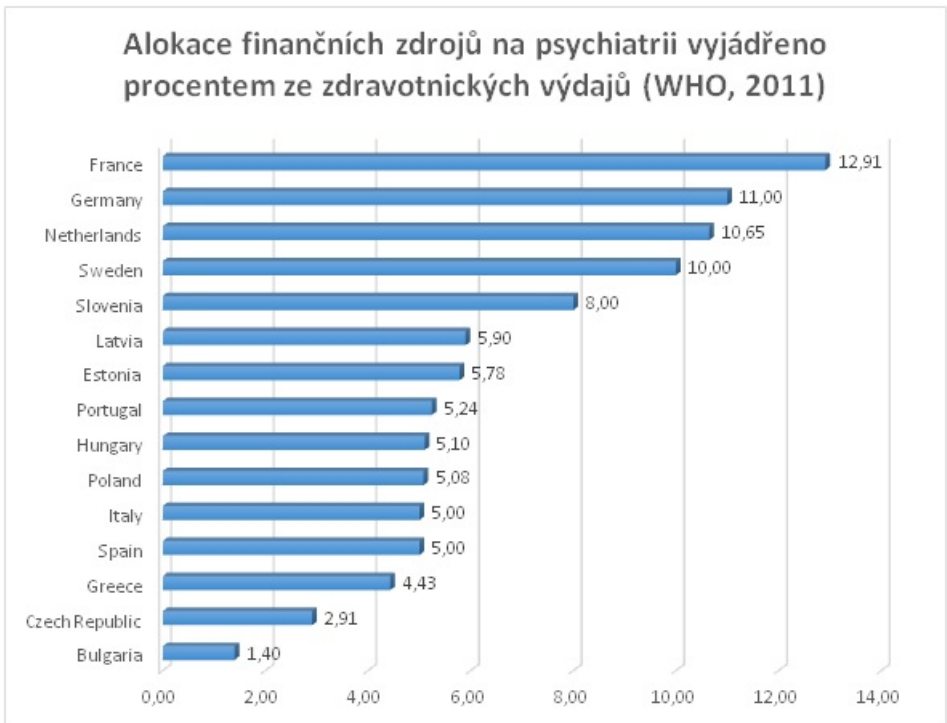
The psychiatric care is carried out through the means of the system of a self-connected network of mentally ill people care. The fundamental elements of this network are psychiatric outpatients, clinical psychological outpatients, hospitals and institutions of the community care, which a penetration into the area of social services.

The fundamental elements of the current system of care of mentally ill people in the Czech Republic are psychiatric outpatients and psychiatric hospitals. Comparing international recommendations the community care has not been developed too much.

The term community care is often perceived unambiguously. Apart the treatment there are other community care procedures like the support of social roles - particularly in the area of work, living, social contacts, support of relations with family members, friends and other people. The target group of a community care are not only people with mental disorder but other members of the community as well who are supported so that they could assist these people. The community care within the area of health services comprehends all types of care including bed care however it modifies their role (1).

The share of the section of work and social affairs on the direct care of insane people cannot be easily quantified from the data available. A quantified estimation is roughly 2.000 people. The nature of a handicap, or better said, the type of needed support for people placed either in social care dormitories or psychiatric hospitals does not differ too much in many cases. The fact that some clients have to stay at psychiatric hospitals is caused by the lack of specialized care capacities in the institutions with special regime (2).

No doubt that this situation is linked with a long-term under-financing of the insane people care. From the point of view of the proportion of insane people care costs on the total health care costs we can see that the Czech Republic is almost in the lowest place of imaginary rankings within Europe. Selected European countries and their proportion of health costs is displayed in the following chart (3)



There is a marked contrast between the low funds for insane people care and the total social costs linked with mental disorders. Ehler has estimated the sum of direct (health and other) and indirect costs of mental illnesses in the Czech Republic in 2010 to be more than CZK 100 billion. The indirect costs are caused by disablement, sick leave and shortening of life expectancy of insane people. (4). More than one quarter of disability pension of the third level is caused by mental disorder (5) (6). Paradoxically, so little attention is paid to such an important economic problem within a long term

(expressed by the allocation of the treatment resources and system of care investments).

Further to the all above mentioned facts the Ministry of Health Care decided to prepare strategic material that is to serve as a basic document for the psychiatric care reform. The Strategy is a manual how to minimize with foresight developing threats and maximize development opportunities within the area at using of limited resources. As for the Strategy of the Psychiatric Care Reform we speak about the elimination of a certain deficit, which was found and identified – not only by specialist but lay public as well - within the entire environment and background of the psychiatric care provided in the Czech Republic.

The fundamental goal of the Strategy is to improve the quality of life of people suffering from mental illness. The Strategy meets the vision of healthier society where a high quality of life is not only intended for majority healthy population but also for groups of certain healthy limitations. It struggles to fulfil the right of all to a better and more humane care and life of higher quality in general. On the basis of the fundamental goal mentioned above seven strategic aims have been elaborated:

- 1) Increase in the quality of psychiatric care by a system change of the organization of the care provision of the care.
- 2) Reduction of the stigmatization of mentally ill people and the psychiatry as well.
- 3) Increase in satisfaction of users with the provided psychiatric care.
- 4) Increase in efficiency of psychiatric care by early diagnostics and identification of hidden psychiatric sickness rate.
- 5) Increase in success of full integration of mentally ill people into the society (particularly by improvement of the conditions for their employment, education, accommodation etc.).
- 6) Improvement of the interconnection of health, social and other following services.
- 7) Humanisation of psychiatric care.



The topic of employment goes through most strategic aims. Unambiguously it is connected with the vicious circle of stigma. Inseparable part of this phenomenon is also discrimination (7). The key measures to attain this aim lie particularly in the area of education of the lay and special public and employees of the state administration and territorial self-governments. Then it lies in the transformation towards bigger openness and independent and supervision based on clear methods (including the quality of services check). The importance of employment of insane people is explicitly expressed in the fourth strategic aim. The education and full integration of insane people into society is an area which is perceived by both special and lay public as insufficient. Therefore there is no chance to reach a higher level of inclusion for many insane people which influences their quality of life in a negative way (8).

As it was mentioned above one of the cardinal complication when employing insane people is the existence of the stigma connected with them. According to the Association for Mental Health the following statements belong among the most frequent myths that support stigmas:

1. *Mental illness is only a product of someone's fantasy.*  
Facts: A mental illness is real. Mental illnesses bring distress, cause limitations and may even shorten life, which can be proved for example at heart attacks after the depression episodes or at suicides.
2. *Mental illness is connected with a lack of character.*  
Facts: mental illness is caused by biologic, psychological and social factors. Research shows that schizophrenia and affective disorders are connected with genetic and biological factors. Social influence as for example losing someone close or a job may cause development of various illnesses. Bad educational environment caused either by broken family or domestic violence may bring an increased risk of mental illness.
3. *Mental illness is the same as a mental handicap.*  
Facts: Those are two absolutely different things. For mental handicap it is particularly typical limitation of intellectual abilities and difficulties of coping with basic life skills. It is a

handicap which is incurable and permanent. On the contrary insane people have their intellectual abilities on the same level as the rest of the population. People with mental illness are in many cases graduates from universities. Mental illness is not of the same course and is curable.

4. *You cannot recover from a mental illness.*

Facts: The long-term studies show that the treatment of most insane people proves a real improvement of their state of health. The mental illness had been considered being permanent and incurable for a very long time. Insane people were isolated from other people within psychiatric hospitals. When the medicaments, which helped to improve the symptoms of mental illnesses, were discovered, a gradual development towards outpatient treatment and rehabilitation services within a community was started.

5. *Insane people and those who recovered are workers of a second category.*

Facts: The employers of these people report that their attendance and punctuality is higher than average and that they are as good or better as the others regarding their motivation, quality of work and performance at work. The studies presented by the US National Institute of Mental health and the National Alliance for the Mentally Ill inform that there is no difference in the mentally ill people's productivity of labour comparing other employees.

6. *People with mental illness do not endure stress in the workplace.*

Facts: This too much simplifies the complex human reaction to stress. People with various health problems, as for example cardiovascular diseases and mental illness, may have worse syndromes at a high level of stress. But the sources of personal and work stress are different for individual people. For some people it is stressful if they do not have structured daily programme, while other people fight a punctual working timetable. Some people enjoy being seen in the public or a high level of social contacts, while the others ask for minimum interactions to concentrate and finish their task. The workers with mental

illness respond to the stressors at workplaces in a different way. All jobs are principally stressful to some extent. Productivity reaches its maximum if the needs of an employee and his working conditions meet in a proper way, no matter whether he has mental disorders or not.

7. *Insane people are dangerous or aggressive.*

Facts: Most of this people are neither dangerous nor aggressive. When the employers learn about the mental illness of an applicant, they might be afraid or have a feeling that he will be aggressive. This prejudice is amplified by media that inform about insane people as brutes. The theoretic resume of the research literature at the Cornell University in the USA shows that “no empirical data can justify scandalized portraits of mental disorders in media”.

There is a general consensus that “there is no health without mental health”. Relating the employment of disabled people we can paraphrase that there is no rehabilitation and recovery without systemic support of employing people with mental illness.

### **Bibliography:**

1. Psychiatrická společnost ČLS JEP. *Koncepce oboru psychiatrie – 1. revize 2008*. Praha: autor neznámý, 2008.
2. Národní centrum podpory transformace sociálních služeb. *Doporučení k transformaci služeb pro osoby s duševním onemocněním*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013.
3. WHO. Mental health policy and financing. *WHO Global Health Observatory Data Repository*. [Online] 2014.  
<http://apps.who.int/gho/data/node.main.MHPOLFIN?lang=en>.
4. Ehler, E, a další. Náklady na poruchy mozku v České republice. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*. 2013, 3, str. 282–291.
5. Ústav zdravotnických informací a statistiky. *Psychiatrická péče 2011*. Praha: ÚZIS ČR, 2012.

6. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění 2012. *www.mpsv.cz*. [Online]  
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/13783/PMZ-2012.pdf>.
7. Nawkova, Lucie et. al. Vyobrazení osob s duševním onemocněním v českých, chorvatských a slovenských tištěných médiích. *Čes. a slov. psychiatr.* 2010, stránky 351–356.
8. Ministerstvo zdravotnictví. Strategie reformy psychiatrické péče. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2013.

## LIDÉ LIDEM LIDMI

Čestmír Punčochář



### Abstrakt

Čestmír Punčochář je od roku 2011 klientem Nadace Bona, prošel různými typy bydlení projektu Psychosociální síť Nadace Bona. V roce 2013 byl nadací navržen k účasti na programu Metropolitní univerzity Praha „Pracovní místa pro zdravotně postižené“, který úspěšně absolvoval právě v Nadaci Bona. Od května 2014 je již zaměstnán přímo v nadaci – na pozici dopisovatele, formou dohody o provedení práce. Soubor jeho článků: „Příběhy Nadace Bona“, popisuje život lidí s duševním onemocněním.

Od března 2013 do prosince 2014 Metropolitní univerzita Praha, ve spolupráci s Nadačním fondem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP), realizovala projekt "Pracovní školení pro osoby se zdravotním postižením". Tento projekt byl

financován z Evropského sociálního Fondu v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita (OPPA). A tak 40 osobám se zdravotním postižením byla dána možnost účastnit se alespoň pětiměsíční stáže ve firmách, které mají zájem o spolupráci s těmito osobami.

Program zahrnoval další činnosti, jako je mimopracovní vzdělávání formou 6 celodenních seminářů a workshopů s odborným poradenstvím na základě pracovní diagnostiky, součástí bylo také vedení, k dnes již ve všech pracovních oblastech nezbytnému, celoživotnímu vzdělávání.

Do konce roku 2014 se projektu zúčastnilo 70 osob se zdravotním postižením, studentů a čerstvých absolventů MUP, ale i jiných veřejných a soukromých vysokých škol v Praze. Cílem bylo usnadnit přístup na trh práce pro lidi se zdravotním postižením. Byl jsem jedním z lidí, kterým byla, díky Nadaci Bona, dána tato šance a byla to zkušenost k nezaplacení.

Školící program byl náročný, ale podáván nesmírně přístupnými a ilustrativními formami, ve všech seminářích, které jsem absolvoval. Jejich obsahem byla témata, týkající se sebepoznávání, stanovování si osobních profesních cílů, osobní prezentace, vytváření strukturovaných životopisů, vztažených k pozicím (o něž se uchazeč zajímá u vybraného potenciálního zaměstnavatele), právního a sociálněprávního minima, specifik zaměstnávání osob zdravotně postižených ve světle zákonných norem a sociálního podnikání. Součástí byl i individuální vzdělávací plán na základě pracovní bilanční diagnostiky. Zevrubná bilanční diagnostika provedená v mém případě paní doktorkou Jarmilou Divišovou mě nasměrovala k získání rekvalifikace: „pracovník v sociálních službách“.

Sociální problematika mě zaujala natolik, že jsem se vrhl do vzdělávání v této oblasti. Nadace Bona si mě vybrala na pracovní stáž a já jí chtěl /a chci/ být co nejvíce prospěšný. Díky své pracovní stáži jsem se mohl blíže seznámit s lidmi, kteří stáli u zrodu myšlenky začleňovat do společnosti lidi s duševním onemocněním v rámci rozhovorů, které jsem s nimi vedl.

Poznávání problémů lidí, kteří jsou předmětem zájmu Nadace Bona a jejichž příběhy zpracovávám, mě utvrzovalo v přání, věnovat se jim a být jim co nejbližší. Jelikož, jako jeden z nich, jsem s nimi donedávna pracoval v chráněné sklářské dílně, vím, jak podivu-

hodných věcí jsou schopni. Z bezprostřední blízkosti jsem mohl sledovat, jakými problémy žijí a jak se s nimi vyrovnávají, a to mi teď chybí.

Hledání práce je práce na plný úvazek a já hledal práci, která by mě naplňovala, a ve které bych uplatnil své životní zkušenosti i nabyté rekvalifikace – pracovník v sociálních službách a asistent–sekretář. Vyhledával jsem na internetu informace o potenciálních zaměstnavatelích, vybraným posílal strukturované životopisy, absolvoval desítky pohovorů. Limitujícím faktorem z mé strany je věk a kromě jiného i sluchový deficit. Problémem pro mnoho zaměstnavatelů je duševní onemocnění. S pohovory mám dobré zkušenosti. Často jsem se setkával s tím, že by mě vzali. Jen já nebyl ochoten přebírat rizika vyplývající z fluktuace pracovníků ve firmě, kterou jsem si dohledal, případně vyhodnotil ze zjištění, že inzerují takřka stále na stejné pozice, s vyhlídkou hlavního pracovního poměru.

Museli by tedy takovýchto zaměstnanců mít mraky, proč tedy nemají? Stává se totiž velmi často, že se takovíto zaměstnavatelé se zaměstnanci rozloučí během, či v závěru zkušební doby. Stejně nejsem ochoten předběžných investic na nové rekvalifikace – například strážný. Je obvyklé, že například bezpečnostní agentury poskytují dané rekvalifikace, ale musíte je zaplatit předem. A když rekvalifikační titul získáte, není jisté, že vás pak opravdu přijmou. Závaznou odpověď na takovou otázku nedostanete. Pak se nabízí otázka, není-li vlastním předmětem jejich podnikání, kromě bezpečnostních služeb, také poskytování rekvalifikace.

Setkal jsem se s tím, že mnohé firmy hledají například telefonisty, asistenty a na místě zjistíte, že zaměstnavatel je například wellness studio, s podmínkou budoucího získání živnostenského oprávnění se skutečnou náplní výživového poradce. Mnohdy je pohovor ve skutečnosti placeným školením, což je nejzáludnější. To se mi stalo v realitní kanceláři – realitním makléřem jsem být nikdy nechtěl, přesto jsem se jím stal. Mnohdy údajná pozice asistent, je ve skutečnosti obchodník v systému MLM.

Pracuji pro Nadaci Bona a chci pracovat dále, bude-li o mne stát. Zatím pro ni pracuji na dohodu o provedení práce. V průběhu doby jsem zjistil, že právě to, co pro ni dělám, dělat chci, a to co nejlépe. Výkonný ředitel Filip Vrbický mi poskytuje tvůrčí volnost a je neustálým zdrojem mé inspirace, stejně tak ale lidé kolem mě.

Tréninková pracovní stáž mi poskytla prostor pro psaní a mé psaní zaujalo mého nynějšího zaměstnavatele – společnost 55.CZ. Rozhodli jsme se spolu spolupracovat a já tedy pro internetový e-shop píši popisky prodávaných produktů. Na e-shopu Pastelka.eu se s nimi setkáte ve stále hojnější míře – můžete si něco od nás i koupit.

Z hlediska práce se slovem je to velmi zajímavé a poučné, popisovat něco, co neznáte. A potěší mě, když jsou mé popisky oceněny stávajícími spolupracovníky jako výstižné. Závěrem snad jen, chci přece jenom dělat něco, co má něco společného s tím, s čím přicházím do kontaktu s Nadací Bona a spolupracovat s ní nadále a možná hlouběji. Naskýtá se příležitost, kterou rozhodně chci využít. Stát se členem týmu peer konzultantů Psychiatrické nemocnice Bohnice. A to vše díky programu Metropolitní univerzity Praha.

Takovéto projekty dokládají, že lidé lidem mohou být i lidmi, nejenom vlky. Děkuji všem, kteří mi v tom pomáhali a pomáhají.



# PEOPLE ARE PEOPLE TO PEOPLE

Čestmír Punčochář



## **Abstract**

Čestmír Punčochář has been a client of Bona Foundation since 2011. He has experience with various types of accommodation within Bona Foundation, the Psycho-Social Network project. In 2013, the Foundation nominated him for the “Workplaces for Persons with Disabilities” project at Metropolitan University Prague, which he successfully completed at Bona Foundation. He has been employed at the Foundation since May 2014 as a correspondent under a subcontract. The collection of his articles called “Bona Foundation Stories” describes lives of people with mental disorders.

Between March 2013 and December 2014, the Metropolitan University Prague cooperated with the Endowment Fund for

Support of Employment of Persons with Disabilities (NFOZP) on the “Work Training for Persons with Disabilities” project. The project was implemented within the Prague Operation Programme Adaptability (OPPA) that is co-funded by the European Social Fund. Thus 40 persons with disabilities were given an opportunity to participate in at least five-month internship in companies that are interested in cooperation with these persons.

The programme also included other activities, such as non-work related education in the form of 6 all-day seminars and workshops with professional counselling based on work diagnostic. It also included lifelong learning coaching, which is considered necessary in all work areas.

By the end of 2014, 70 persons with disabilities, students and fresh graduates from MUP as well as from other public and private universities in Prague had taken part in the Project. The aim of the project was to make access to the labour market easier for persons with disabilities. I was one of the people who were given this chance thanks to Bona Foundation, and it was an absolutely invaluable experience.

The training programme was demanding, however, delivered in a very open and illustrative way in all the seminars I had attended. The topics were self-knowledge, setting personal as well as professional goals, personal presentation, drafting a structured CV in relation to work positions (the applicant is interested in at a selected potential employer), legal and social-legal basics, specifics of employing persons with disabilities in the context of rules of law and social entrepreneurship. It also included an individual education plan based on work evaluation diagnostic. The detailed evaluation diagnostic carried out, in my case, by Dr. Jarmila Divišová, directed me towards retraining as “a social worker”.

I became interested in social issues to such an extent that I threw myself into learning more about this field. The Bona Foundation selected me as their intern and I wanted to be /still want to be/useful. Thanks to my internship, I had conversations with the people who had been at the birth of the idea of including

persons with mental disorders into society, which enabled me to get to know them better.

Learning about problems of people, who Bona Foundation is interested in and whose life-stories I write about, strengthened my resolve to work with them and to be as close to them as possible. Since, as I am one of them, I have been working alongside them in a sheltered glass workshop until recently, I know what astonishing things they are capable of. I was able to observe from the closest possible distance the problems they encounter and the way they deal with them, which I miss now.

Searching for a job is a full-time job and I am searching for a job which would fulfil me and which would enable me to use my life experience as well as acquired qualifications of a social worker and administrative assistant. I searched the Internet for information on potential employers, sent my structured CV to the ones I chose, went to tens of interviews. I am limited by my age and apart from other things, also by my hearing deficit. Many employers find a mental disorder a problem. I have good experience with job interviews. I was often offered a job, however, I was unwilling to risk the fluctuation of workers at the company I found out about due to the fact that they had been advertising virtually the same positions repeatedly, with the prospect of a full time job.

They should have tons of such employees, so why don't they? It is a common practice that these employers terminate the employment during or towards the end of a trial period. I am also unwilling to pay for a retraining course in advance – e.g. a security guard. It is quite common, that a security agency provides such training, however, you have to pay for it in advance. Once you finish the course, there is no guarantee that they will employ you. It is impossible to get a binding statement to that effect. a question rises whether their scope of business is retraining as well as security services.

I have also met with numerous companies advertising for telephonists or assistants and when you come you find out that the employer is for example a wellness studio and the job is a nutritionist and that a trade licence is a requirement for future employment. Often, the interview turns out to be a paid training, which is the trickiest case. It happened to me at a real estate agency

- I had never wanted to be a real estate agent, nevertheless, I became one. the position of an assistant is often a MLM trader.

I work for Bona Foundation and I want to continue doing so, if they still want me to. I have been working under a contract for work so far. During the course of time, I have realised that I want to continue the kind of work I am doing here and I want to do my best. The executive director Filip Vrbický gives me creative freedom and is a constant source of inspiration for me as well as for people around me. the training internship provided me with space for my writing and my writing caught the attention of my current employer -55.CZ company. We agreed on cooperation and I write descriptions of products sold at an e-shop. You can find more and more of them in Pastelka.eu e-shop. You can also buy something from us.

As far as work with language is concerned, it is very interesting and instructive to describe something you do not know. I am glad my current co-workers find my descriptions accurate. In conclusion, I would like to do something connected to the things I encounter at Bona Foundation, continue my cooperation with them and may be even enhance it. There is an opportunity I would definitely like to take - to become a member of a team of peer consultants at Bohnice psychiatric hospital. All this thanks to Metropolitan University Prague's programme.

Such projects prove that people can be to people, not just wolves. I want to thank everybody who has and is helping me in my efforts.

# PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Jiří Vaňásek



## **Abstrakt**

Autor se ve svém článku zejména zaměřuje na legislativní zakotvení možné podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich vymezení, tzn. kdo je za osobu se zdravotním postižením z pohledu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považován.

## **Úvod**

Obecně snahou státu by mělo být motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a jejich následné zaměstnávání. K této motivaci přispívá řada nástrojů, kdy nejzákladnější z nich jsou uvedeny dále v článku. Dalším cílem

podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mělo být prostřednictvím zdravotní, sociální a pracovní rehabilitace přispívat k plnohodnotnému začlenění osob se zdravotním postižením na trh práce (pokud jim to zdravotní stav umožní).

## 1. Právní úprava

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravoval od roku 1991 zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností. Následně byla tato problematika komplexně shrnuta a zapracována do části III. *nového* zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004.

V souvislosti s přizpůsobením se terminologii používané v Evropě nový zákon o zaměstnanosti opustil pojmy "osoba se změněnou pracovní schopností" a "osoba se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením" a zavedl nový pojem "osoba se zdravotním postižením".

## 2. Definice pojmu – osoba se zdravotním postižením

Okruh osob se zdravotním postižením upravuje ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti, jenž definuje osoby se zdravotním postižením, jimž je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

**Osobami se zdravotním postižením** jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a. invalidními ve třetím stupni,
- b. invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c. zdravotně znevýhodněnými.

**Osobou zdravotně znevýhodněnou** je tak fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

### **3. Jednotlivé základní nástroje možné podpory**

#### **3.1. Pracovní rehabilitace**

Jednou s forem podpory při uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce je oblast pracovní rehabilitace, kterou můžeme definovat jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání.

Ve svém principu může Úřad práce ČR ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením a na základě vyjádření odborné pracovní skupiny sestavit individuální plán pracovní rehabilitace, ve kterém budou zejména stanoveny formy pracovní rehabilitace a jejich časový harmonogram. Tyto formy mohou zahrnovat širokou škálu činností, mezi které by mělo patřit např. poradenství, teoretická a praktická příprava k práci, zprostředkování zaměstnání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání atd.

Jako klíčová při realizaci tohoto nástroje je potom úzká spolupráce se zaměstnavateli osob se zdravotním postižením, ale i se zaměstnavateli na tzv. *volném trhu práce*.

#### **3.2. Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní dílny byly institutem, který byl v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením využíván již řadu let.

S účinností ode dne 1. ledna 2012 došlo v podstatě k sjednocení pojmů chráněná pracovní dílna a chráněné pracovní místo. Cílem návrhu bylo zjednodušení právní úpravy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a snížení administrativní náročnosti jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně Úřadu práce ČR.

#### **3.3. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Kromě vytváření nových pracovních míst podporuje zákon o zaměstnanosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením také poskytováním příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však **8000 Kč**. Jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí maximální výše příspěvku **5000 Kč**.

Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši:

- a) poskytnuté naturální mzdy,
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
- c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel dále v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se



zdravotním postižením. Jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou, činí maximální zvýšení příspěvku 1000 Kč.

### 3.4. Povinný podíl

V zákoně o zaměstnanosti je stanovena povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Povinný podíl lze plnit 3 možnostmi, a to

- přímé zaměstnávání v pracovním poměru,
- odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo zadávání zakázek těmto subjektům
- a odvod do státního rozpočtu.

#### 3.4.1. Náhradní plnění

Jednou z forem vyjma *přímého zaměstnávání*, kterou je možné plnit povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, je odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům („náhradní plnění“).

Praxe zejména v posledních letech ukázala, že tato forma nemusí vždy splňovat smysl a cíl zákona o zaměstnanosti, tzn. podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Z tohoto důvodu byl do zákona o zaměstnanosti zaveden maximální limit – výše za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, do které mohou zaměstnavatelé s více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky. V současné době se velmi intenzivně diskutuje i otázka možného zavedení důsledné evidence *náhradního plnění*, a to ve formě tzv. registru náhradního plnění.

### 3.4.2. Odvod do státního rozpočtu

Další formou plnění povinného podílu je potom forma odvodu do státního rozpočtu, a to ve výši 2,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl vznikla.

## 4. Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zákon o zaměstnanosti podrobně upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou oprávněni např. požadovat od ÚPČR spolupráci při vytváření pracovních podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek atd.

Mezi povinnosti zaměstnavatele bude patřit např. vyhrazování vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, vedení evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a podle svých podmínek i rozšiřování možností pro jejich zaměstnávání.

- **Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce ČR:**
  - a. informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
  - b. součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
  - c. spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
  - d. spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.
- **Zaměstnavatelé jsou povinni**
  - a. rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovních lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek

- a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b. spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace,
  - c. vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
  - d. vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

## **5. Daňové úlevy a vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením**

Kromě výše uvedeného jsou zaměstnavatelům poskytovány slevy na dani z příjmů v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to v částce 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením v částce 60 000 Kč.

Jako velmi důležité se také jeví vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením. V této souvislosti byl v gesci MPSV (Fondu dalšího vzdělávání) např. realizován projekt, v rámci něhož bylo podpořeno cca 1300 osob, kterým zaměstnavatelé budou moci poskytnout komplexní vzdělávání, které umožní zvýšení kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců.

# SUPPORT OF EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES

Jiří Vaňásek



## **Abstract**

In my article I particularly focus on the legislative of a possible support when employing persons with disabilities and their specification, that means who can be considered a person with disability from the point of view of the act no. 435/2004 on the employment.

## **Introduction**

The state's general objective should be to motivate employers to create work positions for persons with disabilities and their

consequent employment. The motivation is enhanced by a number of tools; the most basic ones are listed below. Another goal in supporting employment of persons with disabilities is their adequate inclusion in the labour market (as far as their state of health allows) through medical, social and occupational rehabilitation.

## 1. Legal Form

Employment of persons with disabilities was regulated by act no. 1/1991 Coll. on employment and by decree no. 115/1992 Coll. on execution of occupational rehabilitation of citizens with reduced working capacity since 1991. Subsequently, the issues were summarized and included in part III of the *new* act no. 435/2004 Coll. on employment (hereinafter referred to as “the employment act”), which took effect on 1.10.2004.

In order to adapt to terminology used in Europe, the new act on employment abandoned terms “a person with reduced working capacity” and “a person with reduced working capacity and with severe disabilities” and introduced a new term “a person with disabilities”.

## 2. Term Definition – Person with Disabilities

The scope of persons with disabilities is regulated by provisions of Section 67 of the employment act, which define persons with disabilities who are granted increased protection on the labour market.

**Persons with disabilities** are natural persons who a social security authority recognises as

- a. with the third level disablement,
- b. with the first or second level disablement,
- c. disadvantaged.

**A disadvantaged person** is a natural person who maintains the capacity to be continuously employed or perform any other

gainful occupation, however, whose capacity to be or remain included in a work process, perform the person's current occupation or make use of the person's present qualifications or to acquire qualifications is significantly reduced due to the person's long-term unfavourable state of health.

### **3. Individual Basic Tools of Possible Support**

#### **3.1. Occupational Rehabilitation**

One of the forms of including persons with disabilities into the labour market is occupational rehabilitation, which could be defined as a continuous activity aimed at acquiring and maintaining suitable employment.

In principle, the Employment Office of the CR can together with a person with disabilities and based on a statement of an expert work group draw an individual occupational rehabilitation plan particularly stating forms of occupational rehabilitation and their time schedule. The forms can comprise a wide range of activities, including e.g. counselling, theoretical and practical preparation for employment, employment arrangement, creating suitable conditions for employment etc.

In order to implement this tool, close cooperation with employers of persons with disabilities as well as with employers on the so called *free labour market* is essential.

#### **3.2. Sheltered Workshops and Sheltered Jobs**

Sheltered workshops were an institution that had been used for employment of persons with disabilities for a number of years.

As of 1 January 2012, the terms sheltered workshop and sheltered job were basically consolidated. The objective of the proposal was to simplify legal form of support of employment of persons with disabilities and to lower its administrative demands on the part of employers as well as on the part of the Employment Office of the CR.

### 3.3. A Contribution to Support Employment of Persons with Disabilities

Apart from creating new jobs, the employment act supports employment of persons with disabilities by granting a contribution to employers employing over 50% of employees with disabilities.

An employer employing over 50% of persons with disabilities out of the entire number of his employees in sheltered jobs is granted a contribution to support employment of these persons in the form of partial reimbursement of wage or salary costs and other costs.

The contribution reimburses real wage or salary costs in the amount of 75% of funds spent monthly on wages and salaries of an employed employee who is a person with disabilities, including premiums for social security and the contribution for the state employment policy and premiums for general health insurance, which the employer has paid from the employee's basis of assessment, in the amount not exceeding **CZK 8,000**. Should a physically disadvantaged person be concerned, the contribution's maximum amount is **CZK 5,000**.

For the purpose of determining the amount of the contribution, the funds really spent on wages or salaries are decreased by an amount corresponding to:

- a) wage in kind,
- b) deductions from wage or salary in order to settle the employer's payments pursuant to Section 327 of the Labour Code with the exception of deductions taken to compensate for damages the employee is liable for or with the exception of catering benefits deductions pursuant to Section 236 of the Labour Code,
- c) deductions from wage or salary to satisfy the employee's obligations pursuant to Section 146 b) of the Labour Code, should the deduction from wage be contrary to morality, or
- d) reimbursement of wage or salary provided to an employee for impediments to work on the part of the employer.

After 12 calendar months elapse following the day of filling an established sheltered job or the day of defining a sheltered job, the employer's application for the contribution for the following calendar quarter can include a claim for the contribution to be increased by the amount corresponding to proved further costs paid by the employer to employ persons with disabilities in a calendar quarter the contribution is applied for not exceeding the amount of CZK 2,000 per month per employee who is a person with disabilities.

### **3.4. Mandatory Quota**

The employment act stipulates an obligation for employers employing over 25 employees to employ persons with disabilities in the amount of the mandatory quota which is 4 % of the total of the employer's employees.

The mandatory quota can be met in 3 following ways:

- direct employment,
- purchase of products or services from employers employing more than 50 % of employees with disabilities or placing orders with these subjects,
- and a payment to the state budget.

#### **3.4.1. Alternative Performance**

One of the forms, excluding *direct employment*, to meet the mandatory quota of employed persons with disabilities is a purchase of products or services from employers employing over 50% of employees who are persons with disabilities, or placing orders with these employers ("alternative performance").

The experience of recent years proved that this form does not necessarily follow the sense and objective of the employment act, i.e. support of employment of persons with disabilities.

Therefore, a maximum limit was introduced into the employment act – the amount for each calculated employee with disabilities to which employers with over 50% of persons with disabilities can provide its products or services or fill placed orders. Currently,



the question of introducing thorough *alternative performance* records in the form of so called alternative performance registry is under intense discussion.

### 3.4.2. Payment to the State Budget

Another form of meeting the mandatory quota is a payment to the state budget in the amount of 2.5 multiple of the national average salary for the 1.-3. quarters of the calendar year the obligation to meet the mandatory quota arose in.

## 4. Rights and Obligations of Employers

The employment act stipulates detailed rights and obligations of employers when employing persons with disabilities. The employers are entitled to e.g. require cooperation of the Employment Office of the CR when creating work conditions for employment of persons with disabilities, when adapting individual jobs and job conditions etc.

Among employer's obligations belong e.g. designating suitable jobs for persons with disabilities, maintaining records of employed persons with disabilities and, in compliance with its conditions, enhancing opportunities for their employment.

- **Employers are entitled to require from regional branches of the Employment Office of the CR:**
  - e. information and counselling in questions connected to employment of persons with disabilities,
  - f. cooperation with designating jobs especially suitable for persons with disabilities,
  - g. cooperation with creating suitable jobs for persons with disabilities,
  - h. cooperation with adapting individual jobs and work conditions for persons with disabilities.
- **Employers are obligated to**
  - e. in compliance with their conditions and in cooperation with a physician of work-medical services provider,

enhance opportunities for employment of persons with disabilities by adapting individual jobs and work conditions and by designating jobs to persons with disabilities,

- f. cooperate with the regional branch of the Employment Office of the CR in providing occupational rehabilitation,
- g. maintain records of employed persons with disabilities, the records include information on the grounds of which the person was recognized as a person with disabilities,
- h. maintain records of jobs designated for persons with disabilities.

## **5. Tax Relief and Education of Employees with Disabilities**

Apart from the above, employers are granted tax relieves should they employ persons with disabilities in the amount of CZK 18,000 a year per employee with disabilities and CZK 60,000 per employee with severe disabilities.

Education of employees with disabilities seems to be very important. In connection to this, under the management of the Ministry of Labour and Social Affairs (Further Education Fund) a project was put into practice supporting approx. 1,300 people whom employers will be able to provide with complex education thus increasing their qualification and employee competences.

## WHAT IS NAV?

# THE NORWEGIAN LABOUR AND WELFARE ADMINISTRATION

Lars Landsem

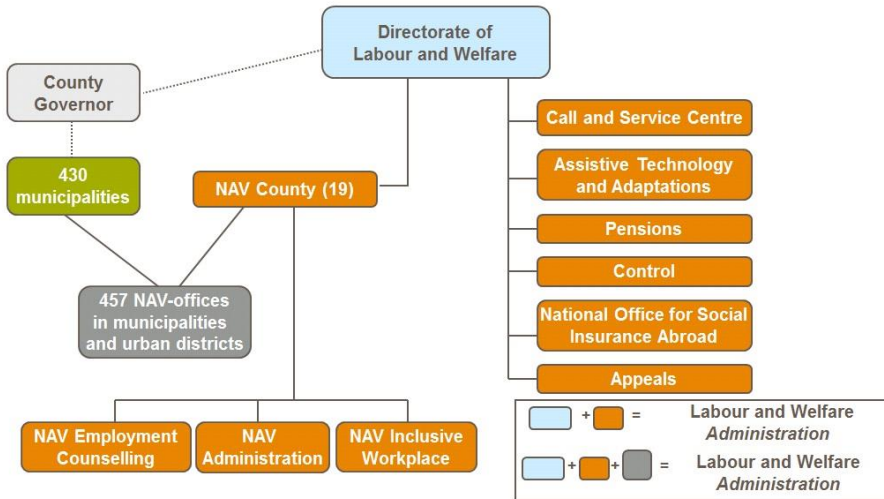


### **Abstract**

In the article author I will focus on the importance of cooperation between the Nav office, the workplace coach and the assistive technology center in order to succeed to help people with disabilities into ordinary jobs.



## Organisation chart for NAV



### About NAV

NAV is responsible for a third of the national budget through schemes such as unemployment benefit, work assessment allowance, sickness benefit, pensions, child benefit and cash-for-care benefit.

NAV was established on 1 July 2006. The local authorities and central government cooperate to find good solutions for users through 456 NAV offices in municipalities and city boroughs. Each local authority and NAV agree on what local authority services their office should provide. The services provided by a NAV office will thus vary from local authority to local authority.

The population in Norway is 5,1 million people, and NAV supply 2,9 million of them.

## **Organization**

NAV, or the Norwegian Labour and Welfare Administration, employs around 19,000 people. Of these around 14,000 are employed by the central government, the Norwegian Labour and Welfare Service, and around 5,000 are employed by the local authorities.

In addition to the local NAV offices there are more than one hundred special units. The special units perform centralized services that it would not be appropriate for front line local NAV offices to perform.

## **NAV's strategy 2011-2020**

Vision: We give people opportunities.

Values: Clear message – present – solution capable

## **NAV's main goals are:**

- More people active and in work, fewer people on benefits
- A well-functioning job market
- To provide the right services and benefits at the right time
- To provide good services tailored to the users' needs and circumstances
- Comprehensive and efficient labour and welfare administration

## Figures in the labour market in Norway. 2006–2015

### Unemployed percent

Januar 2006 - februar 2015

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
2015	3,1	3,0										
2014	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	3,0	2,9	2,7	2,7	2,6	2,7
2013	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,8	2,8	2,6	2,5	2,6	2,6
2012	2,7	2,6	2,6	2,5	2,3	2,4	2,7	2,6	2,4	2,3	2,3	2,4
2011	3,1	3,0	2,9	2,8	2,5	2,5	2,8	2,7	2,5	2,4	2,4	2,4
2010	3,2	3,0	3,1	3,0	2,7	2,8	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7
2009	2,5	2,6	2,7	2,8	2,6	2,7	3,0	2,9	2,6	2,6	2,5	2,6
2008	1,8	1,7	1,7	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,7	1,7	1,8	2,0
2007	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7	1,8	2,1	2,0	1,8	1,7	1,6	1,6
2006	3,3	3,0	2,9	2,8	2,5	2,6	2,8	2,7	2,4	2,2	2,1	2,1

**Figures in the labour market in Norway. 2006-2015****Unemployed in numbers**

Januar 2006 - februar 2015

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
2015	87 932	88 336										
2014	89 650	89 522	88 885	87 457	88 854	88 114	87 443	87 461	86 864	86 889	86 881	87 034
2013	81 819	82 266	82 661	84 445	85 848	85 917	86 511	87 154	88 480	89 141	89 551	89 883
2012	82 711	82 845	81 789	82 630	82 246	83 377	83 526	82 360	82 116	81 701	82 054	82 063
2011	87 934	86 640	85 096	84 481	83 890	84 060	84 141	85 291	84 869	84 753	83 994	83 718
2010	93 071	93 066	93 045	94 146	91 062	90 329	89 399	88 640	88 701	88 605	88 874	88 331
2009	70 602	75 042	79 376	84 111	86 147	87 056	89 179	89 601	90 008	91 753	91 670	91 949
2008	50 606	50 112	49 545	49 479	50 614	50 850	51 092	52 592	55 121	57 418	61 283	64 724
2007	61 812	60 275	58 910	57 531	55 652	55 554	56 562	55 293	54 456	53 788	52 700	51 315
2006	83 462	80 266	78 884	75 800	74 798	73 767	72 509	70 912	68 642	66 953	65 637	63 729

### **Information about NAV's services and benefits**

In Norway the general rule is that you are covered under the National Insurance Act if you are a compulsory member of the National Insurance Scheme. What entitlements you can claim under the National Insurance Act depends on what kind of membership you have, or whether you are covered by a social security agreement.

#### **Unemployment**

Unemployment benefits are a partial replacement for lost earnings. In order to receive unemployment benefits the unemployed must register with NAV as a job seeker and actually apply for work in addition to meeting the further requirements.

If a person is laid off for a certain period of time, he may be entitled to unemployment benefit during this period.

#### **Sickness benefit**

Sickness benefits compensate for loss of income for employed members of the National Insurance Scheme who are occupationally disabled due to an illness or injury. EEA citizens who come to Norway are entitled to claim sickness benefit under Norwegian law if they are working in Norway.

#### **Family related benefits**

The purpose of parental benefits is to ensure income for parents in connection with the birth of a child. Parents can receive parental benefits if they have been occupationally active and have had a pensionable income for at least six of the last ten months before the benefit period commences.

Members of the National Insurance Scheme may be entitled to child benefit for children up to the age of 18. They can also apply for cash benefit for children between the ages of 1 and 2, if the child does not attend kindergarten full time.

#### **Pensions**

People in Norway normally receive retirement pension from the age of 67. But they can also get contractual pension from the age of 62 if



the company has a collective agreement including contractual pension.

### **Financial assistance (social assistance)**

Financial assistance is intended to ensure that everyone has enough money to cover their basic subsistence costs. Financial assistance is intended to secure people's income on a temporary basis and therefore aims to help you become financially independent.

### **Employment schemes**

NAV's employment schemes are flexible and can be tailored to individual needs for qualifications and occupational training. In order to participate in employment measures offered by NAV, it is a requirement that to be registered as a jobseeker.

### **Occupational injury**

If an accident occurs in the workplace, the employer is obliged to send the claim form to NAV. If the employer has not done this, please report the injury or disease yourself. Employers are also obliged to take out occupational injury insurance in the private insurance company.

## **More Inclusive Working Life (IA)**

### **What is IA?**

- Letter of Intent regarding a More Inclusive Working Life from 2002–2005. Revised for 2006–2009, 2010–2013 and recently for 2014–2018.
- Signed by the Government, trade unions and employers associations.
- The purpose of this Agreement is to help to: Improve the working environment, enhance presence at work, prevent and reduce sick leave and prevent exclusion and withdrawal from working.
- **Three objectives for an IA workplace:**
  1. Reduction of sick leave
  2. Prevent withdrawal and increase employment of people with disabilities.

3. Stimulate senior employees to postpone their retirement date.

## **NAV Jobs Strategy for People with Disabilities**

### **Why a Jobs Strategy?**

People with disabilities face major challenges when seeking to join the labour market.

NAV's Jobs Strategy is a targeted initiative to include more people in employment and reduce the number of benefit recipients.

A central goal is the tripartite agreement between NAV and the social partners towards a More Inclusive Working Life (The IA Agreement) is to increase the employability of people with disabilities.

### **Who is the main target group and what is the objective?**

The strategy is aimed primarily at young people under the age of 30. This is the age group that accounts for the greatest increase and the number of health-related benefit recipients. The transition between school and employment is given high priority in the strategy.

The objective of the Jobs Strategy is to increase the number of people in employment and reduce the number of people on benefits, in other words, improvements on several levels.

This will enable society at large and enterprises to make better use of the skills and labour resources people with disabilities represent. Companies also stand to benefit greatly from having employees with diversified backgrounds and experience in life. It will also improve the financial independence and living conditions of each individual.

**Four barriers reducing labour market participation**

NAV is directing its efforts towards reducing four barriers that make it difficult for people with disabilities to enter the labour market. These barriers affects both job-seekers and employers.

**Discrimination barrier.** People with disabilities may be exposed to discriminatory attitudes and action when seeking employment.

**Cost barrier.** Employers may incur costs from hiring people with disabilities such as the cost of practical and physical adaption, supervision and training.

**Productivity barrier.** The target group may include people with reduced or variable capacity for work.

**Information and attitudinal barrier.** A lack of information about instruments

(e.g. subsidies) to facilitate employment, but also the prevalence of certain attitudes may prevent employers from hiring job-seekers with disabilities,

**Initiatives to reduce the discrimination barrier.**

- A proposal for new anti-discrimination legislation to the recommendation of the Parliamentary Committee on Anti-Discrimination Legislation.
- Revision to the Act relating to civil servants.

**Initiatives to reduce the cost barrier.**

- A scheme of facilitation subsidies for jobseekers with disabilities.
- Mentors to provide active, on-the-job supervision.
- Extended schemes for functional assistance.
- Facilitation guarantees to clarify what type of support job-seekers and employers are entitled to and when such support can be provided.

### **Initiatives to reduce the productivity barrier.**

- Disbursement of wage-subsidies for employers hiring people with reduced work capacity.
- Increased effort to encourage more pupils to complete upper secondary education and training.

### **Initiatives to reduce the information and attitudinal barrier**

- Dedicated project manager/coordinator to be appointed in each county and within the Norwegian Directorate of Labour and Welfare.
- Workplace coaches in each county to be attached to the Inclusive Workplace Support Centers, who will assist employers.
- Funding allocations to cover information activities and specialist and general competence development within the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV).

### **Workplace Coach:**

There are workplace coaches at NAV Inclusive Workplace Support Centers in every county.

Together with local NAV offices and NAV Assistive Technology, they will assist companies looking to recruit individuals with various disabilities.

The workplace coach can:

- Guide employers in the process of introducing young people with disabilities under the age of 30 to the workplace.
- Inform employers about what they should keep in mind during the recruitment process.
- Inform employers how NAV can help them to find the right candidates.
- Inform employers about various support schemes and work aids NAV can provide.

- Inform employers how to make adjustments for people with disabilities.
- Inform employers about NAV's Facilitation Guarantee, through which they are assigned a permanent NAV contact and will receive coordinated assistance as needed.
- Support and guide employers in challenging cases
- Give employers the knowledge and competence they need in order to become an inclusive workplace.

### **Sources**

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

## CO JE NAV?

### NORSKÁ SPRÁVA PRÁCE A SOCIÁLNÍ PÉČE



Lars Landsem

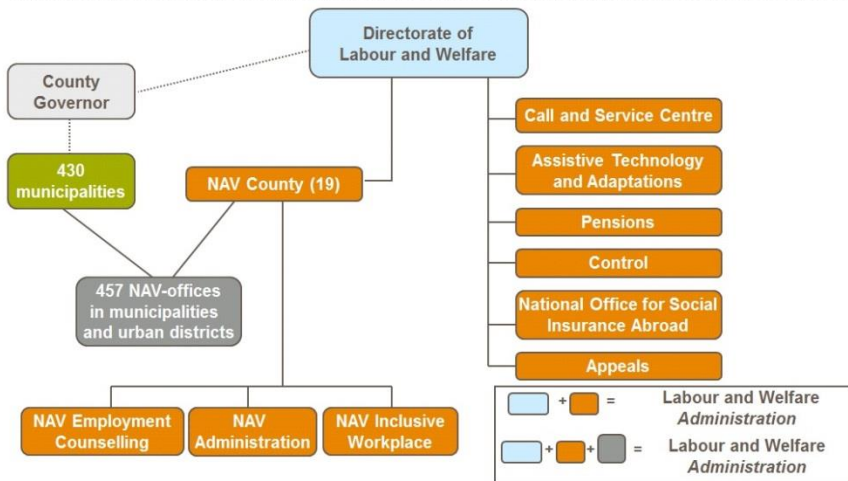
#### **Abstrakt**

V článku se autor soustředí na to, jak je důležitá spolupráce mezi kanceláří NAV, instruktorem pro pracoviště a Centrem pro podpůrnou techniku s ohledem na úspěšné při poskytování pomoci lidem s handicapem v běžném zaměstnání.

## Organizační schéma NAV



### Organisation chart for NAV



## O NAV

NAV spravuje třetinu státního rozpočtu prostřednictvím takových položek, jako jsou například podpora v nezaměstnanosti, přídavek na vyhodnocení kvality odvedené práce, nemocenská, důchody, přídavek na dítě a podpora při péči o člena domácnosti.

NAV byl zřízen 1. července 2006. Místní úřady a ústřední vláda spolupracují na kvalitních řešeních ve prospěch uživatele prostřednictvím sítě 456 městských a obecních úřadů NAV. Každý místní úřad a NAV se musí dojít ke shodě, jaké služby má místní úřad poskytovat. Služby, které kanceláři NAV poskytuje, se tudíž mohou lišit úřad od úřadu.

Činnost NAV se týká 2,9 milionu lidí z celkového počtu 5,1 milionu obyvatel Norska.

## **Organizace**

NAV neboli Norská správa práce a sociálních věcí zaměstnává okolo 19 000 lidí. Čtrnáct tisíc z nich jsou zaměstnanci centrální vlády prostřednictvím Norských služeb práce a sociálních věcí a pět tisíc lidí zaměstnávají místní úřadovny.

K místním úřadovnám NAV je třeba ještě přičíst více než stovku specializovaných útvarů. Ty provádějí centralizované služby, u nichž by nebylo vhodné, aby je vykonávaly místní úřadovny NAV první linie.

## **Strategie NAV na roky 2011–2020**

Vize: Dáváme lidem příležitosti.

Hodnoty: Jasně poselství – představa – možné řešení

### **Hlavní cíle NAV jsou:**

- Více aktivních a pracujících lidí, méně lidí na podpoře.
- Dobře fungující pracovní trh.
- Poskytování správných služeb a podpory ve správný čas.
- Poskytování kvalitních služeb ušitých na míru potřebám a poměrům uživatelů.
- Komplexní a efektivní správa týkající se práce a sociálních věcí.



## Údaje o trhu práce v Norsku. 2006–2015

## Procentní vyjádření počtu nezaměstnaných

Januar 2006 - februar 2015

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
2015	3,1	3,0										
2014	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	3,0	2,9	2,7	2,7	2,6	2,7
2013	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5	2,8	2,8	2,6	2,5	2,6	2,6
2012	2,7	2,6	2,6	2,5	2,3	2,4	2,7	2,6	2,4	2,3	2,3	2,4
2011	3,1	3,0	2,9	2,8	2,5	2,5	2,8	2,7	2,5	2,4	2,4	2,4
2010	3,2	3,0	3,1	3,0	2,7	2,8	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7
2009	2,5	2,6	2,7	2,8	2,6	2,7	3,0	2,9	2,6	2,6	2,5	2,6
2008	1,8	1,7	1,7	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,7	1,7	1,8	2,0
2007	2,3	2,1	2,0	1,9	1,7	1,8	2,1	2,0	1,8	1,7	1,6	1,6
2006	3,3	3,0	2,9	2,8	2,5	2,6	2,8	2,7	2,4	2,2	2,1	2,1

## Údaje o trhu práce v Norsku. 2006–2015

### Absolutní hodnoty počtu nezaměstnaných

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
2015	87 932	88 336										
2014	89 650	89 522	88 885	87 457	88 854	88 114	87 443	87 461	86 864	86 899	86 881	87 034
2013	81 819	82 266	82 661	84 445	85 848	85 917	86 511	87 154	88 480	89 141	89 551	89 883
2012	82 711	82 845	81 789	82 630	82 246	83 377	83 526	82 360	82 116	81 701	82 054	82 063
2011	87 934	86 640	85 096	84 481	83 890	84 060	84 141	85 291	84 869	84 753	83 994	83 718
2010	93 071	93 066	93 045	94 146	91 062	90 329	89 399	88 640	88 701	88 605	88 874	88 331
2009	70 602	75 042	79 376	84 111	86 147	87 056	89 179	89 601	90 008	91 753	91 670	91 949
2008	50 606	50 112	49 545	49 479	50 614	50 850	51 092	52 592	55 121	57 418	61 283	64 724
2007	61 812	60 275	58 910	57 531	55 652	55 554	56 562	55 293	54 456	53 788	52 700	51 315
2006	83 462	80 266	78 884	75 800	74 798	73 767	72 509	70 912	68 642	66 953	65 637	63 729

Januar 2006 - februar 2015

## **Informace o službách a dávkách poskytovaných NAV**

V Norsku obecně platí pravidlo, že jste chráněni zákonem o národním pojištění, pokud jste účastníkem povinného národního pojištění. Jaké nároky můžete uplatňovat podle zákona o národním pojištění, závisí na tom, o jaký druh členství jde nebo zda se vás týká ochrana podle smlouvy o sociálním zabezpečení.

### **Nezaměstnanost**

Podpora v nezaměstnanosti je částečnou finanční kompenzací při ztrátě výdělku. Aby nezaměstnaný mohl dostat podporu, musí být zaregistrován u NAV jako práci hledající a také skutečně o ni žádat a plnit vedle toho ještě další požadavky.

Jestliže je osobě na určitý časový úsek pozastaven výkon práce, má tato nárok na podporu v nezaměstnanosti po tuto dobu.

### **Nemocenská**

Nemocenská dávka kompenzuje ztrátu výdělku zaměstnaných členů národního pojištění, kteří nemohou pracovat ať už kvůli nemoci, či úrazu. Občané zemí Evropského hospodářského prostoru (EEA), kteří přijdou do Norska, jsou oprávněni nárokovat nemocenské dávky podle norských zákonů, jestliže v Norsku pracují.

### **Sociální dávky týkající se rodiny**

Účelem rodičovského příspěvku je zajistit rodičům příjem v souvislosti s narozením dítěte. Rodiče mohou dostávat rodičovské přídatky, pokud jsou výdělečně činní a mají nárok na důchod plynoucí z příjmu, který trval alespoň po dobu šesti měsíců během posledních deseti měsíců před započítáním období vyplácení rodičovského přídatku.

Členové národního pojištění mohou žádat o přídavek na děti až do 18 let jejich věku. Mohou také žádat o přídavek v hotovosti na děti ve věku mezi jedním a druhým rokem života, jestliže dítě nenavštěvuje celodenní mateřskou školku.

## **Důchody**

V Norsku lidé standardně mají nárok na starobní důchod ve věku 67 let. Mohou také dostat smluvní důchod ve věku 62 let, jestliže jejich společnost má kolektivní smlouvu, ve které je zahrnut smluvní důchod.

## **Peněžitá pomoc (sociální dávky)**

Záměrem peněžité pomoci je zajistit, aby každý měl dostatečné množství prostředků na úhradu svých základních životních potřeb. Peněžitá pomoc má lidem dočasně zajistit příjem a tím jim pomoci dosáhnout finanční nezávislosti.

## **Programy zaměstnanosti**

Programy zaměstnanosti NAV jsou flexibilní a mohou být přizpůsobeny individuálním potřebám jednotlivce z hlediska kvalifikace a pracovního výcviku. Aby žadatel mohl participovat na programech zaměstnanosti, které NAV nabízí, musí být registrován jako osoba práci hledající.

## **Pracovní úraz**

Pokud na pracovišti dojde k nehodě, je zaměstnavatel povinen zaslat NAV formulář s oznámením o nehodě. Jestliže tak zaměstnavatel neučiní, informujte prosím NAV o úrazu nebo nemoci vy sami. Zaměstnavatelé jsou také povinni sjednat pracovní úrazové pojištění v soukromé pojišťovně.

## **Inkluzivnější pracovní život (IA)**

### **Co je IA?**

- Listina o záměru ohledně Inkluzivního pracovního života v letech 2002–2005. Přepřacováno pro období 2006–2009, 2010–2013 a naposledy 2014–2018.
- Podepsáno vládou, odbory a svazy zaměstnavatelů.
- Cílem této dohody je napomáhat: zlepšení pracovního prostředí, zvýšit přítomnost na pracovišti, předcházet a omezit

výskyt pracovní neschopnosti a předcházet vyloučení a odchodu z práce.

### **Tři cíle pro pracoviště IA**

1. Omezení pracovní neschopnosti
2. Předcházení odchodu z práce a zvyšování zaměstnanosti handicapovaných lidí.
3. Povzbuzení starších zaměstnanců k odkladu jejich odchodu do důchodu.

## **Pracovní strategie NAV pro lidi s handicapem**

### **Proč pracovní strategie?**

Lidé s handicapem čelí velkým překážkám, když hledají způsob, jak se dostat na pracovní trh. Pracovní strategie NAV je cílená iniciativa směřující k zapojení více lidí do pracovního procesu a k omezení počtu příjemců dávek.

Hlavním cílem je tripartitní dohoda mezi NAV a jejími partnery na Inkluzivnějším pracovním životě (Dohoda o IA), která má zvýšit zaměstnatelnost handicapovaných lidí.

### **Kdo tvoří hlavní cílovou skupinu a co je cílem?**

Strategie je primárně zacílena na mladé lidi ve věku do 30 let. To je věková skupina, která vykazuje největší růst počtu příjemců zdravotních dávek. Strategie věnuje prioritní pozornost přechodu mezi školou a zaměstnáním.

Cílem Pracovní strategie je zvýšit počet zaměstnaných lidí a omezit počet příjemců dávek, jinými slovy zlepšení na několika úrovních. Společnosti jako celku i firmám to umožní lepší využití kapitálu, který představují dovednosti a schopnosti lidí s handicapem. Firmy také mohou významně profitovat z přítomnosti zaměstnanců, kteří mají rozličné předpoklady a životní zkušenosti. Také to přispěje ke zvýšení finanční nezávislosti a zlepšení životních podmínek jednotlivých pracovníků.

## **Čtyři překážky, které omezují možnost být součástí pracovního trhu**

NAV směřuje své úsilí k odbourání čtyř překážek, které lidem s handicapem ztěžují přístup na pracovní trh. Tyto překážky mají vliv jak na ty, kteří práci hledají, tak i na zaměstnavatele.

**Diskriminace.** Lidé s handicapem mohou být při hledání práce vystaveni diskriminačním postojům a chování.

**Náklady.** Zaměstnavatelé mohou při zaměstnání lidí s handicapem pocítit zvýšené náklady, jako jsou náklady spojené s přizpůsobením podmínek na pracovišti, dohledem a zaškolením.

**Produktivita.** V cílové skupině se mohou vyskytovat lidé se sníženou nebo proměnlivou pracovní schopností.

**Informovanost a přístup.** Nedostatek informací o nástrojích (např. finanční příspěvky), které mohou ulehčit vstup do zaměstnání, ale také převaha určitých obecně rozšířených postojů mohou zaměstnavatele odradit od zaměstnání handicapované osoby, která hledá práci.

### **Opatření k odbourání diskriminace.**

- Návrh nových antidiskriminačních zákonů určených k předložení Parlamentního výboru pro antidiskriminační legislativu.
- Přepřacování zákona o veřejných zaměstnancích.

### **Opatření k odbourání nákladových překážek.**

- Plán podpůrných dávek pro lidi s handicapem hledající práci.
- Mentoři, kteří budou poskytovat aktivní na práci zaměřenou supervizi.
- Rozšířené plány na funkční asistenci.

- Závazek usnadněného hledání, díky kterému je ujasněno, jaký typ podpory mohou práci hledající a zaměstnavatelé nárokovat, a kdy může být taková podpora poskytnuta.

### **Opatření k odbourání překážky produktivity.**

- Výplata mzdových náhrad pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají pracovníky se sníženou pracovní schopností.
- Zvýšené úsilí věnované podpoře žáků, aby ukončili plné střední vzdělání.

### **Opatření k odbourání nedostatečné informovanosti a přístupu.**

- Projektový manažer/koordinátor jmenovaný pro každý správní okrsek v rámci Norského ředitelství práce a sociálních věcí.
- Poradci pro pracoviště v každém správním okrsku při Centrech podpory inkluzivních pracovišť, který bude pomáhat zaměstnavatelům.
- Distribuce finančních prostředků pro financování informačních aktivit a rozvoj specializovaných i obecných dovedností v rámci NAV.

### **Instruktor pro pracoviště**

Při Centrech pro podporu inkluzivních pracovišť NAV fungují v každém správním okrsku instruktory pro pracoviště. Společně s místními úřady NAV a Podpůrnou technikou NAV pomáhají společnostem, které hodlají zaměstnat osoby s rozličnými handicapem. Instruktor pro pracoviště může:

- Poskytovat poradenství zaměstnavatelům při uvádění mladých lidí mladších třiceti let s handicapem na pracoviště.
- Připomínat zaměstnavatelům, co by měli mít na paměti během náboru nových pracovníků.

- Informovat zaměstnavatele, jak jim NAV může pomoci najít správné kandidáty.
- Informovat zaměstnavatele o různých programech podpory a o pracovních pomůckách, které NAV může poskytnout.
- Informovat zaměstnavatele, jak provést úpravy pracoviště pro handicapované zaměstnance.
- Informovat zaměstnavatele o Závazku usnadněného hledání práce ze strany NAV, pomocí něhož jim je určeno stálé spojení s NAV a které jim umožní obdržet potřebnou koordinovanou pomoc.
- Podporovat a radit zaměstnavatelům v náročných případech.
- Poskytovat zaměstnavatelům poznatky a prostředky, které budou potřebovat při zřizování inkluzivního pracoviště.

## **Zdroje**

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)



# NAV ASSISTIVE TECHNOLOGY AND ADAPTIONS

## THE NORWEGIAN LABOUR AND WELFARE ADMINISTRATION



Tine Eggen

### **Abstract**

The Assistive Technology Center's (ATC) vision is to give everyone the possibility to cope and participate. We have expert knowledge about how assistive technology and aids, the interpreter service and ergonomic measures can compensate for or alleviate loss of function.

Young people under the age of 30 with disabilities are one of our target groups. The Article shows how different measures, services, advice and guidance and facilitating assistive technology can help young persons with disabilities to get employed and keep a job.

### **NAV Assistive Technology and Adaptions**

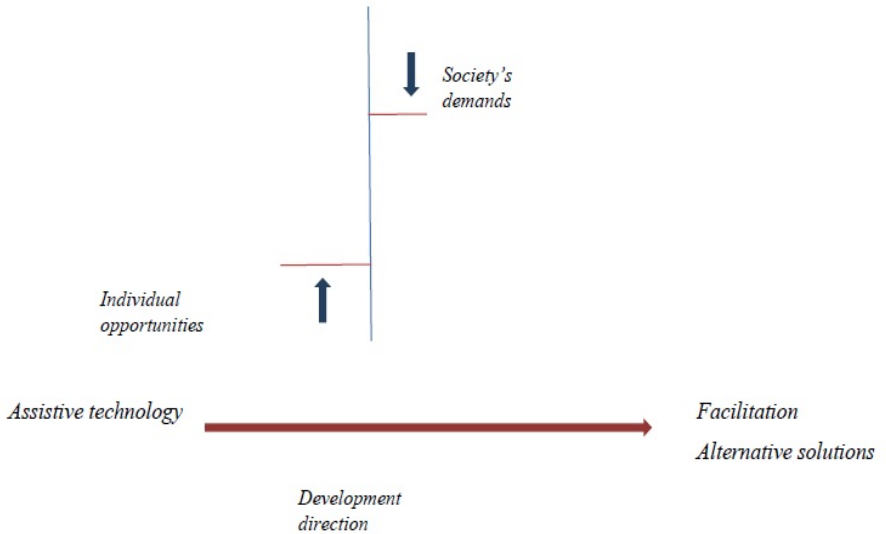
Main task is to facilitate autonomy, coping and participation, for all individuals of all ages with various forms of disabilities.

Two ways to ensure empowerment and participation:

- To facilitate on an individual level, and to focus on functionality, activity and participation. This is possible through training, rehabilitation/habilitation, assistive technology, adaption, personal assistance, interpreting and other measures.
- To create and facilitate a universal accessible community for the entire population including people with disabilities.

A universally accessible community reduces the need for facilitation on an individual level. However to ensure functionality, activity and empowerment for all, assistive technology and personal facilitation is the key, also in a universally accessible community.

This is best illustrated through the gap model:



NAV Assistive Technology and adaptations have wide experience and competence regarding people with different disabilities and their needs. They contribute with this experience and competence in planning universally accessible environments and activity areas.

### **The Assistive Technology Center's (ATC)**

Vision is to give everyone the possibility of coping and participation and this is the guiding principle for their activities and plans. The Assistive Technology Centers are resource centers at country level and there are 18 centers in total.

Here they have expert knowledge about how assistive technology and aids, interpreters service (for hard of hearing/deaf people and the deaf blind) and ergonomic measures can compensate for or alleviate loss of function. They have a responsibility to manage distribution of assistive technology and facilitate for people with disabilities.

## **Who can get assistive technology and adaptations in the workplace?**

The right to assistive technology is authorized through the National Insurance Act. The ATC gives guidance to users and collaborators. This involves providing advice and guidance about opportunities for adaptation, aids and technological solutions also in cases where the Insurance Act is not responsible financing measures or assistive technology. You can get benefits if you are a job seeker, employee, self-employed or receiving rehabilitation benefit. Assistive technology and ergonomic measures are allocated during education, for job-seekers, employees and when receiving rehabilitation benefit. The disability must cause a lasting (more than 2 years) and significant reduction of the ability to perform income-generating work, or restrict the ability to choose work or workplace. Financial support or loan of assistive technology is available. This can be given when NAV sees it appropriate and necessary for the purpose of enabling the person with disability to obtain or keep suitable work.

Through the **Work Environment Act** the employer is responsible to adapt the workplace for all employees, included those with disabilities. However, grants are available under the National Insurance Scheme to ensure that employees with disabilities are able to keep suitable work.

Universal design promotes accessibility for as many people as possible. The environment can in many cases be designed for all employees and not be specially adapted for a person with disabilities.

## **Collaborators**

The ATC counsellor can visit the workplace, contribute to the assessment and assistive technology can be tried out. All facilitation is done in collaboration with the employer, the employee/ applicant and an occupational therapist. Work places have their own or hire an occupational health service or NAV can order a physiotherapist

to do a workplace assessment. Sometimes the NAV supervisors, the union, a representative responsible for work safety, contact for technical support, the GP or someone from the specialist health services are involved.

For new employees who just finished their education, there might be other needs for adaption and assistive technology than during the education. Transitions from education to work can be vulnerable.

New technological development in assistive technology provides fantastic opportunities for increased coping and participation. More than 400 000 individuals (5 million inhabitants in Norway) have one or more assistive aids from the Assistive Technology Centre.

**The Assistive Technology center, examples of assistive technology, measures and services facilitated for students, for individuals in employment schemes and for employees/ the workplace:**

- Provide advice about how to facilitate a work place.
- Assistive technology to remember, plan and organize for individuals with impaired cognitive function
- Give advice about better lighting and acoustics, shield workstations, partitions, avoid stressful situations, creating structure and informing colleagues.
- Sign language interpretation. Around 3500 deaf and deaf-blind individuals receive assistance from sign language interpretation services.
- Audiology equipment and conversation devices for hearing impaired. For example a special stethoscope.
- Computer/tablet/Smartphone software as a means of communication
- Educational aids.
- Providing and facilitating software for computers for the visually impaired and reading and secretarial assistance.
- "Assistant for functioning at work" for people with strong physical disability or visually impaired people who needs escorting.
- Software for people with reading and writing disabilities.

- Better access to buildings, specially built elevators and automatic door openers.
- Ergonomically solutions at the workplace, at home and at the place of education, for example special facilitated underarm support.
- Megaphones.
- Facilitating for the fishing and agriculture industry, for example equipment in a barn or customizing a tractor seat.
- Reconstructing machines.
- 24 hour perspective: to be able to function at work, assistive technology at home and transportation to and from the workplace, must be given

The right to work is fundamental for participation in society. “Employment first” is one of the main goals in the corporate strategy of the Norwegian Labour and Welfare Administration for the period of 2011–2020. It points out that labour is the best way to achieve welfare. In 2015 NAV has some priorities regarding the work arena:

- **The Agreement of a more Inclusive Work Environment**  
Aim number 2 is to increase the number of people with impairment within the labour market. This concerns people who are unemployed and people who have or get disabilities at the work place. This means areas the authorities have administrative responsibility for and areas that the employers are responsible for. There are several barriers for persons with disabilities related to work.
  - Persons with disabilities who have difficulty getting into work
  - Persons with disabilities who leave the workforce
  - Persons with disabilities who have difficulty getting back to work
- **Focus on youth**  
The Qualification Programme, a work orientated programme founded in the Social Service Act.

- **NAV Job Strategy, 2012–2016,**  
was launched by the Government in 2011.

This gives NAV tools and measures to reduce the thresholds of employers to hire young people with disabilities or to give them a chance. 4 barriers that prevent people with disabilities to return to work must be reduced. These are the barrier of discrimination, cost barrier, productivity barrier and information- and attitude barrier.

- Priority group are individuals with impaired work capabilities.
- All young people under the age of 30 are provided organized education/employment. This is the age group that accounts for the greatest increase in number of health-related benefit recipients.
- Anyone with disabilities who wants to work get an offer from NAV suitable for them.
- Early intervention.
- Holistic approach and long term planning.
- Close cooperation with the bodies in the workplace and the user organizations for people with disabilities.
- Private and governmental businesses must work closely together. Young people with disabilities needs the work practice, the employer must undertake social responsibility and there must be public instruments to stimulate rights for people with disabilities.

- **Mentor**  
When a person is ordinary employed, the workplace can receive compensation from NAV if a colleague function as a mentor. Mentor can also be a fellow student assisting a student with disabilities with practical tasks.
- **Facilitation Grants**  
When an employer recruits a person with disability, Facilitation Grants can be given to compensate for the extra work and additional expenses monitoring and facilitating for the new employee.

- **“Adaption guarantee”**  
is offered to individuals or the workplace. It will help to ensure that people with disabilities get or keep a job, and to support an employer who includes persons with disabilities.  
Adaption guarantee ensure you a quick procedure, coordinated assistance from NAV, and the confidence that NAV ensures the necessary adaptations, assistive technology, facilitation and follow up towards and into a job.

The guarantee can include all measures from NAV regarding work and a plan that shows who is responsible for what and how to proceed. It can be useful for students to show an adaption guarantee when applying for a job.

## **Legislation**

The National Insurance Act from 1967

The Anti-Discrimination and Accessibility Act from 2008

The Work Environment Act from 1977

## **Sources**

The National Strategic Plan for Work and Mental Health. Norwegian Ministry of Labour and social inclusion. Norwegian ministry of health and care services.

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.navet.no](http://www.navet.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

[www.afi.no](http://www.afi.no)

[www.faf.no](http://www.faf.no)



# NAV TECHNICA A PODPŮRNÉ PROSTŘEDKY

## NORSKÁ SPRÁVA PRÁCE A SOCIÁLNÍ PÉČE

Tine Eggen



### **Abstrakt**

Vize Centra pro technické pomůcky (ATC) je poskytnout komukoliv možnost uspět a účastnit se pracovního procesu. Máme odborné znalosti týkající se podpůrné techniky a pomůcek. Tlumočnické služby a ergonomické prostředky mohou kompenzovat nebo zmírnit ztrátu funkčnosti.

Mladí lidé s handicapem ve věku pod 30 let jsou jednou z našich cílových skupin. Článek ukazuje, jak různé prostředky, služby, poradenství a vedení a kompenzační technické pomůcky mohou pomoci mladým handicapovaným lidem získat a udržet si práci.

### **Technika a podpůrné prostředky NAV**

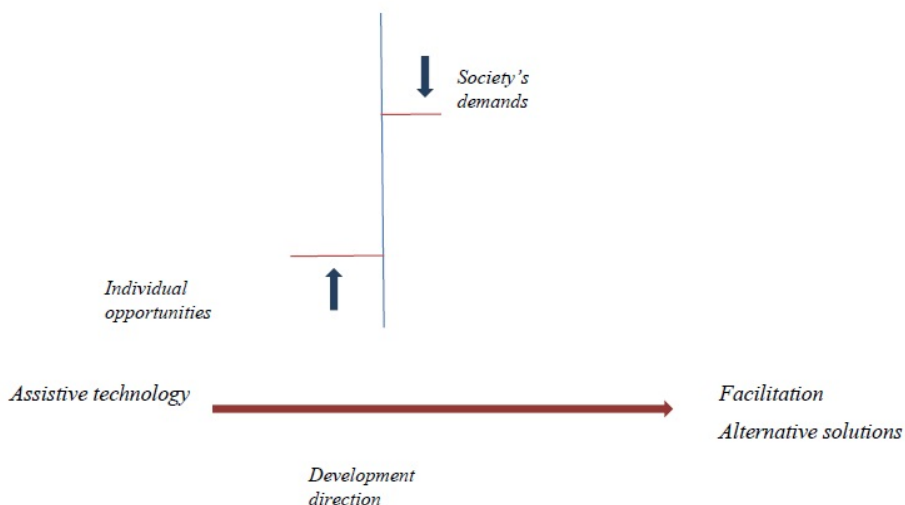
Hlavním úkolem je umožnit handicapovaným lidem jakéhokoliv věku projevit samostatnost, schopnost si sami poradit a možnost začlenění.

Existují dva způsoby, jak posílit jejich roli ve společnosti a jejich začlenění:

- Pomoc na individuální úrovni. Pozornost věnovaná funkcionalitě, aktivitě a začlenění. Toho se dá dosáhnout prostřednictvím cvičení, rehabilitace, podpůrné techniky a pomůcek, osobní asistence, tlumočení a dalšími prostředky.
- Vytvoření a podpora obecně vstřícné společnosti zahrnující celou populaci včetně lidí s handicapem.

Obecně vstřícná společnost omezuje potřebu pomoci na individuální úrovni. Nicméně, aby bylo možné zajistit funkcionalitu, aktivitu a uplatnění pro všechny, zůstává klíčovou role podpůrné techniky a osobní pomoci i v obecně vstřícné společnosti.

To je nejlépe možné ilustrovat na rozdílovém modelu:



Centra podpůrné techniky a pomůcek NAV mají velké zkušenosti a znalosti ohledně lidí s rozličnými handicapami i s jejich potřebami. Svými zkušenostmi a znalostmi přispívají k tvorbě obecně vstřícného prostředí a oblastí aktivit.

### Centrum podpůrné techniky (ATC)

Vizí zůstává poskytnout komukoliv možnost sám si poradit a začlenit se. To je vedoucím principem všech aktivit a plánů ATC. ATC je na národní úrovni tvořeno celkem osmnácti zabezpečenými/vybavenými centry.

Tato centra disponují odbornými znalostmi ohledně podpůrné techniky a pomůcek, tlumočnickými službami (pro špatně slyšící nebo neslyšící a hluchoslepé) a ergonomickými prostředky, které mohou kompenzovat nebo usnadnit chybějící funkcionalitu. Jsou zodpovědné za zajištění distribuce podpůrné techniky a pomáhají hendikepovaným lidem.

## **Komu je určena podpůrná technika a komu jsou určeny úpravy na pracovišti?**

Právo na podpůrnou techniku je zakotveno v zákoně o národním pojištění. ATC poskytuje poradenství pro uživatele i spolupracovníky. To představuje poradenství o možnostech úprav, pomůcek a technických řešení i v případě, že zákon o pojištění neposkytuje finanční krytí prostředků a podpůrné techniky. Můžete dostat peněžité příspěvek, pokud hledáte práci, jestliže jste zaměstnanec, samostatně výdělečná osoba nebo pokud pobíráte dávky na zotavenou. Podpůrná technika a ergonomické pomůcky jsou přidělovány během studia těm, kdo hledají práci, zaměstnancům a těm, kdo pobírají dávky na zotavenou. Handicap musí mít za následek trvalé (delší než dva roky) a podstatné omezení schopnosti vykonávat práci, která umožňuje výdělek nebo omezit schopnost vybrat si práci nebo pracoviště. K dispozici jsou finanční podpora nebo zapůjčení podpůrné techniky. Ty mohou být poskytnuty, pokud je NAV posoudí jako přiměřené a potřebné, aby bylo handicapované osobě umožněno získat nebo si udržet vhodnou práci.

Podle zákona o pracovním prostředí je zaměstnavatel zodpovědný za přizpůsobení pracoviště s ohledem na všechny zaměstnance včetně těch, kteří mají nějaký handicap. Nicméně podle programu národního pojištění jsou k dispozici granty, které umožní handicapovaným zaměstnancům udržet si vhodnou práci.

Všeobecný návrh prosazuje dostupnost pro co největší množinu lidí. Pracovní prostředí je možné v mnoha případech vhodně uzpůsobit pro potřeby všech zaměstnanců a nemusí se navrhovat speciálně pro lidi s handicapem.

## **Spolupracovníci**

Poradce ATC může navštěvovat pracoviště, provádět jeho hodnocení. Je možné odzkoušet podpůrnou techniku. Veškeré kroky vedoucí k usnadnění práce se provádí ve spolupráci se zaměstnavatelem, zaměstnancem/žadatelem o práci a ergoterapeutem. Pracoviště mají svou vlastní pracovní zdravotní službu nebo si ji najímají. NAV může nařídít hodnocení pracoviště fyzioterapeutem. Někdy může být do tohoto procesu začleněn i dohled z NAV, odbory,

zástupce oddělení bezpečnosti práce, pracovník technické podpory, praktický lékař nebo specialista zdravotnických služeb.

Noví zaměstnanci, kteří právě dokončili své vzdělání, mohou mít jiné nároky na adaptační a podpůrnou techniku, než kterou potřebovali při svém studiu. Přechod ze školy do práce může být bolestným procesem.

Nový technologický pokrok v oblasti podpůrné techniky přináší lidem s handicapem fantastické možnosti, jak zvýšit své schopnosti samostatně si poradit a začlenit se. Více než 400 000 lidí (počet obyvatel Norska je 5 milionů) vlastní díky ATC jednu nebo více pomůcek.

### **ACT, příklady podpůrné techniky, opatření a služby studentům, jednotlivcům začleněným do plánů zaměstnanosti a zaměstnancům/pracovištím sloužícím k usnadnění práce:**

- Poskytování poradenství ohledně adaptací pracoviště.
- Podpůrná technika umožňující zapamatovat si, plánovat a organizovat práci osobám s poruchami kognitivních funkcí.
- Poskytování poradenství ohledně zlepšení osvětlení a akustiky, chráněná pracoviště, oddělené sekce, které umožňují se vyhnout stresujícím situacím, vytváření struktur a kolegové ochotní pomoci radou.
- Tlumočení do znakové řeči. Okolo 3500 neslyšícím a hluchoslepým lidem je poskytována pomoc díky službám zahrnujícím tlumočení do znakové řeči.
- Audio vybavení a zařízení pro umožnění hovoru pro lidi s poruchou sluchu. Například speciální stetoskop.
- Software pro počítače/tablety/smartphony jako prostředek komunikace.
- Vzdělávací pomůcky.
- Poskytnutí a úprava softwaru pro počítače určené lidem s poruchou zraku, pomoc při čtení a administrativě.

- „Doprovázející asistent v práci“ pro lidi s těžkou fyzickou poruchou nebo s poruchou zraku, kteří potřebují doprovod.
- Software určený lidem s handicapem při čtení nebo psaní.
- Lepší přístupnost budov, obzvláště výstavba výtahů a automatického otevírání dveří.
- Ergonomická řešení určená pro pracoviště, domov a školní zařízení, například speciálně navržená podpažní madla.
- Megafony.
- Opatření usnadňující práci v rybářském nebo zemědělském průmyslu, například vybavení stodol nebo úprava sedadla v traktoru.
- Rekonstrukce strojů.
- Časový rámec 24 hodin: schopnost vykonávat práci, podpůrná technika pro pobyt doma a doprava na a z pracoviště musí být zabezpečena.

Právo na práci je základní podmínkou pro začlenění do společnosti. „Nejdříve zaměstnání“ je jedním z hlavních cílů společné strategie Norské správy práce a sociální péče pro roky 2011–2020. Upozorňuje na fakt, že nejlepším způsobem sociální péče je práce. Pro rok 2015 má NAV několik priorit týkajících se oblasti práce:

### **Dohoda o inkluzivnějším pracovním prostředí**

Cílem číslo 2 je zvýšení počtu lidí s handicapem na pracovním trhu. To se týká lidí, kteří jsou nezaměstnaní, a handicapovaných lidí na pracovištích. Jsou oblasti, za něž jsou administrativně zodpovědné úřady, a oblasti, za které jsou zodpovědní zaměstnavatelé. V souvislosti s prací pro handicapované lidi existuje několik překážek.

- Lidé s handicapem, kteří mají potíž dostat se do práce.
- Lidé s handicapem, kteří práci ukončili.
- Lidé s handicapem, kteří mají potíže s návratem do práce.

### **Pozornost věnovaná mladým**

Kvalifikační program, program zaměřený na práci, který má oporu v zákonu o sociálních službách.

### **Pracovní strategie NAV v letech 2012–2016**

Byla zahájena vládou v roce 2011.

Poskytuje NAV nástroje a prostředky ke snížení míry neochoty ze strany zaměstnavatelů k zaměstnávání mladých handicapovaných lidí nebo alespoň k tomu, aby jim poskytli příležitost se o práci ucházet.

Musí dojít k redukci čtyř překážek, které brání handicapovaným mladým lidem vrátit se do práce. Jsou to tyto následující překážky: diskriminace, náklady, produktivita a informovanost a přístup k handicapovaným.

- Prioritní skupinou jsou lidé se sníženou pracovní schopností.
- Všem mladým lidem do 30 let je poskytováno organizované vzdělání/zaměstnání. Jde o věkovou skupinu, která vykazuje nejvyšší nárůst počtu příjemců dávek spojených se zdravotním stavem.
- Každému handicapovanému, kdo projeví zájem pracovat, je učiněna vhodná nabídka prostřednictvím NAV.
- Včasná intervence.
- Holistický přístup a plánování v dlouhodobém horizontu.
- Úzká spolupráce s orgány na pracovišti a s uživatelskými organizacemi pro handicapované lidi.
- Privátní a vládní sektory musí úzce spolupracovat. Mladí lidé s handicapem potřebují praxi, zaměstnavatel musí převzít společenskou zodpovědnost a musí existovat veřejné nástroje k podpoře práv handicapovaných.

## **Mentor**

Pokud je člověk s handicapem řádně zaměstnán, pracoviště může obdržet od NAV finanční kompenzaci, jestliže kolega handicapovaného působí jako mentor. Mentorem může také být spolužák, který pomáhá handicapovanému studentovi s praktickými úkoly.

## **Podpůrné granty**

Pokud zaměstnavatel zaměstná handicapovanou osobu, může dostat podpůrný grant jako kompenzaci za práci navíc a výdaje, které má se sledováním a usnadňováním práce novému zaměstnanci.

## **„Záruka adaptace“**

Je nabízena jednotlivcům nebo pracovišti. Pomáhá zajistit, že lidé s handicapem dostanou nebo si udrží práci, a podporuje zaměstnavatele, kteří osoby s handicapem zaměstnají.

Záruka adaptace zajistí rychlý postup, koordinovanou pomoc od NAV a jistotu, že NAV poskytne nezbytnou adaptaci, podpůrnou techniku, usnadnění přechodu do zaměstnání a dotažení celého procesu až do skutečného nástupu do práce.

Záruka může zahrnovat všechna opatření ze strany NAV ohledně práce a také schéma, které zobrazuje kdo je za co zodpovědný a jak pokračovat dál. Pro studenty, kteří žádají o práci, může být při pohovoru výhodou se takovouto zárukou vykázat.

## **Legislativa:**

Zákon o národním pojištění z roku 1967

Zákon o antidiskriminaci a otevřenosti z roku 2008

Zákon o pracovním prostředí z roku 1977



**Zdroje:**

Národní strategický plán pro práci a duševní zdraví. Norské ministerstvo práce a společenského začlenění. Norské ministerstvo zdravotnických a pečovatelských služeb.

[www.nav.no](http://www.nav.no)

[www.navet.no](http://www.navet.no)

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

[www.afi.no](http://www.afi.no)

[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

# PRACOVNÍ MÍSTA PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ – STÁŽE PRO STUDENTY A ABSOLVENTY VŠ

Petr Vyhnánek



## **Abstrakt**

Příspěvek popisuje 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 (pracovní trénink a bilanční diagnostiku).

Příprava a realizace 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.2.17/2.1.00/37244) 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 tři 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 dva projekty se shodným názvem Pracovní trénink pro zdravotně postižené – realizované v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita v letech 2009 až 2014. 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.

Popis stávajícího projektu ukazuje osvědčený model procesu přechodu absolventů VŠ se zdravotním postižením z etapy studia na trh práce.

Stávající 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 zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

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 a bilanční diagnostikou. Bilanční diagnostika zaměřená 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 v ČR odmítá zaměstnat OZP, přestože jim toto 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.

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 a 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 až 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 neochotě českých zaměstnavatelů přistupovat ke zkrácení pracovní doby. Dle statistické ročenky ČSÚ pro rok 2011 pracovalo v ČR "extrémně málo osob na částečný úvazek" – MPSV pak uvádí, že v roce 2013 to bylo pouze 5,5 % zaměstnaných, 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 ukazují, že zajištěním individuálního

přístupu a možnost získání pracovní praxe výrazně zvyšuje jejich uplatnění na trhu práce. Po ukončení všech předchozích 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 vytváření 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 projektu 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. Zároveň během projektů zaměstnavatelé zjišťují, že OZP mohou mít i vysokoškolské vzdělání, byť jsou to v celkovém počtu OZP v ČR necelá 2 % z celkového počtu osob v rámci této skupiny.

### **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, kteří nejsou zapojeni na trhu práce (zejména nezaměstnaní, studenti a absolventi vysokých škol) a kteří 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 diagnostiku a osobní poradenství v rámci vzdělávání a tréninku.

Do projektu je vzhledem k projektové žádosti aktuálně zapojeno 20 osob jako cílová skupina. Pro naplnění účelu podpory je třeba absolvovat minimálně 3 měsíce 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.

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 je hlavní činností během prvních 3 měsíců realizace projektu, který byl zahájen 1. ledna 2015.

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

S pracovišti jsou 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 se zcela zjevným nepochopením 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, nezáměr 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 je zahajován na jednotlivých pracovištích v návaznosti na průběh vstupních jednání o zapojení zaměstnavatelů do projektu a na procesu výběru cílové skupiny. Všichni zaměstnavatelé jsou 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 byly stanoveny pro všechny zaměstnavatele 3 měsíce. Reálně tak praxe probíhá v rozsahu 10–15 hodiny týdně, ve výjimečných případech až 20 hodin týdně. 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 3 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.

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.

## Literatura

1. [www.diverzitaproozp.cz](http://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 efektivnosti 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/helpfortem/hlavni\\_vystupy\\_projektu\\_a\\_jejich\\_pronosy](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpfortem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_pronosy)

## Kontaktní údaje

Petr Vyhnánek, prorektor pro rozvoj a vnější vztahy, MUP

[petr.vyhnanek@mup.cz](mailto:petr.vyhnanek@mup.cz)

# POSITIONS FOR PERSONS WITH DISABILITIES – INTERNSHIPS FOR STUDENTS AND UNIVERSITY GRADUATES

Petr Vyhnánek



## **Abstract**

The entry describes the project of the Metropolitan University Prague and the Endowment Fund for the Support of Disabled People Employment called *Positions for Persons with Disabilities*. It describes the target group and particular key activities that create the project (work training and balance diagnostics).

The preparation and course of the Metropolitan University Prague (MUP) and the Endowment Fund for the Support of Disabled People Employment (NFOZP) called *Positions for Persons with Disabilities* (the project is underwritten by the European Social Fund within the Operation Programme Praha Adaptability, register number CZ.2.17/2.1.00/37244) is based on the MUP projects focused on the support of work experience for disabled students whose number is more the 70 each year. There were three concluded projects in Prague covered by the European Social Fund. Creation of training workplaces for people with heavy disability - carried out within the Prague Operation Programme JPD3 in 2007–2008 and two projects of the same name *Work Training for Persons with Disabilities* - carried out within the Operation Programme Praha Adaptability in 2009–2014. The project fits the entire concept of the fellowship programme *School without Barriers* whose aim is the integral education of locomotive disabled students both on university education and practical work training levels.

The description of the project shows the verified model of the transition of university disabled graduates from school to the labour market.

The project with its orientation follows important experience of the NFOZP as a partner of the project who has been dealing with the employment of disabled people for a long time. In its activities it concentrates particularly on the employment of disabled people.

The main aim of the project *Work Training for Persons with Disabilities* is to offer to the target group of disabled opportunity to acquire key competences useful on the labour market through the training work experience and balance diagnostics. The balance diagnostics focused on the personality development is based on the target group's need to gain motivation for finding and keeping work, acquirement of working habits through training and access to possibilities to maintain knowledge, getting information on labour market and guidance within education and training.

### **Why is the project carried out?**

“On the contrary to other EU countries where the problem of the employment of disabled people has been recently successfully solved, the situation in the Czech Republic is unsatisfactory,” states the annotation of the project *Diversity for Persons with Disabilities*. Most employers in the Czech Republic reject to employ disabled people though the law orders them to do so and they prefer paying financial sanctions instead. In the developed countries of the EU and in the USA the problem has been gradually solved and disabled people are respected on the labour market as an adequate workforce.

We can attain the increase in employment of disabled people by providing them with necessary education (not only professional) and work experience both within the course of their study and also if their ability to work changes due to injury or disease and a disabled person is forced to change his profession totally or its character at least. The combination of tools as balance diagnostics and improvement of the knowledge of legal position of disabled on the labour market and contacts between disabled and employers and their meetings seem to be appropriate. (source: published by NROZP) The development partnership ADIP within CIP EQUAL in 2005–2008 adopted the same conclusion.

The experience of the MUP allows to state that in spite of their university degree disabled graduates have problems with looking for a job particularly because of lack of quality working practise. It is even harder for disabled people to get it regarding the outlasting physical inaccessibility of workplaces, indifference to individual approach of an employer towards employing disabled people and unwillingness of Czech employers to introduce part-time jobs. According to the statistical yearbook for 2011 published by the Czech Statistical Institute in the Czech Republic “there was extremely low number of part-time jobs.” According to the Ministry of Labour and Welfare in 2013 only 5,5 % of all employees were working part-time. This proves to be a crucial problem from the point of view of employment of disabled people. For them a part-time job is the only one opportunity to start work. The experience on the basis of the projects JPD and OPPA show that an individual approach and possibility to get working practise substantially

increase their inclusion in a labour market. After completing all the preliminary projects almost 2/3 of participants found a job either in training workplaces or their participation in projects became for them a motivation and stimulus to individual searching for work. Regarding also this experience there is a high demand for integration activities within this following project from the side of disabled people.

Also for employers the training internship of disabled is very desirable. It serves for them as space for proposing suitable working positions for disabled people or adaptation of current working positions for them (for example creation of part-time jobs, modification of job description) which is very desirable from the standpoint of their integration in a workplace. An important aspect, which is present in all the projects of MUP and NFOZP, is the removal of the problems with employing disabled people through presentation of their work activities on an open labour market. In spite of important progress within the area of disabled people integration in workplaces, schools and everyday life, we still meet (also within the MUP and NFOZP project which is in progress) many frequent prejudices, worries or misunderstandings of possible employers. This results in lower inclusion in open labour market than it would be desirable. At the same time within the course of the project the employers find out that disabled people may be university educated although from the entire number of disabled people in the Czech Republic there are only 2% with a university degree.

### **The target group of the project**

The target group of the project consists of the disabled (people in a wheelchair, people with movement difficulties, multiple sclerosis, poor sight, people with mental or chronic illness).

The project is primarily focused on the disabled people who are not integrated in labour market (particularly unemployed, students and graduates from universities) and who struggle for permanent job within the area of administrative or office work. When choosing the participants in the project those, who at least passed the final

examination at secondary school, are preferred regarding the nature of workplaces and proposed occupation positions.

We can identify on the basis of MUP and NFOZP experience 5 key priorities from the point of view of the needs of the group within the field of working integration, which are:

1. Acquirement of key competencies needed on labour market through non-profession (general) education;
2. Acquirement of motivation prerequisites for getting and keeping work through supported integration at real workplaces;
3. Acquirement of working habits through training within usual working environment;
4. Access to the possibilities of maintenance of knowledge and gaining information on the labour market;
5. Balance diagnostics of good quality and personal guidance within education and training.

20 people as a target group are currently involved in the project regarding project request. To meet the purpose of the support it is necessary to take 3-month working stay at minimum. This period is set in view of the employees and employers. The aim of the project is not to create artificial jobs but to offer trainees real positions at which we can assume necessary time for training so that a trainee became a real asset also to the employer.

Particularly in the cases of more complicated disabilities it proves successful to start the inclusive process with balance diagnostics which unveil the potential of a tested person and which can substantially contribute to finding relevant training/full work position. Good knowledge of skills and competences can prevent possible setbacks in workplace, which can be negatively reflected in further motivation of a disabled person to search for a relevant job.

### **Old and new training workplaces**

The selection of the basic offer of appropriate training workplaces is the main activity during the first three months of the project that was launched on 1<sup>st</sup> January 2015.

Among the main criteria of the selection of employers for working stays are these following:

1. Quality of working environment and working team (the interest in engagement of disabled people in a workplace substantial not only for the time of duration of the project but also after its finishing);
2. Circles of proposed working activities that the participants in the stays can execute;
3. Not only "human" friendly working environment (easy-access, interest of potential fellow-workers, interest of a company management in the problems of employment of disabled people not only regarding the project);
4. An appropriate mentor in workplace who is detailed to supervise each trainee.

The state administration bodies, non-profit organizations and commercial companies as well – all these belong among in-this-way selected employers involved in the project. Collaboration with more than 30 potential employers has been established. Within these negotiations appropriate working positions are selected and general with descriptions of work for particular positions are created. After first negotiations the collaboration with selected employers went on to select concrete positions according to the needs and skills of concrete target group participants in the project. In workplaces where more positions are created internal "labour exchange" of heads of particular departments are in process with the aim to identify the most suitable candidates for particular positions.

The agreements on collaboration are concluded with the workplaces that appoint contact persons for communication and further rules of integration of disables in a workplace including the rules for checking workplaces. Report forms on starting the working stay and evaluation and conclusion of the stay are also the part of the agreements. We consider the continuous evaluation being an important for of feedback for support team, employer and the trainee who can get through it synoptic information on his position in the workplace. It may be a motivation for improvement and changes in the future for him as well.

Of course negative experience can occur within the course of the project relating workplaces. The collaboration with one employer had to be cancelled in spite of conclusion of an agreement on collaboration and selection of an appropriate candidate for the working position. The reason was a totally unacceptable attitude towards one disabled participant in the project with entirely apparent misunderstanding the sense of the project by the representative of the employer.

Of course negative experience can occur within the course of the project relating workplaces. The collaboration with one employer had to be cancelled in spite of conclusion of an agreement on collaboration and selection of an appropriate candidate for the working position. The reason was a totally unacceptable attitude towards one disabled participant in the project with entirely apparent misunderstanding the sense of the project by the representative of the employer. From her point of view it was personally a very nasty experience, however in this case a typical problem of employers was displayed which unfortunately does not only appear in a few isolated cases. It is an initial reluctance, indifference to devote time for adaptation of a disabled employee in a concrete workplace or it is misunderstanding of special characteristics of a disabled person regarding a work position. Many times it is sufficient to adapt the position in details and together with it the job description to meet the special characteristics of the disabled person. From the point of view of an employer it might be an unimportant conversion while from the point of view of a disabled employee it might be a key factor of his success in a workplace. At some types of disabilities (for example DMO) this more individual attitude is very necessary at the beginning. On the basis of experience we can corroborate that in spite of a longer adaptation if there is appropriately chosen position, relevant job description and in-total initial bigger effort from the side of an employer at the beginning of the work experience, it leads towards creation of a long-term occupational relationship of high quality.



### Work training

The work training itself is started in particular workplaces following the entrance negotiations on involvement of employers in the project and the process of selection of the target group. Before the commencement of the target group all employers are informed about special characteristics of a trainee regarding the character of his disability to facilitate his adaptation in a workplace. For employers three months were set as a minimum length of an internship. Actually the work experience takes 10–15 hours a week, exceptionally 20 hours a week. It shows that the limit of 20 hours becomes for some employers an important factor to create a position for a trainee.

In all workplaces a trainee – after the introduction training - carries out real work including its check and evaluation of its success as it is done in a real work process. Continuous assessment is done once in 3 months in case there are no problems within the internship. If there are any complications the assessment is carried out continuously with appropriate conclusions. This was the reason why the internship of one participant was terminated as he was not able to respond to employer's notices and avoid high frequency of mistakes within the course of the internship.

When evaluating the success of a participant except for the result of work a stress is also put on other aspects of the his work like his work attendance, communication with colleagues, interest in work and other habits necessary for a long-term inclusion in labour market.

### Literature

1. [www.diverzitaproozp.cz](http://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](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy)

### **Contacts**

Petr Vyhnánek, Vice-rector for Student Affairs, External Relations  
and Development, MUP

petr.vyhnanek@mup.cz

## STUDIUM MI POMOHLA NAJÍT SI MÍSTO NA SLUNCI

Lenka  
Roštoková



### Abstrakt

Článek pojednává o osobní zkušenosti se studiem a zaměstnáváním tělesně znevýhodněných ve společnosti.

Jmenuji se Lenka Roštoková. Od dětství trpím nemocí zvanou diastrofická dysplazie, která je zároveň doprovázena osteoartrózou nosných kloubů a spondylózou krční páteře. V překladu pro laickou veřejnost jsem nevelkých rozměrů a hůře se pohybuji. I přes tento svůj handicap jsem prožila šťastné dětství. Pravidelně jsem navštěvovala základní školu a jako střední školu jsem si zvolila Obchodní akademii v Janských Lázních, která je naprosto ideální pro lidi s omezenými fyzickými schopnostmi.

Když jsem se v maturitním ročníku rozhodovala, jakou vysokou školu bych si představovala pro svoji budoucnost, navštívila jsem Metropolitní univerzitu Praha, o.p.s. (MUP), která již v té době měla velmi kvalitně fungující program „Škola bez bariér“. Od roku 2003 umožňuje tento program uchazečům s pohybovým postižením studovat v bezbariérových budovách, přičemž studenti dostávají stipendium ve výši školného. Díky této podpoře studenti s pohybovým postižením zde získávají nejen vysokoškolské vzdělání, ale především potřebnou praxi a následně někteří ze šťastnějších jedinců i plnohodnotné zaměstnání. Když jsem se vracela zpět do Janských Lázní, věděla jsem, že Metropolitní univerzita Praha je přesně to, co chci. Na jaře roku 2006 jsem si podala přihlášku ke studiu a následně potom splnila podmínky pro přijetí do prvního ročníku.

### **Studium a práce? Příležitosti k nezaplacení...**

Při výběru svého studijního oboru jsem zvolila ten, který jsem považovala za neefektivnější v praxi, tedy bakalářský obor Veřejná správa. Téhož roku jsem také splnila podmínky pro přijetí do firmy Internet Trading s.r.o. (mediální skupina Mafra), kde již několikátým rokem pracuji jako externista na částečný úvazek v zadávání PPC reklamních kampaní do systému Sklik a Google. Už během bakalářského studia mi byla nabídnuta pracovní pozice v rámci projektu MUP pro handicapované studenty. Na částečný úvazek jsem pět let pracovala na pozici referentky IT oddělení. V rámci tohoto projektu jsem měla možnost naučit se pracovní morálce, zodpovědnosti a celkově se začlenit do pracovního procesu i kolektivu. Má náplň práce spočívala v jednodušších úkonech v oblasti IT. Zároveň jsem v tomto pětiletém období stihla vystudovat bakalářský i magisterský stupeň a v roce 2011 jsem úspěšně absolvovala státní závěrečnou magisterskou zkoušku v oboru Evropská studia a veřejná správa. Po obdržení vysokoškolského diplomu mi vedení Metropolitní univerzity Praha, o.p.s., nabídlo stálou pracovní pozici referentky recepce denního centra. Nabídku jsem s nadšením a vděkem přijala a s elánem i optimismem se zapojila do každodenního života univerzity, která tak zůstala i nadále nedílnou součástí mého života.

Příležitost, kterou mi Metropolitní univerzita Praha poskytla, je k nezaplacení. Měla jsem možnost studovat opravdu prestižní univerzitu, která je na velmi vysoké úrovni. Dále mi škola poskytla příležitost začlenit se jak do vysokoškolského, tak i do pracovního života. Studium pro mě bylo novým startem, osamostatnila jsem se, získala magisterské vzdělání, praxi v rámci projektů a v neposlední řadě také plnohodnotné zaměstnání na Metropolitní univerzitě Praha, o.p.s. Měla jsem tedy stejné startovací podmínky, jako mají ostatní lidé bez handicapu. Díky zakladatelce univerzity Mgr. Benešové, která přišla s myšlenkou založit „Školu bez bariér“, jsem měla možnost naučit se spoléhat sama na sebe a získala jsem i mnoho odborných, pracovních, ale především životních zkušeností, které mi už nikdy nikdo nevezme. S největší pravděpodobností bych bez MUP nikdy nezískala potřebné sebevědomí. A za to patří celé Metropolitní univerzitě Praha obrovský dík!

### **Kdo nebo co je vlastně Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.?**

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s., zahájila svou činnost v roce 2001, jen o dva roky později v roce 2003 byl založen Mgr. Annou Benešovou jeden z dlouhodobých a zásadních programů Metropolitní univerzity Praha – „Škola bez bariér“, který k dnešnímu dni pomohl již více než 200 studentům s handicapem získat plnohodnotné vysokoškolské vzdělání. Program „Škola bez bariér“ je již nedílnou součástí Metropolitní univerzity Praha, o.p.s. Je to projekt na správném místě, jenž začal jako pomoc studentům s handicapem získat vysokoškolské vzdělání a neustále se rozrůstá stejně jako celá univerzita všemi směry, ať už se jedná o sport, zaměstnávání či zahraniční stáže a pobyty.

S vývojem Metropolitní univerzity Praha, o.p.s., se ruku v ruce rozvíjel i tento program, jež je univerzitou hojně podporován po všech stránkách. Všechny budovy univerzity jsou bezbariérové, což je otázka, jež provází handicapované lidi každý den. Nedílnou součástí studia však není jen otázka bezbariérovosti budov, ale rovněž individuální přístup ke každému jedinci a jeho handicapu, zapůjčení notebooků, knih, diktafonů, to vše pod taktovkou paní Mgr. Jaroslavy Kněnické, která má tento program na svých bedrech. Metropolitní univerzita Praha, o.p.s., se rovněž podílela na mnoha projektech zabývajících se problematikou zaměstnávání handicapova-

ných studentů a absolventů univerzity. Díky této neocenitelné podpoře handicapovaných, zde získávají studenti nejen vysokoškolské vzdělání, ale i tolik potřebnou praxi a někteří, jako já například, rovněž i plnohodnotné zaměstnání, a to nejen na Metropolitní univerzitě Praha, o.p.s., nýbrž i na mnoha partnerských institucích. Jsem přesvědčena, že tato podpora a ochota ze strany MUP je neocenitelná, dává nám šanci, které se mnoho zaměstnavatelů bojí, a přináší jim tak v této oblasti osvětu, za což jí patří velký dík.

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s., jako celek pomáhá bourat bariéry a předsudky, které má společnost vůči lidem s handicapem a dokazuje světu, že i my můžeme být plnohodnotnými studenty, sportovci, ale i zaměstnanci. Ukazuje nám směr cesty, kterou se můžeme vydat, jak využít své šance a příležitosti. Věřím, že tato možnost je nejen pro mě, ale i pro ostatní studenty i zaměstnance s handicapem výzvou nejen pro získání titulu a následně lepšího uplatnění na trhu práce, ale i výzvou pro ně samotné. K osamostatnění se, k získání sebedůvěry, zvládnutí každodenní rutiny.

Děkuji tedy všem, kterým lidé s handicapem nejsou lhostejní a zvláště své alma mater Metropolitní univerzitě Praha, o.p.s.

## MY STUDIES HELPED ME TO FIND MY PLACE IN THE SUN

Lenka  
Roštoková



### **Abstract**

The article deals with personal experience of studies and employment of physically disabled people in the society.

My name is Lenka Roštoková. Since my childhood I have suffered from the disease called diastrophic dysplasia accompanied at the same time by osteoarthritis of bearing joints and spondylosis of my neck spine. In the translation for lay public I am quite short and move with difficulties. In spite of this handicap my childhood was happy. I regularly attended the basic school and when I went to

secondary school I chose the Business College in Janské Lázně which is entirely perfect for people with reduced physical abilities.

When I was making decision in my last level of the college about the university that would fit my images for the future I visited the Metropolitan University Prague (MUP). There was the programme "School without Barriers" of good quality there. Since 2003 the programme enables the applicants with physical disability to study in barrier – free buildings and the students get scholarship fully covering the tuition fees. Thanks to this support physically disabled students get not only university education but also necessary work experience and consequently some luckier graduates a full job. When I was coming back to Janské Lázně I knew very well that the Metropolitan University Prague is what I wanted. In spring 2006 I submitted my application for study and then I met the conditions for the study in the first grade.

### **Study and Work? A priceless opportunity...**

When I was choosing my study field I decided for – in my opinion – the most effective which is the bachelor's field Public Administration. In the same year I also met the conditions to be employed at the company Internet Trading Ltd. (Mafra media group) where I have been working part-time under a subcontract since then. I place PPC advertising campaigns in the system Sklik and Google. During my bachelor's study I was offered a working position within the MUP project for disabled students. I worked part-time for five years as an officer of the IT department. Within this project I had an opportunity to learn work morale, responsibility and to become entirely involved in the work process and team as well. My job consisted of simple activities within IT. At the same time within this five-year period I succeeded in completing both bachelor's and master's studies and in 2011 I successfully graduated from the study branch European Studies and Public Administration. After getting my diploma I was offered by the management of the Metropolitan University Prague a permanent position of an officer at the reception of the daily centre. I was grateful for the offer and delighted as well. I took part in



everyday life of the University with enthusiasm and the University remained an inseparable part of my life.

The chance provided by the Metropolitan University Prague is priceless. I had an opportunity to study at a really prestigious university of a high level. Further the school provided me with the chance to become involved both in university and working life. The study was a new start for me, I became independent, got a master's degree, work experience with the projects and last but not least a full job at the Metropolitan University Prague. Therefore I had the same initial conditions as other people without disabilities. Thanks to Mrs. Benešová, the founder of the University, who brought the idea of the "School without Barriers" project I got an opportunity to learn how to rely on myself and I also got a lot of special, work but particularly life experience that nobody can take away from me at all. It is very probable that without MUP I would have never got necessary self-confidence. And for this the whole Metropolitan University Prague deserves my big thanks!

### **Who or What The Metropolitan University Prague Is?**

The Metropolitan University Prague started in 2001. Only two years later in 2003 Mrs. Anna Benešová launched one of long-term and fundamental programmes of the Metropolitan University Prague – "School without Barriers" which has up until now helped more than 200 students with disabilities to get full university education. The "School without Barriers" programme became an inseparable part of the Metropolitan University Prague. It's a right project at the right place that was started for students with disabilities to help them to get university education and which has been growing like the entire university in all directions – concerning either sport activities, employment or internships or stays abroad.

Simultaneously with the development of the Metropolitan University Prague this programme has been developing which is supported a lot by the University in all aspects. All the university buildings are barrier-free, which is a problem that accompanies people with disabilities every day. The inseparable part of the study is not only the easy access to the buildings but also an individual approach towards everybody and his disability, lending notebooks,

books, Dictaphones – all this under the baton of Mrs. Jaroslava Kněnická who is responsible for the programme. The Metropolitan University Prague has also participated in many projects dealing with the problems of employment of disabled students and graduates from the university. Thanks to this invaluable support of disabled people the University students get not only education but also necessary work experience and some of them, like for example me, a full job not only at the Metropolitan University Prague but also at many partner institutions. I believe that this support and helpfulness of the Metropolitan University Prague is priceless. It gives us a chance of which many employers are afraid and brings them education within this field what the University deserves big thanks for.

The Metropolitan University Prague as a whole helps to pull down barriers and prejudices that the society has towards disabled people and proves that we can also be full students, sportsmen and employees as well. It shows us the way which we can go on how to take advantage of our opportunities and chances. I believe that this opportunity – not only for me but for the other disabled students and employees – may be a challenge not only to get a diploma and consequently better inclusion in labour market but a challenge for themselves. To attain independence, self-confidence, coping with day to day routine.

I do thank to all who are not indifferent to people with disabilities and particularly to my alma mater, The Metropolitan University Prague.

INCLUDING  
STUDENTS WITH  
DISABILITIES INTO  
THE LABOUR  
MARKET  
WIDENING THE DOOR TO THE  
LABOUR MARKET WITH  
COOPERATION



Bendik Balstad Deraas

**Abstract**

How the relationship between students and business work both on campus and through voluntary student organizations, and how it can be a struggle for students with disabilities to enter the labour market through these channels.

## Businesses presence at NTNUs campus

The way most businesses recruit new employees from NTNU are via stands on campus, business presentations and stands on career days. To promote themselves on campus, companies usually go through the student organization associated with the field that the company is hiring from, or through umbrella organizations that are open for most NTNU students.

The voluntary organizations that are made for the students at the respective studies are often small, with a member count ranging from 100–1000.

Their viability is also varied, which has something to do with the fact that these are voluntary organizations. For most of these voluntary student organizations, the main source of income is business wanting to have a presence at NTNU.





Companies present themselves on stands, offering information about their business, on campus.

However this is not the case when businesses search for student employees with disabilities. In Norway there are companies that are searching for students with disabilities to fill a certain percentage of their positions, but seem to struggle with getting applicants. I believe that this is due to the approach that they are taking, when going directly to NTNU instead of the usual student organization contact.

When changing their approach in the search for applicants, in hope of getting applicants with disabilities, they eliminate a lot of students with invisible disabilities.

In Reidar Angell Hansens article we see that a majority of students with disabilities struggle with dyslexia and concentration. The chances are high in that these students attend the business presentation that are organized by the voluntary student organizations. By going directly to NTNU, the businesses exclude their biggest market for applicants with disabilities. Unfortunately we do not have a lot of data surrounding students with disabilities and their participation on these business presentations.

By going directly to NTNU, which then searches actively and contacts known students with disabilities, they can stigmatize a lot of potential applicants. It is easy to see that it frightens a lot of potential applicants, and that it may seem that companies are only

searching for disabled students just to fill up a quota. Some might not apply in the assumption that they will become stigmatized at the workplace, or set to do special tasks just because of their disability.

### **Trondheim's exceptional student voluntary culture and its business aspect**

The culture of student voluntary organizations is strong in Trondheim. This is an important social arena, but also essential when we talk about businesses involvement in student culture. We have both large student festivals with huge sponsors that can fill NTNU's largest auditoriums with students and smaller organizations for specific fields of studies that keeps business presentation year round.



The home of student voluntary culture in Trondheim, Studentersamfundet.



The Dalai Lama at one of the student voluntary festivals ISFiT in 2015

The essence of voluntary student culture is centred at a old great round house called Studentersamfundet a few hundred meters off campus Gløshaugen. These past years this building has become increasingly accessible for students with handicaps. The old building was renovated with the purpose of getting an elevator, to make the building more accessible for everyone, no matter handicap. This sets a great example for rest of the voluntary culture on including students with disabilities.

This is unfortunately not something the smaller voluntary organizations can afford. NTNU's buildings are aging, the accessibility around campus for wheelchairs are varied. Especially with the offices of the smaller voluntary organizations. The areas where these smaller organizations are located of are often small, inaccessible for wheelchairs and lacking in air conditioning, which can be a horrifying place for students with disabilities.

That the smaller voluntary organizations does not seem appealing to students with disabilities is a definitive problem when it comes to business contact. Because it's through these smaller organizations most of the potential internships and job offers lay.

### **How to we get students with disabilities into the labour market?**

In Reidar Hansens article we can see that students with disabilities all agree that the first step should be to communicate to students with disabilities that a part time job is possible with a disability. This can boost both confidence in the labour market and motivation in their studies.

A summer job is one of the most important keys to enter the labour market. This opens the door to a part time, and maybe eventually a full time job. Much like Hansen concluded in his article, both the university and the general business contact arenas have to focus on promoting part time and summer jobs, not only for students with disabilities, but for all students, with the information that the company hires a certain percentage of students with disabilities. Both businesses and the University needs to send a concrete message that a disability is no obstacle, not only to students with disabilities, but to all students.

When companies try to reach students with disabilities, they often go through the administration NTNU. It's known that students with more visible disabilities, for example the inability to walk, are less active in the student voluntary organizations. So going through the university administration, and not the voluntary student organizations on campus, might not be such a terrible idea. Unfortunately this has not made great results yet.

I believe many of todays problems of getting students with disabilities into the labour market can be solved by building a stronger relationship between the university and the student organizations. Instead of searching directly for student applicants with disabilities, include the voluntary student organizations on campus, that often have a much closer relationship into the search.

The university must cooperate with these organization to create a mutual beneficial relationship that will put more students with disabilities to work.



# SPOLUPRÁCE PŘI OTEVÍRÁNÍ DVEŘÍ NA TRH PRÁCE

UPLATNĚNÍ STUDENTŮ SE  
SPECIFICKÝMI POTŘEBAMI  
NA TRHU PRÁCE

Bendik Balstad Deraas



## **Abstrakt**

Jak funguje vztah mezi studenty a obchodními společnostmi na půdě školy i prostřednictvím studentských dobrovolnických organizací a proč je vstup na trh práce prostřednictvím těchto kanálů pro studenty se specifickými potřebami obtížný.

## **Obchodní společnosti na půdě NTNU**

Většina obchodních společností provádí nábor nových zaměstnanců na NTNU prostřednictvím informačních stánků na půdě školy, obchodních prezentací a informačních stánků na dnech pro kariérní rozvoj. Aby se mohly představit na půdě školy, firmy obvykle

kontaktují studentskou organizaci, která se zabývá oborem, pro nějž daná společnost nabírá nové zaměstnance nebo zastřešující organizaci, která je otevřená pro většinu studentů NTNU.

Dobrovolnické organizace, které vznikají u jednotlivých oborů, jsou často malé s členskou základnou okolo 100–1000 členů.

Jichž životaschopnost se liší, což je dáno tím, že se jedná o dobrovolnické organizace. Pro většinu těchto studentských dobrovolnických organizací jsou hlavním zdrojem příjmů obchodní společnosti, které se chtějí prezentovat na NTNU.



Společnosti se prezentují prostřednictvím stánků, které nabízejí informace o dané společnosti přímo na půdě školy

To však není případ obchodních společností, které hledají studenty se specifickými potřebami, aby je mohly zaměstnat. V Norsku jsou společnosti, které hledají studenty se specifickými potřebami, aby jimi obsadily určité procento nabízených míst, ale zdá se, že mají potíže najít dostatečný počet uchazečů. Domnívám se, že je to způsobeno jejich přístupem, kdy místo obvyklé studentské organizace kontaktují přímo NTNU.

Nicméně, výsledkem změny jejich přístupu, u které doufají, že povede k získání uchazečů se specifickými potřebami, je vyřazení velkého množství studentů s tzv. neviditelným handicapem.

Jak vyplývá z článku Reidara Angella Hansena, většina studentů se specifickými potřebami se potýká s dyslexií a s potížemi se soustředěním. Je velmi pravděpodobné, že tito studenti navštěvují obchodní prezentace organizované studentskými dobrovolnickými organizacemi. Přímým kontaktováním NTNU obchodní společnosti minou největší trh s uchazeči se specifickými potřebami. Bohužel nemáme k dispozici velké množství informací o studentech se specifickými potřebami a jejich účasti na těchto obchodních prezentacích.

Navázáním kontaktu přímo s NTNU, která pak aktivně hledá a kontaktuje známé studenty se specifickými potřebami, může stigmatizovat velké množství potenciálních uchazečů. Je snadné pochopit, že tento přístup často potenciální uchazeče děsí a že to vyvolává dojem, že společnosti se snaží zaměstnat studenty se specifickými potřebami, jen aby naplnily dané kvóty. Někteří se o pracovní pozice neucházejí, jelikož předpokládají, že budou na budoucím pracovišti stigmatizováni nebo že jim budou kvůli jejich postižení zadávány zvláštní úkoly.

### **Výjimečná kultura studentských dobrovolníků v Trondheimu a její obchodní stránka**

V Trondheimu je velmi silná kultura studentských dobrovolnických organizací. Je to důležitá společenská platforma, ale zároveň je nenahraditelná, když mluvíme o zapojení obchodních společností do studentské kultury. Máme obojí – velké studentské festivaly se silnou sponzorskou základnou, během kterých studenti zaplní největší přednáškové sítě NTNU, i menší organizace pro konkrétní

studijní obory, které pořádají obchodní prezentace během celého roku.

Základnou studentské dobrovolnické kultury je velký starý kulatý dům, který se jmenuje Studentersamfundet a leží několik set metrů od areálu Gløshaugen. Během několika posledních let se tato budova stala výrazně přístupnější pro studenty se specifickými potřebami. Stará budova byla zrekonstruována tak, aby mohl být nainstalován výtah, který usnadní přístup každému bez ohledu na handicap. Toto je výborný příklad pro ostatní dobrovolnické organizace, které se zabývají začleňováním studentů se specifickými potřebami.

Bohužel tohle není něco, co by si mohla dovolit menší dobrovolnická organizace. Budovy NTNU stárnou a přístupnost areálu univerzity pro vozíčkáře se liší. Zejména v případě kanceláří menších dobrovolnických organizací. Místa, kde se tyto menší organizace nachází, jsou často malá, bez bezbariérového přístupu a bez klimatizace, což může být pro studenty se specifickými potřebami opravdu nepřijemné.



Domov studentské dobrovolnické kultury v Trondheimu - Studentersamfundet.



Dalai Lama na jednom ze studentských festivalů ISFiT v roce 2015.

Fakt, že menší dobrovolnické organizace se nezdají být pro studenty se specifickými potřebami atraktivní, se stává skutečným problémem v případě navazování obchodních kontaktů, protože jsou to právě tyto malé organizace, jejichž prostřednictvím se nabízí větší na potenciálních stáží a míst.

### **Jak dostat studenty se specifickými potřebami na trh práce?**

V článku Reidara Hansena se dočteme, že všichni studenti se specifickými potřebami se shodují, že prvním krokem by mělo být informovat studenty se specifickými potřebami o tom, že i s hendikepem je možné si najít práci na částečný úvazek. To může posílit jejich důvěru v trh práce a zároveň zvýšit jejich motivaci ke studiu.

Jedním z klíčových momentů při vstupu na trh práce je letní brigáda. Ta otevírá dveře k částečnému úvazku a možná nakonec i k práci na plný úvazek. K podobnému závěru došel i Hansen ve svém článku; totiž že univerzity i všeobecné obchodní strategie se musí zaměřit na propagaci částečných úvazků a letních brigád, a to nejen u studentů se specifickými potřebami, ale u všech studentů s tím, že společnost nabírá i určité procento studentů se specifickými potřebami. Obě strany – obchodní společnosti i univerzita

musí vyslat jasnou zprávu, že handicap není překážka, a to nejen studentům se specifickými potřebami, ale všem studentům obecně.

Když se společnost rozhodne kontaktovat studenty se specifickými potřebami, dělá tak obvykle prostřednictvím úředního aparátu NTNU. Je všeobecně známo, že studenti s viditelným omezením, např. ti, kteří nemohou chodit, jsou méně aktivní ve studentských dobrovolnických organizacích, takže spojit se s nimi prostřednictvím univerzitního aparátu místo studentských dobrovolnických organizací nemusí být zas tak špatný nápad. Tato strategie bohužel zatím nepřinesla žádné dobré výsledky.

Věřím, že valnou část dnešních problémů se zařazováním studentů se specifickými potřebami na trh práce je možné vyřešit vybudováním silnějšího vztahu mezi univerzitou a studentskými organizacemi. Místo toho, abychom přímo hledali uchazeče se specifickými potřebami, zahrňme do našeho hledání i studentské dobrovolnické organizace, které na univerzitě fungují a které často mají velmi blízký vztah se studenty.

Univerzita musí s těmito organizacemi spolupracovat tak, aby spolu vytvořily vzájemně přínosný vztah a aby pomohly více studentům se specifickými potřebami najít práci.

DISABLED  
STUDENTS AT  
NTNU AND THEIR  
THOUGHTS ABOUT  
THE TRANSITION  
BETWEEN STUDIES  
AND WORK



Reidar Angell Hansen

**Abstract**

A questionnaire and interview with students with disabilities about the transition between studies and work, shows that many of them have deep concerns for getting a part time job after their studies.

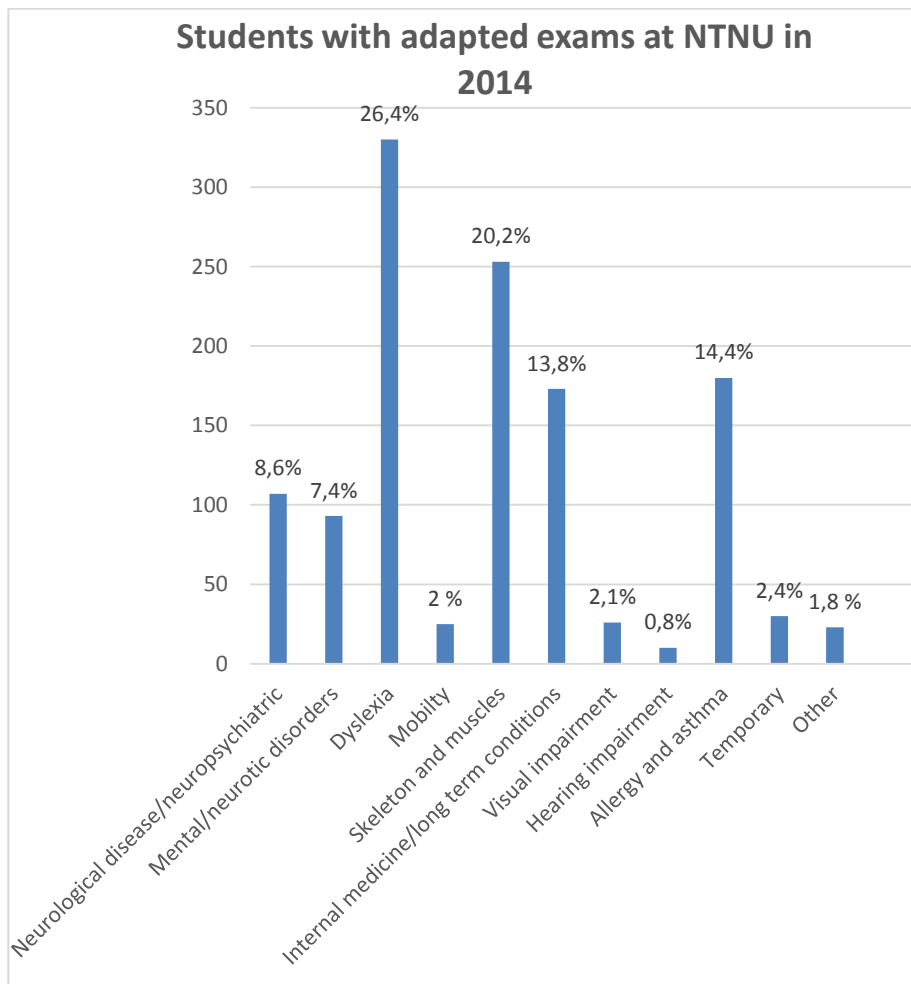
### **NTNU and the students**

NTNU has 23000 students and during recent years, the student population has increased. This means also a higher number of students with a disability.

NTNU participated in a project with issues on transition between studies and work. This was in cooperation with Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) and Sør-Trøndelag University College (HiST). This project ended in 2008 without any direct follow-up. NTNU started then to refocus on the transition between studies and work in 2013.

NTNU has not the exact numbers of students with a disability, but by counting the students with special needs that have applied for accommodation during their exams and got this approved, we think we have a reliable number of students with disability. In 2014 NTNU had 1429 students with adaptations for their exams (6% of the student population). This number include a broad range of disabilities, see graph 1 below.





Graph 1: Students with adaptations for exams in 2014

The Disability Office at Section for Student Service have special knowledge about disabilities at NTNU and give advice to Faculties and Departments about good general adaptations or have a conversation with them and the students for solving problems that arise. NTNU has been in need of more information about this group. Therefore was the project about transition between studies and

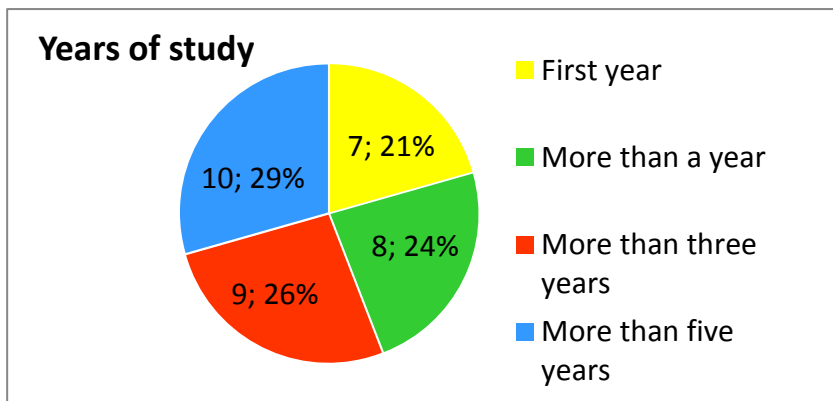
work with Metropolitan University Prague (MUP) an opportunity to investigate more about this.

### Questionnaire

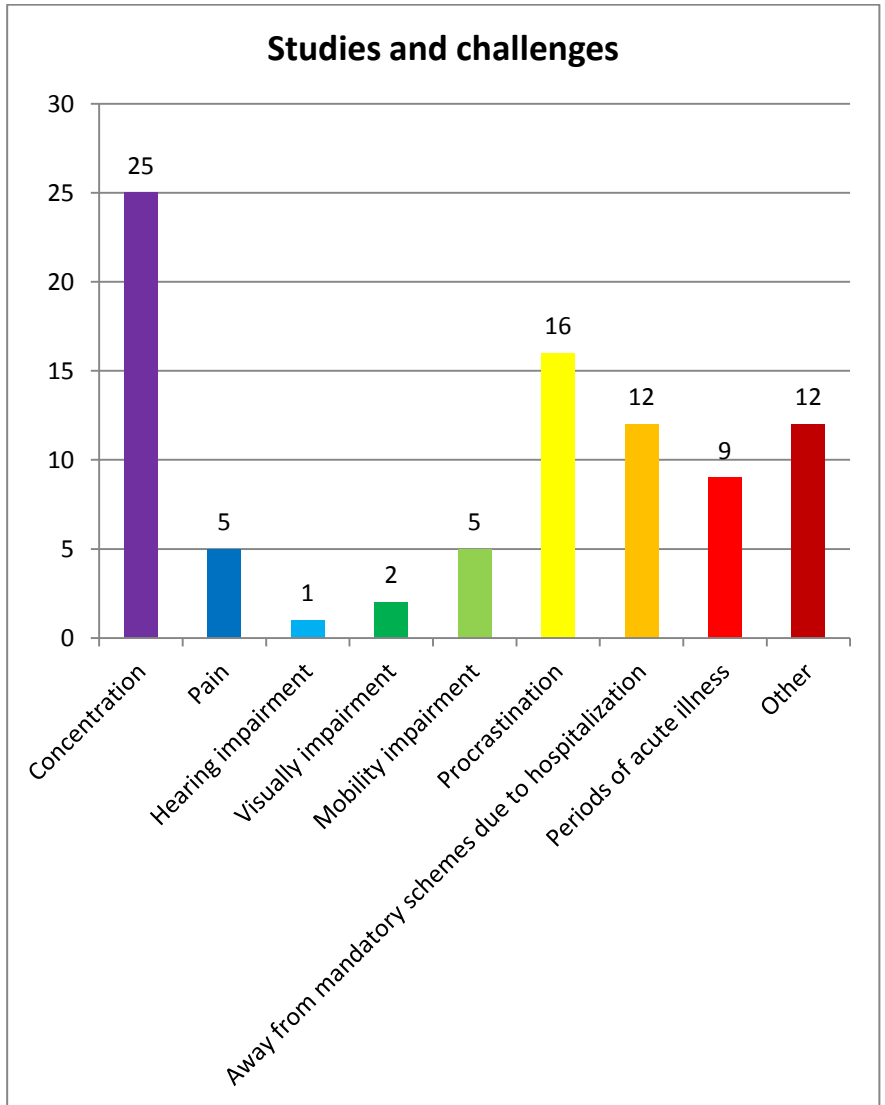
The Disability Office organized a questionnaire at NTNU in conjunction with a workshop in the project together with MUP in Trondheim in November 2014. The results were presented at the workshop, and had some interesting answers.

The questionnaire was sent to 107 students with a known disability and 34 answers were received. These 34 students had a wide range of problems (graph 3) and there where an even distribution for how long the students had studied (graph 2).

For some of the questions in the questionnaire the students had an option to check more than one box when answering, and to write comments if they wanted to.

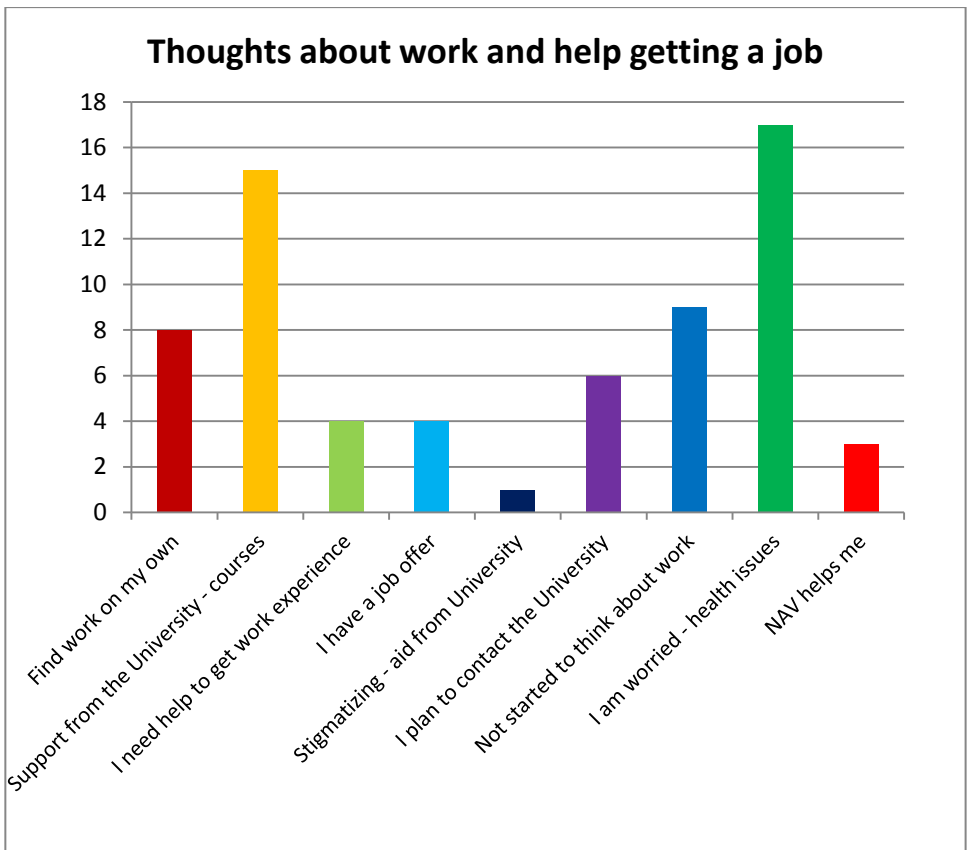


Graph 2: Questionnaire, distribution of years of study

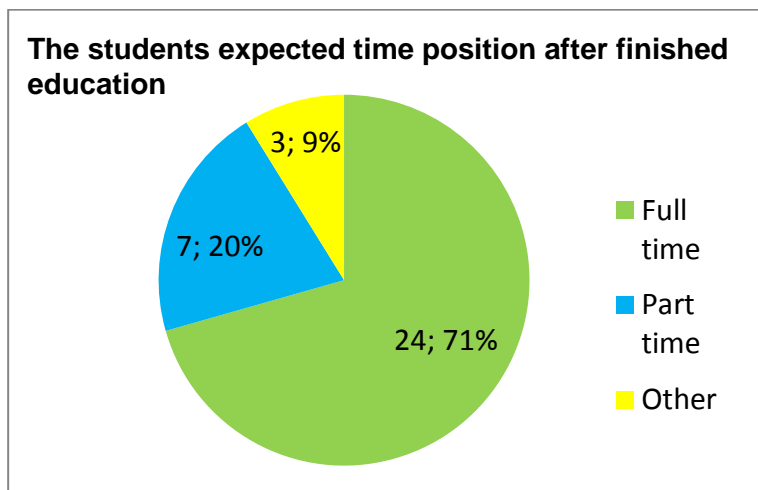


Graph 3: Questionnaire, Challenges of the students

The students were asked about their thoughts about getting a job (graph 4), and about their expected time position after finished education (graph 5). The Student Service Section at NTNU didn't have any good idea what to expect from the answers from the questionnaire. The answers showed a surprisingly large amount of worried students. 50% of the students worried about not getting a job because of their disability and 20% of the students only expected getting a part time job. Obviously, this was information which needed more inspection.



Graph 4: Questionnaire, Thoughts about getting a job



Graph 5: Questionnaire, expected time position after finished education

### Interview

To get a deeper knowledge about the students thoughts about transitions, it was decided to interview some students about this theme. Three students were interviewed In February and March 2015. One with many relevant job experiences, one with only one job experience – but relevant, and one with no job experience.

Student 1 uses a wheel chair, and have low energy and is small of growth. He hope he will be able to finish his master thesis in December 2015. He said that he lost his confidence for the studies when he realized that he couldn't manage a 100% job. His normal life obligations caused him less energy for studies. His cleaning of apartment, making food for eating, cleaning dishes and more drained a lot of time and energy for him.

The motivation for his studies has returned after being offered a relevant one day a week job with salary, through a cooperation between the Student Service Section and NAV. He says he will never let this job go, even if he will risk the master thesis. This job means a lot to him.

He also says that he doesn't think it's possible for him to apply for jobs, because he will not lie to get a job. "You can't apply for a full time job when you only can job part time". He thinks that he, right now, could have a 20 % job, but with more help from NAV or local authorities for cleaning at home etc, he thinks he could regain enough energy to have a job 50 % or more. He has applied the local authorities for this help and awaits further answers.

Student 2 struggle with several problems (two of them are chronic fatigue syndrome (ME) and migraine). She has no work experience, except as a referee, which is more like a hobby for her. She has about 75 % progression of her studies and will therefore use longer time to finish her studies.

She hopes to manage a 100 % job if the adaptations at work are right. Sometimes she needs extra time at the first part of the day to get in better health condition. In the morning she could have problems reading and to concentrate for studying because of health issues. She also consider if it's possible to have a 20-25% disability pension in combination with a 75-80 % job, but this means a lot of work with applications and meetings with NAV and public health services which will drain her energy.

She has received the impression of that the employers recruiting officers are looking for students that work 120 %. She also thinks that part time jobs are for people that already are an employee. She is not sure of if she should tell about her disability to the employer in an application, but would probably tell about it in an interview for a job.

The student wants a summer job but are uncertain how it will affect her. She normally uses the summer vacation to regain energy for the autumn semester. She thinks a summer job could have negative impact on the study result.

Student 3 will probably finish his master thesis in June 2015. This will be a half year more than the nominal length of the study. He has had many relevant job experiences, but he has worked too much and too intensively with the studies and part time jobs in addition to the studies. This has given him serious problems with his hands, and he now thinks he has educated himself to a job he's not able to do. The student has good results from the studies, but hasn't been

able to have any job the last couple of years. He thinks he could do a part time job of maybe 50–60 % with adaptations. He is deeply concerned if he could manage to get a part time job.

The students agree in one thing. They think that the University should tell the students that it's possible to get a part time job. They believe that this information would give the students with a disability enough motivation to work hard to finish their studies.

They think job fairs at the University should have focus on part time jobs also. Today this is an issue never mentioned.

They also think it should be more easy to apply for help through NAV. The design of the applying system of NAV and local authorities today drain the students' energy.

## **Conclusion**

The workshop in November 2014 and the interviews in February/March 2015 gave us new information about how the students were thinking of the transition between studies and work.

The students were concerned about not getting a job with a disability and thought also that it would not be possible to get a part time job.

There are no focus on disability and part time jobs at the job fairs at NTNU (or at the universities/university colleges in Norway).

In addition to this, will students with a need for help and support have an energy draining process in front of them to get aid from NAV and local authorities.

Some conclusions:

- It will be important for NTNU to give information about the energy draining process for applying for some aid with NAV and discuss with them some solutions for this group.
- Job fairs at universities are normally not organized by the university itself. NTNU could give information to the organizers of job fairs to raise the focus on part time jobs and disability.

- NTNU could gather information about the possibilities of part time jobs and spread it to the students with a disability.

These bullet points are low cost measures and it should be possible for NTNU to activate them. Hopefully will an execution of these actions contribute to a better motivation for the studies and easier transition between studies and work for the students.



STUDENTI SE SPECIFICKÝMI  
POTŘEBAMI NA NORWEGIAN  
UNIVERSITY OF SCIENCE AND  
TECHNOLOGY (DÁLE  
NTNU) A JEJICH  
PŘEDSTAVY  
OHLEDNĚ  
PŘECHODU ZE  
ŠKOLY DO  
PRACOVNÍHO  
POMĚRU



Reidar Angell Hansen

**Abstrakt**

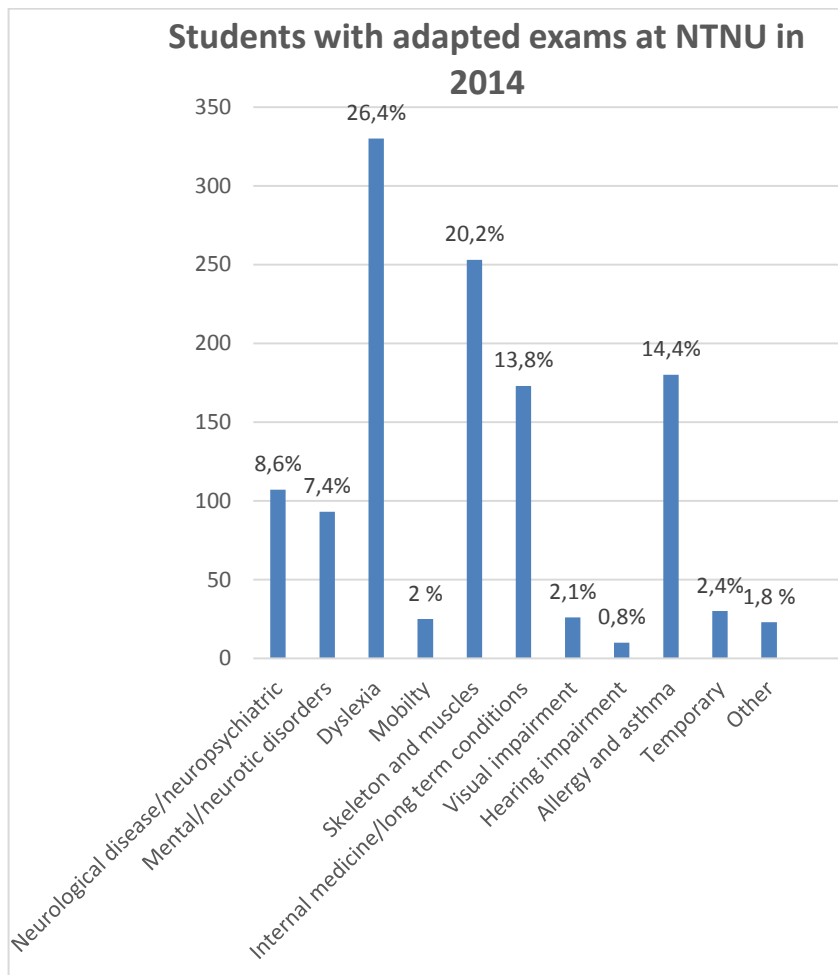
Dotazník a pohovor se studenty se specifickými potřebami ohledně přechodu ze školy do pracovního poměru dokazují, že studenti mají vážný zájem po dokončení studia pracovat na částečný úvazek.

### **NTNU a studenti**

Na NTNU studuje 23 000 studentů a v posledních letech se jejich počet zvýšil. To také znamená, že se zvýšil i počet studentů se specifickými potřebami.

NTNU se účastnila projektu zaměřeného na přechod ze školy do pracovního poměru. Projekt probíhal ve spolupráci s Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) a Sør-Trøndelag University College (HiST). Tento projekt skončil v roce 2008 bez jakéhokoli další návaznosti zkoumání. V roce 2013 se začala NTNU opět zaměřovat na přechod ze školy do pracovního poměru.

NTNU nezná přesný počet studentů se specifickými potřebami, ale po sečtení studentů se specifickými potřebami, kteří žádali o ubytování během zkoušek a kterým bylo schváleno, se domníváme, že máme spolehlivá čísla týkající se studentů se specifickými potřebami. V roce 2014 na NTNU studovalo 1429 studentů s přízpusobnými zkouškami (6 % všech studentů). Toto číslo zahrnuje širokou škálu různých specifických potřeb, viz graf 1 níže.



Graf 1: Studenti s přizpůsobenými zkouškami v roce 2014

Oddělení pro specifické potřeby v Sekci studentských služeb disponuje odbornými znalostmi ohledně studentů se specifickými potřebami na NTNU a poskytuje poradenství fakultám a katedrám ohledně obecně vhodných adaptačních prostředků nebo s nimi a se studenty vede diskuzi při řešení problémů, které mohou vyvstat. NTNU

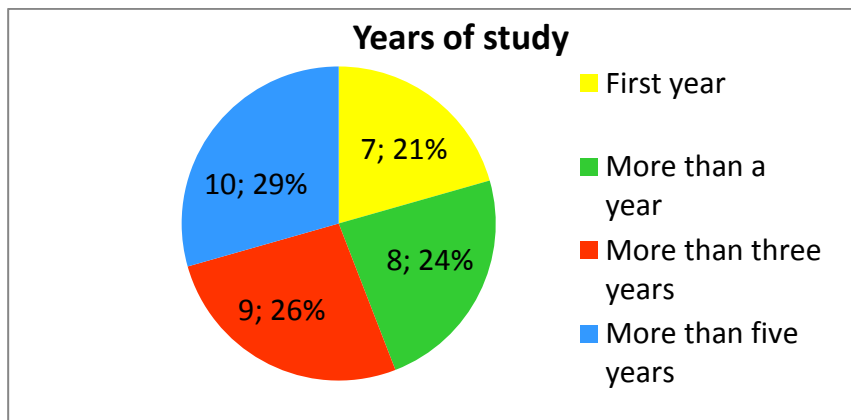
pocituje potřebu být více informována o této skupině studentů. Z tohoto důvodu představuje projekt zabývající se přechodem ze školy do pracovního poměru, na kterém pracujeme společně s Metropolitní univerzitou Praha (MUP), příležitost se o tomto problému dozvědět více.

### Dotazník

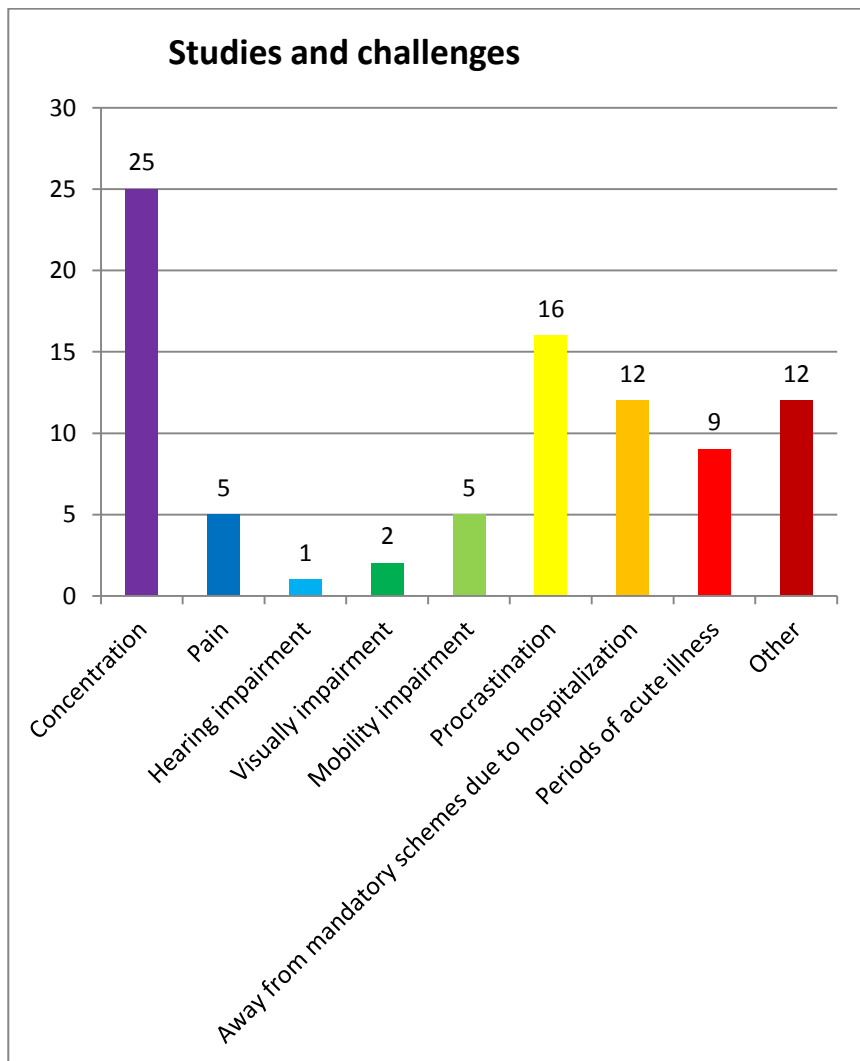
Oddělení pro specifické potřeby vypracovalo dotazník a zorganizovalo jeho vyplnění na NTNU v návaznosti na workshop uskutečněný v rámci tohoto projektu. Workshop byl uspořádán společně s MUP v Trondheimu v listopadu 2014. Na něm byly výsledky představeny a vyplynuly z nich některé zajímavé závěry.

Dotazník byl zaslán 107 studentům, u kterých byla známa jejich specifická potřeba. Dostali jsme zpět 34 vyplněných dotazníků. Tito 34 studenti měli široký rozsah potřeb (graf 3) a dokonce je možné provést rozdělení podle délky studia (graf 2).

U některých otázek, které dotazník obsahoval, měli studenti možnost při odpovědích volit více možností a pokud chtěli, mohli připojit i svůj komentář.

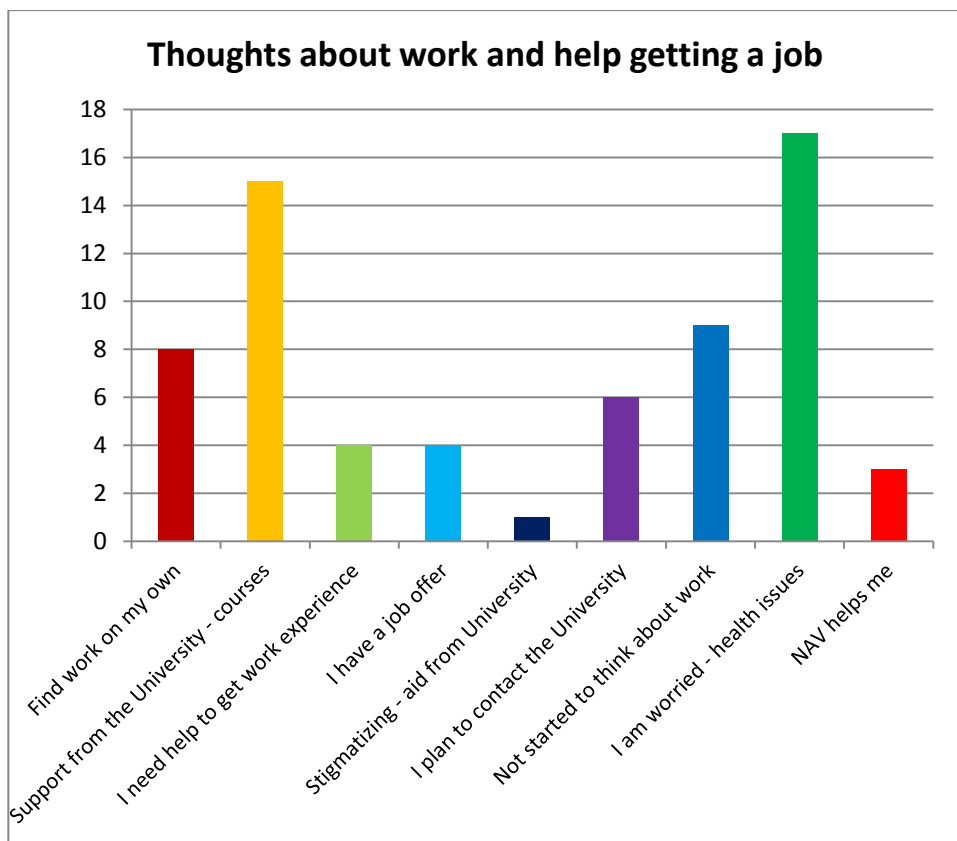


Graf 2: Dotazník, rozdělení podle délky studia

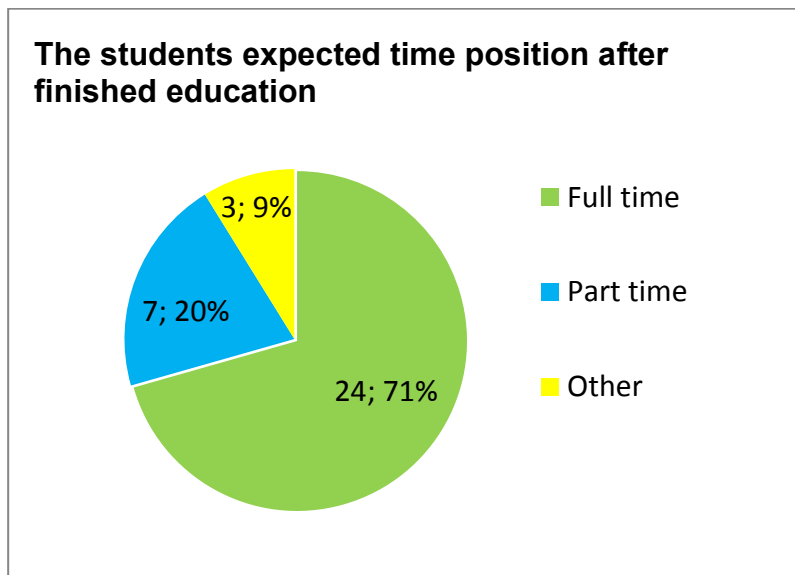


Graf 3: Dotazník, překážky, kterým studenti čelí

Studenti byli dotázáni na své představy ohledně získání práce (graf 4) a ohledně jimi očekávané délky úvazku po dokončení školy (graf 5). Sekce studentských služeb na NTNU neměla konkrétní představu, co od odpovědí na otázky v dotazníku může očekávat. Odpovědi ukázaly překvapivě vysoký počet studentů, kteří byli z nějakého důvodu znepokojeni. 50 % studentů vyjádřilo obavy, že neseženou práci z důvodu svého handicapu, a 20 % studentů očekávalo, že seženou práci jen na částečný úvazek. To byla samozřejmě informace, u které je zapotřebí důkladnějšího zkoumání.



Graf 4: Dotazník, představy o budoucí práci a o pomoci při jejím získání



Graf 5: Dotazník, rozsah úvazku, který studenti po dokončení školy očekávají

### Pohovor

Abychom získali podrobnější informace o představách studentů o přechodu ze školy do pracovního poměru, bylo rozhodnuto na toto téma uspořádat pohovor s některými studenty. Tři studenti byli dotazováni v únoru a březnu 2015. Byl proveden pohovor s jedním studentem, který měl množství odpovídajících pracovních zkušeností, jeden s jednou pracovní zkušeností – nicméně také relevantní a poslední bez jakékoliv pracovní zkušenosti.

Student č. 1 je upoután na kolečkové křeslo, je slabý a malého vzrůstu. Doufá, že bude schopen dokončit diplomovou práci v prosinci 2015. Řekl, že ztratil důvěru v přínos studia, když si uvědomil, že nezvládne práci na plný úvazek. Jeho běžné denní povinnosti mu ubírají energii na studium. Úklid bytu, příprava jídla, mytí nádobí atd. ho stojí velké množství času a energie.

Motivace ke studiu se mu vrátila poté, co mu byla nabídnuta odpovídající placená práce na jeden den v týdnu prostřednictvím spolupráce mezi Sekcí studentských služeb a NAV. Prohlásil, že si nenechá tuto práci ujít, i kdyby měl riskovat dokončení své diplomové práce. Práce pro něj znamená velmi mnoho.

Sdílel také, že si myslí, že pro něj není možné žádat o práci, protože nechce lhát kvůli tomu, aby ji získal. „Nemůžete žádat o práci na plný úvazek, když jste schopni pracovat jen na částečný“. Domnívá se, že v této chvíli by mohl zvládnout 20% úvazek, nicméně s větší pomocí NAV nebo místních úřadů s úklidem domácnosti atd. by mohl znovu nabýt dostatečného množství energie, aby mohl pracovat na půl úvazku nebo i více. Požádal místní úřady o tento druh pomoci a čeká na odpověď.

Studentka č. 2 se potýká s několika problémy (dva z nich jsou syndrom chronické únavy (ME) a migréna). Nemá žádné pracovní zkušenosti, vyjma práce rozhodčí, což je pro ni spíše koníček. Má za sebou asi tři čtvrtiny studia, a bude tudíž trvat déle, než studium dokončí.

Doufá, že se jí podaří získat práci na plný úvazek, pokud se jí podaří dobře se zadaptovat v práci. Na počátku dne někdy potřebuje více času, aby se dostala do lepší formy. Ráno se u ní mohou objevit problémy se čtením a koncentrací na studium ze zdravotních důvodů. Uvažuje také, pokud by to bylo možné, o invalidním důchodu v rozsahu zhruba 20–25 % v kombinaci s pracovním úvazkem v rozsahu 75–80 %. To ale znamená hodně starostí spojených s podáním žádostí a jednáním s NAV a službami veřejného zdraví, což by jí stálo hodně energie.

Nabyla dojmu, že pracovníci personálních oddělení hledají studenty, kteří budou schopni pracovat na 120 %. Také si myslí, že částečné úvazky jsou určeny pro lidi, kteří už zaměstnaní jsou. Není si jista, zda by se měla ve své žádosti o práci o svém handicapu zmínit zaměstnavateli, nicméně při pohovoru by mu o tom pravděpodobně řekla.

Studentka chce nastoupit na letní brigádu, neví ovšem, jaký vliv by to na ni mělo. Normálně využívá letní prázdniny k dobíjení energie pro studium v zimním semestru. Domnívá se, že letní brigáda by mohla mít na její studijní výsledky negativní vliv.



Student č. 3 pravděpodobně dopíše svou diplomovou práci v červnu 2015. To bude o půl roku později, než je normální délka studia. Má mnoho odpovídajících pracovních zkušeností, ale příliš mnoho a s velkou intenzitou pracoval jak při studiu, tak při částečném pracovním úvazku, který si ke studiu přibral. To se stalo příčinou jeho velkých zdravotních problémů s rukama. Nyní má dojem, že se ve škole připravuje na povolání, které nebude schopen vykonávat. Jeho studijní výsledky jsou dobré, ale v minulých letech se mu nepodařilo sehnat jakoukoliv práci. Domnívá se, že by mohl vykonávat práci na částečný úvazek asi tak v rozsahu 50–60 %, pokud práce bude přizpůsobena jeho potřebám. Vážně se zabírá otázkou, zda se mu podaří získat práci na částečný úvazek.

Na jedné věci se studenti se shodují. Domnívají se, že by jim univerzita měla dát najevo, že jsou schopni získat práci na částečný úvazek. Jsou přesvědčeni, že takováto informace by handicapované studenty dostatečně motivovala k pilné práci na dokončení studia.

Domnívají se, že by se trhy práce pořádané na univerzitě měly také zaměřit na práci na částečný úvazek. Dnes je toto téma opomíjeno.

Také si myslí, že by mělo být daleko snazší žádat o pomoc prostřednictvím NAV. Systém žádosti o pomoc u NAV a místních úřadů, tak jak je dnes navržen, stojí žádající studenty množství energie.

## **Závěr**

Workshop v listopadu 2014 a pohovory uskutečněné v rozmezí února a března 2015 nám poskytly nové poznatky o tom, jak studenti uvažují o přechodu mezi studiem a prací.

Studenti byli znepokojeni tím, že jakožto handicapovaní nebudou moci dostat práci, a mysleli si také, že nebudou mít možnost získat ani práci na částečný úvazek.

Na trzích práce na NTNU (nebo na jiných univerzitách či fakultách v Norsku) není věnována pozornost handicapovaným studentům a částečným úvazkům.

K tomu navíc na studenty, kteří pomoc a podporu potřebují, čeká vyčerpávající proces, jestliže chtějí obdržet pomoc od NAV a místních úřadů.

Některé závěry:

- Pro NTNU jsou důležité informace o průběhu žádosti o pomoc NAV, který studenty se specifickými potřebami stojí značnou část energie stejně jako je důležitá diskuze s těmito studenty o tom, jak se dobrat nějakých řešení ve prospěch této skupiny.
- Trhy práce na univerzitách nejsou zpravidla organizovány univerzitami samotnými. NTNU by mohla jejich organizátorům poskytnout informace vedoucí ke zvýšení pozornosti věnované zaměstnávání na částečné úvazky a hendikepovaným.
- NTNU by mohla shromažďovat poznatky o možnostech práce na částečný úvazek a šířit je mezi studenty se specifickými potřebami.

Tyto body představují opatření s nízkými náklady na realizaci a pro NTNU by mělo být možné je uskutečnit. Doufejme, že tyto aktivity přispějí k vyšší motivaci studentů jak úspěšně zvládnout studium a také k jejich snadnějšímu přechodu ze školy do pracovního poměru.

# NADAČNÍ FOND PRO PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP (NFOZP)

Lucie Kožnarová



## **Abstrakt**

V České republice žije 10 % populace osob se zdravotním postižením (OZP). Jedním z hlavních palčivých témat týkající se této skupiny obyvatel je jejich možnost uplatnění se na trhu práce a inkluze do společnosti. Tento odborný text se pokouší o stručné shrnutí situace na poli zaměstnávání OZP v ČR. Jedná se o krátkou exkurzi do světa zaměstnávání OZP v celém spektru hledisek.

## **Exkurze do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR**

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP).** Jedná se o hodně diskutované téma v dnešní společnosti. Nelze se na toto

téma však dívat pouze černobílým fokusem, jak se tak bohužel stává v médiích, ze strany zaměstnavatelů, veřejnosti, ale také i ze strany samotných osob se zdravotním postižením či neziskových organizací. Často slyšíme, že zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat osoby s postižením, na druhou stranu z řad zaměstnavatelů se ozývá, že nemohou najít uchazeče z řad OZP atd.

Na výše uvedený problém musíme nahlížet z několika rovin. Zde máme na mysli legislativní rámec České republiky, zaměstnavatele, vzdělávací a rekvalifikační systém a v neposlední řadě samotné osoby se zdravotním handicapem.

### **Legislativa České republiky**

Česká republika se zavazuje ve svých právních dokumentech (Ústava ČR, Základní listina práv a svobod, Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) zajistit všem občanům České republiky stejná práva v mnoha oblastech života. ČR také ratifikovala mezinárodní dokument „Úmluva o právech osob se zdravotním postižením“. Zákony zakazují nerovné zacházení z důvodu zdravotního postižení, a také by měl být zajištěn všem občanům přístup k zaměstnání. Což vede k tomu, že stát činí různá opatření, která mají vést k tomu, aby docházelo k naplňování a dodržování zákona a osoby se zdravotním postižením nebyli z důvodu svých zdravotních limitů ohroženi na svých právech.

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (zákon o zaměstnanosti), přesně definuje, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením. Je to osoba, které z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu poklesla pracovní schopnost a byla jí orgánem sociálního zabezpečení přiznána invalidita I, II. nebo III. stupně či statut osoby se zdravotním znevýhodněním.

V současné době žije na území ČR 10 % osob se zdravotním postižením (z toho 7 % v produktivním věku). Jak vyplývá z výsledků šetření Českého statistického úřadu, v České republice žije odhadem 1 015 548 osob se zdravotním postižením. Více než 525 tisíc z toho je žen. Ve věku 15–29 let je osob s postižením 60 tisíc, 30–44 let 101 tisíc, 45–59 let 246 tisíc. Zbývajících 300 tisíc tvoří děti a lidé nad 60 let.

Více než polovina OZP má třetí, nejvyšší, stupeň invalidity (57 %). Třetího stupně invalidity dosahují nejčastěji lidé s mentálním, zrakovým a duševním postižením. Mezi sluchově postiženými osobami má, ale třetí stupeň invalidity jen necelá třetina. Zato více než polovina lidí po onkologickém onemocnění má třetí stupeň invalidity minimálně první dva roky po boji s nemocí.

Stát, ve své snaze podpořit či zvýšit možnost uplatnění na trhu práce pro OZP, v zákoně o zaměstnanosti zakotvil v § 81 **povinnost zaměstnávat** na otevřeném (běžném, volném) trhu práce 4 procenta osob se zdravotním postižením v případě, že má zaměstnavatel více jak 25 zaměstnanců. Např. Dánsko, Velká Británie nemá stanovené povinné kvóty na zaměstnávání OZP. V některých dalších zemích EU naopak jsou kvóty mnohem přísnější, např. v Německu, pokud má firma 16 zaměstnanců musí zaměstnávat 6 % OZP. Ve všech těchto zemích i přes rozdílné přístupy mají větší výsledky v zaměstnávání OZP. Většina zaměstnavatelů v ČR nesplňuje kvótu 4 %.

Na tuto povinnou kvótu je často nahlíženo ze strany zaměstnavatelů velmi negativně a spíše vede u zaměstnavatelů k nevstřícnému přístupu. Zákon však připouští alternativní řešení v podobě finančního odvodu do státní pokladny, kdy bohužel daný odvod nejde ve prospěch lidí s postižením, kteří již nemohou pracovat, ale směřuje přímo do státního rozpočtu. Další náhradní možností je odběr výrobků či služeb (tzv. náhradní plnění) od zaměstnavatele zaměstnávající OZP na chráněném trhu práce (zaměstnává více jak 50 % OZP). Zde bohužel stále dochází k zneužívání, tzv. přefakturacím, což znamená velké finanční úniky pro stát, zároveň se nezlepšuje situace OZP na trhu práce, a také jsou tím poškozováni kvalitní poskytovatelé náhradního plnění. Bohužel kontrola ze strany státu a lepší nastavení zatím selhává. A proto se nyní pracuje na přípravě zásadních změn v oblasti náhradního plnění. Je však otázkou, jak dlouho bude trvat, než dojde k nápravě situace.

V zákoně o zaměstnanosti nalezneme nejen povinnost zaměstnávat OZP, ale také **motivační nástroje** jako jsou příspěvky na podporu zaměstnávání OZP. Pokud se rozhodne firma na otevřeném trhu práce zaměstnávat OZP, může získat příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa dle § 75 zákona o zaměstnanosti (ZOZ), a po té ještě využívat příspěvek na provoz chráněného pracovního místa (§ 76 ZOZ) až do výše 48 000 na 1 OZP. Podpora chráněného trhu

práce je zajištěna také státními příspěvků. Lze opět využít příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (§ 75 ZOZ) a příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě dle § 78 (ZOZ) do výše 8000 Kč na OZP. Tento příspěvek může být ještě navýšen o další 2000 Kč na další provozní náklady.

Veškerá výše uvedená státní podpora je poskytována přes Úřad práce ČR a jeho kontaktní pracoviště. Bohužel zde často zaměstnavatelé naráží na rozličný přístup ze strany úřadu (různé požadavky, podmínky pro přiznání příspěvků a vymezení či zřízení chráněných pracovních míst, nedostatečná součinnost ze strany úřadu – nedostatek informací atd.), což je také bohužel odrazuje od zaměstnávání OZP.

Dalším motivačním nástrojem ze strany státu je možnost **slevy na dani** z příjmu, která je upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu. Sleva činí až 60 000 Kč za rok na 1 zaměstnance s těžkým zdravotním postižením (invalidita III. stupně) a 18 000 Kč za rok na 1 zaměstnance se zdravotním postižením (invalidita I., II. stupně).

Stále však chybí zákon o sociálním podnikání. Sociální podniky by měly spojit OZP, lidi se sociálním vyloučením a většinu běžných zaměstnanců. Zákon by měl zajistit konkurenceschopnost těchto podniků na volném trhu práce a zároveň přinést možnosti pracovního uplatnění pro skupiny ohrožené na trhu práce a došlo by k větší inkluzi těchto skupin do společnosti.

Některé nástroje ze strany státu máme již sice nastaveny, ale jak již bylo zmíněno výše, ne vždy jejich nastavení přináší očekávaný efekt pro zaměstnávání OZP a na některé čekáme.

## Zaměstnavatelé

Jak jsme již uvedli, tak zaměstnavatele můžeme rozdělit do dvou kategorií – otevřený trh práce a chráněný trh práce. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce plně využívají podporu ze strany státu, která jim má umožnit být konkurenceschopný na trhu, a cíleně vyhledávají OZP. První kategorii, zaměstnavatele na otevřeném trhu práce, můžeme rozdělit na ty, kteří se zaměstnáváním OZP nezapomínají a ty, kteří již ve svých řadách mají kolegy se zdravotním postižením.

Důvody, proč zaměstnavatelé nechtějí anebo neřeší zaměstnávání OZP, jsou různé. V mnoha případech je to nezáměr o tuto problematiku, nedostatek informací, obavy z OZP. Zaměstnavatelé nevědí, jak komunikovat, co očekávat, jestli člověk s postižením vůbec může pracovat, atd. Mají mnoho předsudků a mylných představ. Zde je nutná osvěta, které se snaží především věnovat neziskový sektor (např. Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP) a také státní instituce (MPSV ČR, Úřad práce ČR), i když zde na základě informací od zaměstnavatelů vidíme určité rezervy. Zde by často mohla pomoci větší vstřícnost Úřadu práce a jeho kontaktních pracovišť. Důležité je také zamyslet se nad firemní kulturou a zavádění principů společenské odpovědnosti firem (CSR). Toto téma je především v ČR tabu u malých a středních firem.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají a či chtějí zaměstnávat OZP, se potýkají s dalšími problémy a tím je např. nalezení vhodných OZP na dané pozice. Zaměstnavatelé často mají pocit, že OZP nemají o práci zájem. Paradoxem může být i to, že v mnoha případech mohou již mít ve svých řadách OZP, ale vzhledem k tomu, že OZP nemají povinnost hlásit zaměstnavateli, že mají zdravotní postižení, zaměstnavatel je nemůže evidovat jako OZP. Jedná se o tzv. „feno mén skrytých OZP“. Lidé často svoje postižení tají, protože mají obavy, že by mohli přijít o práci anebo by nemuseli uspět u přijímacího řízení. Bohužel je k tomu vede dřívější zkušenost, kdy zaměstnavatelé v době krize či problému firmy vždy propouštěli mezi prvními OZP. Dalším důvodem může být i to, že zákon o minimální mzdě upravuje nižší minimální mzdu pro OZP. Rozdíl v současnosti činí 1200 Kč. Zaměstnavatele velice odrazuje především také přístup některých kontaktních pracovišť Úřadu práce, se kterými musí veškeré formální náležitosti komunikovat. Problémy byly již uvedeny výše.

### **Vzdělávací a rekvalifikační systém**

Osoby se zdravotním postižením mají výrazně nižší vzdělání než celá naše populace. Středoškolské vzdělání bez maturity či pouze základní vzdělání má 75 % osob se zdravotním postižením. To je výrazně více než v celé populaci ČR (47 %). Podíl osob, které mají středoškolské vzdělání s maturitou, dosáhl u zdravotně postižených 20 % a v celkové populaci je to 27 %. Naopak vysokoškolského

vzdělání dosáhlo pouze 5 % OZP, třikrát méně než populace ČR. Nižšího vzdělání dosahují častěji OZP třetího stupně, a tento fakt pro osoby se zdravotním postižením bohužel představuje významné znevýhodnění na trhu práce. Zhruba třetina mužů se zdravotním postižením má pouze základní vzdělání. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří střední vzdělání bez maturity (30 %). Mezi ženami je 45 % se základním vzděláním a 21 % s úplným středoškolským vzděláním s maturitou. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 8 % mužů a 5 % žen se zdravotním postižením. Zastoupení osob se středním vzděláním bez maturity a vyšším činí v celostátním úhrnu ekonomicky aktivních osob ve věku 15–59 let 81 %, mezi osobami se zdravotním postižením je to jen 50 %.

Na druhou stranu mezi OZP je velké množství lidí, kteří studují několik vysokých škol. Z důvodu, že nemohou najít pracovní uplatnění, se rozhodli pracovat na svém vzdělání. Po té mají mnoho kvalifikací, ale pro zaměstnavatele jsou často překvalifikovaní na danou pozici či nemají žádnou praxi a zkušenosti.

Často se OZP účastní různých vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů, které však bohužel nemají návaznost na propojení na konkrétní pracovní pozice a zaměstnavatele. OZP tak podstoupí několik kurzů, které hradil Úřad práce či ESF a stejně nenalezne pracovní uplatnění, protože nebyla zajištěna provázanost na potřeby pracovního trhu.

Ověřeným způsobem zvýšení šance na trhu práce především u studentů a absolventů vysokých škol jsou dlouhodobé stáže u zaměstnavatelů, které jim umožní kvalitní praxi a v některých případech dokonce mohou ze stáže přestoupit na pracovní pozici ve firmě, kde byli na stáži.

### **Osoby se zdravotním handicapem**

Převážná většina osob se zdravotním postižením pracovat chce a aktivně pracovní uplatnění hledá. Motivace k práci je u osob se zdravotním postižením velmi specifický a subjektivní rys. V rámci dotazníkového šetření, které prováděl v roce 2010 ČSÚ, byly mezi OZP zjišťovány motivy, které jsou pro ně při vykonávání práce



nejdůležitější. Nastíněno bylo následujících pět základních motivů, uspořádaných dle váhy, kterou jim přisoudili respondenti:

- peníze – práce jako zdroj obživy (průměrný invalidní důchod III. stupně je v ČR 8 tis. a I., II. stupně je 3–6 tisíc)
- možnost neseďet pouze doma
- možnost setkávat se s dalšími lidmi
- možnost být potřebný
- možnost získávat nové znalosti a zkušenosti.

Samozřejmě se najdou jedinci, kteří pracovat nechtějí a nebudou, protože je „pohodlnější“ pobírat invalidní důchod a nic dalšího nemuset dělat. Nemáme zde na mysli osoby s velmi těžkými postiženími, kdy není reálné ani za mimořádných podmínek najít pracovní uplatnění a z důvodu zdravotního stavu jej vykonávat. Této situaci nahrává sociální systém, který je v České republice nastavený. Dávky jsou nastaveny pro všechny OZP stejně. Není odlišeno, jestli je někdo aktivní či nikoliv. V zahraničí systémy převážně fungují tak, že OZP dostanou základní podporu a ti, kteří jsou aktivní, pracují, mají další podporu a také např. nárok na další pomůcky.

Samozřejmě situace může být a často je také způsobena tím, že po onemocnění či úrazu, je člověk umístěn dlouhodobě ve zdravotnických zařízeních a ztrácí pracovní a sociální návyky. Zde je jádro problému především v tom, že se nezačne v raném stádiu po onemocnění či úrazu řešit pracovní rehabilitace. Řešení návratu do pracovního procesu přichází často až po několika letech, což je již pozdě. Tomu to by mohla napomoci včasná komplexní rehabilitace. Tento zákon je však stále bohužel v přípravné fázi a jeho schválení v nedohlednu.

## **Závěr**

Vyšší odchod do důchodu, větší nároky společnosti, které přinášejí stres, civilizační choroby, atd., znamenají, že ve společnosti bude neustále přibývat lidí, kteří budou mít vážné zdravotní problémy, což bude ovlivňovat jejich uplatnění na trhu práce. Nejen z tohoto důvodu je zapotřebí nastavit systém podpory a řešení. Stále více bude zásadnější spolupráce všech aktérů, kterých se toto téma týká

(stát, neziskový sektor, OZP, zaměstnavatelé, odborníci v oblasti zdravotních postižení). Je důležité, aby byli všichni aktivní – nejen stát, zaměstnavatelé, ale také především sami OZP.

# FOUNDATION FOR THE SUPPORT OF DISABILITY EMPLOYMENT

Lucie Kožnarová



## **Abstract**

10% of the population of the Czech Republic are persons with disabilities (PD). One of the most burning issues connected to this group is their inclusion in the labour market as well as in the society. This text attempts to summarize the PD employment situation in the CR. It is a short excursion into the world of employing PD covering a great variety of aspects.

## **Excursion into Issue of Employing Persons with Disabilities in the Czech Republic**

**Employment of persons with disabilities (PD).** It is a topic widely discussed in today's society. However, it is impossible to see

the topic in black and white, which is, unfortunately, often the case with media, employers, the public as well as the persons with disabilities themselves or non-profit organizations. We often hear that employers are reluctant to employ persons with disabilities, on the other hand, we often hear from the employers that they struggle to find applicants among persons with disabilities etc.

The above mentioned issue needs to be inspected on several levels, by which we mean the legislative framework of the Czech Republic, employers, education and retraining systems and, last but not least, the persons with disabilities themselves.

### **The Czech Republic Legislation**

The Czech Republic undertakes in its legal documents (the Constitution of the CR, the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, the Equal Treatment Act and legal means of protection against discrimination) to ensure equal rights in many areas of life to all citizens of the Czech Republic. The CR also ratified the international document “the Convention on the Rights of Persons with Disabilities”. The law prohibits discrimination based on disability and it should be ensured that all citizens have access to employment. Thus the state adopts various measures to ensure fulfilment and following of the law and to ensure the rights of persons with disabilities are not threatened because of their health limitations.

**Act No. 435/2004 Coll. on employment** (the employment act) precisely defines who is considered a person with disabilities. It is a person, whose work capacity has been reduced due to long-term unfavourable state of health and who has been granted I, II or III level of disablement or the disadvantaged status by a social security authority.

Currently, there are 10 % persons with disabilities living in the Czech Republic (out of which 7 % is in productive age). As findings of the Czech Statistical Office show, there are approximately 1,015,548 persons with disabilities living in the Czech Republic. More than 525 thousand are women. In the age group between 15–29 years, there are 60 thousand persons with

disabilities, between 30–44 years, there are 101 thousand persons and between 45–59 years there are 246 thousand persons. The remaining 300 thousand comprises children and people over 60 years old.

More than a half of all PD has been granted the third, highest, level of disablement (57%). The third level is most often granted to people with mental or visual handicap. Out of all hard of hearing persons only a third has been granted the third level of disablement. On the other hand, more than a half of all cancer survivors are granted the third level of disablement for 2 years following their fight with the illness.

The state in its effort to support or increase PD's inclusion in the labour market enshrined in the Employment Act, Section 81 the **obligation to employ** in the open (common, free) labour market 4 per cent of persons with disabilities should the employer employ over 25 employees. There are no set quotas for PD employment e.g. in Denmark or Great Britain. On the other hand, the quotas are much stricter in other EU countries, e.g. in Germany if a company employs over 16 employees it has to employ 6% of PD. All these countries, despite their different approaches, show far better results in employing PD. Most Czech employers do not meet the 4% quota.

The mandatory quota is often viewed negatively by employers and more often than not leads to their reluctant attitude. However, the law allows for an alternative solution in the form of a financial contribution to the Treasury. Unfortunately, persons with disabilities, who are no longer able to work, do not benefit from the contribution as it is paid directly into the state budget. Another alternative solution is a purchase of products or services (so called alternative performance) from employers employing PD on a sheltered labour market (employing over 50% of PD). Regrettably, this option is frequently abused by so called re-invoicing, which means considerable financial losses to the state and which does not improve the PD's position on the labour market and which also harms providers of quality alternative performance. Unfortunately, state inspection and better procedures continue to fail. That is the reason material changes in the field of alternative performance

are being prepared. However, it is uncertain how long it will take before the situation is rectified.

The employment act stipulates not only the obligation to employ PD but also specifies **tools of motivation**, such as contributions to support PD employment. Should a company decide to employ PD in the open market, it might receive a contribution to create a sheltered job pursuant to Section 75, Employment Act (EA), and subsequently it might use the contribution to the sheltered job's running costs (Section 76, EA) up to the amount of 48,000 per 1 PD. The sheltered market support is also ensured by state contributions. It is again possible to use the contribution to create a sheltered job (Section 75 EA) and the contribution to support employment of persons with disabilities in sheltered jobs pursuant to Section 78 (EA) up to the amount of CZK 8,000 per a PD. The contribution can be further increased by CZK 2,000 for additional running costs.

All the above mentioned state support is provided through the Employment Office of the CR and its branches. Sadly, employers often struggle with the office's various approaches (different requirements, conditions for awarding contributions, definition or creation of sheltered jobs, insufficient cooperation on the office's part – lack of information, etc.), which unfortunately greatly discourages them from employing PD.

Another state's motivation tool is income **tax relief** regulated by Act No. 586/1992 Coll. on income tax. The relief can amount to CZK 60,000 per year per 1 employee with disabilities of the third level and CZK 18,000 per year per employee with disabilities of the first or second level.

Nevertheless, the act on social entrepreneurship is still missing. Social firms should join PD, socially excluded persons with a majority of ordinary employees. The law should ensure competitiveness on the free labour market for these firms and at the same time introduce employment opportunities for groups endangered on the labour market thus improving inclusion of these groups into the society.

The state has already specified some tools, however, as mentioned above, they do not always bring the desired result of PD employment and we are still waiting for some of them.

## **Employers**

As mentioned above, employers can be divided into two categories – open labour market and sheltered labour market. Employers at the sheltered market make full use of the state's support, which should ensure their competitiveness on the market and target persons with disabilities. The first category, employers on the open labour market, can be further divided into those turning a blind eye to PD employment and those already having workers with disabilities.

There are many reasons employers are unwilling to or uninterested in employing PD. In many cases, it is lack of interest in the issue, lack of information or concerns regarding PD. Employers do not know how to communicate, what to expect or whether a person with disabilities can work at all, etc. They have many prejudices and misconceptions. In this case education is necessary. It is mainly provided by the non-profit sector (e.g. Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP) as well as state institutions (the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR, the Employment Office of the CR) although, based on information from employers, we see some room for improvement in the case of the latter institutions. Greater helpfulness of the Employment Office and its branches would be welcomed. It is also important to take into consideration company culture and introduce principles of company social responsibility (CSR). However, this topic is taboo for small or middle-sized companies in the Czech Republic.

Employers employing or intending to employ PD also struggle with other problems, e.g. finding suitable PD for given positions. Employers often feel that PDs are not interested in working. A paradoxical situation can occur in many cases when they already do employ PD, but as PDs are not obliged to report their disability to their employer, the employer is unaware of the fact and is unable to register them as such. We are talking about the so called "hidden PD phenomenon". People often hide their disability out of fear of losing

their job or being unsuccessful in obtaining one. Unfortunately, the fear comes from their previous experience when PDs were among the first to be made redundant during the depression. Another reason could be the fact that the minimum wage act stipulates lower minimum wage for PDs. Currently, the difference is CZK 1,200. Employers are also greatly discouraged by the attitude of some Employment Office branches, with whom they need to cooperate in order to fulfil all formal requirements. The issue has been mentioned above.

### **Education and Retraining System**

Persons with disabilities have significantly lower education compared to the rest of Czech population. 75% of persons with disabilities have secondary education without a school leaving exam or just primary education. That is considerably more than in the entire population of the CR (47 %). The number of persons with disabilities with secondary education with a school leaving exam reached 20 %, it is 27 % in the entire population. On the other hand, only 5 % of PDs have higher education, three times less than the population of the CR. Lower education is reached by persons with disabilities of the third level. Unfortunately, this fact means a significant disadvantage on the labour market for persons with disabilities. Approximately a third of men with disabilities have only primary education. The second most represented group is secondary education without a school leaving exam (30 %). 45 % of women have primary education and 21 % complete secondary education with a school leaving exam. 8 % of men and 5% of women with disabilities have higher education. The number of people with secondary education without a school leaving exam and higher in the total of economically active people between 15–59 years is 81 %, among persons with disabilities it is only 50 %.

On the other hand, there are a great number of people studying several universities among PD. Since they had been unable to find employment, they decided to work on their education. Subsequently they have great qualifications, however, employers often find them over-qualified for a particular position or they have no work experience.



PDs often take part in various education or retraining courses, which, regrettably, often offer no follow-up work positions and employers. Thus a PD completes several courses funded by the Employment Office or ESF and yet finds no employment, because no continuity and connection to the labour market needs has been ensured.

A proven way to increase chances of students and university graduates on the labour market are long-term internships at employers' companies, which provide quality work experience and in some cases may even lead to acquiring a work position at the same company.

### **Persons with disabilities**

A majority of persons with disabilities want to work and actively search employment. Motivation to work is a very specific and subjective feature in the case of persons with disabilities. A questionnaire research conducted in 2010 by the Czech Statistical Office showed the most important motives for employment among PD. The following five basic motives, listed by importance assigned to them by the respondents, were outlined:

- money – work as a means of support (the average disability pension for the III level in the CR is 8 thousand and for the I. and II. level it is 3–6 thousand)
- an opportunity and reason to leave home
- an opportunity to meet other people
- an opportunity to be useful
- an opportunity to learn new things and acquire new experience.

Naturally, there are individuals who do not want to work and will not as it is “more comfortable” to receive disability pension and have nothing else to do. We do not mean persons with severe disabilities, for whom it is impossible, even under special conditions, to find employment and perform work due to their state of health. This situation is facilitated by the social security system implemented in the Czech Republic. The state benefits are the same for all PD disregarding the fact whether they are active or not.

Systems abroad usually work differently. PD receive a basic pension and those who are active and work are entitled to further benefits and e.g. further aids.

Of course, the situation can, and often is the result of an illness or an injury followed by a long placement in a health-care facility, where a person loses work and social habits. The root of the problem lies in omitting occupational rehabilitation in the early stages following the illness or injury. The question of return to work is often postponed by several years, which proves to be late. Timely complex rehabilitation could help to solve this problem. However, the relevant law is still in its drafting stage and it will not be passed in the near future.

### **Conclusion**

Higher retirement age, greater demands of the society resulting in stress, lifestyle diseases, etc. mean that the number of more people with serious health problems will grow and their position on the labour market will change. It is not the only reason for a support system and solutions to be put in place. Cooperation of all involved parties (the state, non-profit sector, PD, employers, experts on disabilities) will become more and more essential. It is vital that everybody is active – not just the state and employers, but PDs themselves too.

# BUILDING BRIDGES – TRANSITION FROM UNIVERSITY TO EMPLOYMENT

Hanne Kvello



## **Abstract**

The transition from university to work life can be challenging for all students, but can be experienced as especially difficult for students with disabilities. Higher educational institutions in Norway are encouraged to take a larger responsibility in easing this transition. This article describes the various projects and activities at the Norwegian University of Science and Technology (NTNU) aimed at facilitating the transition from studies to employment for students with disabilities.

The transition from university to work life can be experienced as scary and difficult for many students. As they are heading for graduation many starts asking themselves questions like “what kind of jobs am I qualified for?” “What have I really learned during my

education?” “How can I use this?” and “Am I good enough?” Students with disabilities ask themselves these same questions, but many of them also have concerns whether their disability will be a barrier in getting a job.

Indicators shows that the transition to work life is a critical phase for young people with disabilities and that those who get on the outside of the workforce as young also tends to stay there (Legard, S. 2013)

Through White Paper 40 (2002–2003) higher educational institutions were encouraged to take a larger responsibility in easing the transition from education to workforce for students with disabilities. The Norwegian University of science and technology (NTNU) followed this up by including this in its political documents. The Student Service Section at NTNU have had the executive function in this work. This article describes the various projects and activities at NTNU aimed at facilitating the transition from studies to employment for students with disabilities.

### **Project “Ready for work”**

In the period 2006–2008, there was a collaborative project between NTNU, HiST Sør –Trøndelag University College and Norwegian labor and welfare administration called “Ready for work”. The aim of the project was to identify barriers, develop methods and implement measures that would provide students with disabilities equal terms with others in the transition to employment after graduation. The main goal of the project was that the students participating in the project would get a relevant job or work experience after graduation. Another primary objective was that the project would give experience that could increase guidance competence of educational institutions with regard to the challenges and opportunities in the transition to work.

Thirty-one students participated in the project. Some of the students had only questions or needed help with their CV, a job application or preparing for a job interview, but many of the students needed more closely guidance over a longer period, particularly students with psychological disorder. These students

needed help raising awareness of their own competence and strengths. They were unsure about what kind of jobs they could get and what kind of jobs that would suit them, considering their disability. They were also unsure about how to present themselves in an interview and needed help finding jobs and contacting employers.

Almost 50 % of the students in the project had a psychological disorder. Beside this group, there was a wide range in types of disabilities. This was muscle / skeletal disorders, sensory loss, CP, Epilepsy, Asperger's syndrome, Osteoarthritis and Dyslexia.

## **Experiences**

The employers contacted through the project were mostly positive regarding offering a work practice as long as they had tasks that they needed solved and in that way could offer a real job. It was also important that they could receive help facilitating the work practice so it would meet the needs of the student. For students with more extensive needs for adaptation, it proved to be harder to get internship. Many employers are experiencing much uncertainty connected to hiring a person who needs facilitation, and although many were positives to offer work practice, there was a challenge in getting the internship to culminate in a permanent position.

Many of the students in the project had little or no earlier work experience. Lack of work experience gives a disadvantage when applying for jobs because you have less knowledge about the labor market, it's easier to over or underestimate your own limitations and you lack experience with being in a work environment and having colleagues. Lack of work experience also means that you doesn't have a reference, a former employer, to put on your CV. Having a reference, someone that can tell about how you performed at a previous job, are very valuable when applying for jobs.

The project showed that many of the students were unsure about what kind of job they could get, regarding their health limitations. They were also unsure about how much they should disclose about their needs and limitations in a job application, and what they could expect that a potential employer would ask. There was also a lot of

uncertainty about possible facilitation; what rights did they have and where could they get help?

At the end of the project, twenty-two of the participants had a job or work practice. Fourteen of these had been in paid employment during the period.

### **Conclusions**

Concerning guidance, because of lack of work experience we saw that many of these students need information about the labor market. Because of the same reason they may also need help clarifying their own competence; what have they learned through their studies? How can they use this? What are their competence? Many also need guidance finding out what kind of work they want and what opportunities they have. Together with this, they also need training in writing an application, a CV and going to an interview. It is also important that these students get information about what rights and opportunities they have for getting facilitation in the process getting a job and in a job.

Because of this, it is essential that counsellors have knowledge about both the labor market and support services. To avoid stigmatization, support in the transition from university to employment should be integrated as part of the ordinary career service at the university. It is important that this type of service is part of the regular service directed towards all students, and not as a "separate careers service" for students with disabilities. To ensure knowledge about both the labor market and the support system it is important that the career service center have a close cooperation with the disability office. In this way, it is also possible for the career service center to reach students and help them start preparing for working life at an early stage, this will also give opportunity to emphasize the importance of gaining work experience through summer jobs or practice periods.

### **“Heading for your dream job”**

In October 2013, The Disability Office at NTNU arranged a seminar called "Heading for your dream job". It was a one-day seminar for student with disabilities and the aim of the seminar was to meet some of the needs pointed out in the project "Ready for work". It should answer questions like "What should I reveal about my disability in a job application/interview?" "What kind of adjustments can I get, and where can I get it?" and "What is the job market looking for?" The seminar also aimed at inspiring and providing ideas for what the students can do themselves to increase their chances of getting a job.

Twenty-one students signed up for the seminar, but because of their health situation, some students had to withdraw or only attend parts of the day. The seminar woke great interest among people working as advisors/counsellors for persons with disabilities, so fifteen employees from different companies also attended the seminar.

There were speakers from both public and a private sector. The career service at Student Service Section talked about the job market, what employers are looking for and where to find jobs. They also talked about disclosure and what kind of questions to expect at an interview. The Norwegian labor and welfare administration (NAV) gave information about rights and possible facilities in a job and in the process of finding a job. NAV also talked about the importance of both formal and informal competence, awareness of what you've learned through having a disability and questions you should ask yourself in the process of finding a job. Two employers talked about their experience with hiring people with disability and what they are looking for in a candidate. The seminar ended with a very inspiring former student telling about his experiences with getting a job and having a disability.

### **Outcome**

Evaluation of the seminar showed that the students thought it was inspiring. They reported that they got some new ideas on how to increase their chances of getting a job, and that they felt more optimistic regarding the transition from university to employment.

The evaluation also showed that they missed a greater focus on psychological difficulties and what to do if you can't work full time. Concerning the large amount of students having a psychological disorder in the project "Ready for work", this is not surprising.

## **Conclusions**

The conclusion of the seminar was that it was successful and that this is something that would be useful to arrange on a more regular basis, e.g. every other year. If it should be arranged again it will have a larger focus on psychological difficulties and preferably having an employer talk about their experience with hiring employees with psychological disorders.

## **Collaboration with employer on offering work experience**

In 2011, NTNU collaborated with NAV Employment Support Centre in Sør-Trøndelag and Kantega, an IT company. The goal of the collaboration was to facilitate the transition to working life by providing students with disabilities work practices, and to recruit students with disabilities in ordinary work in Kantega. Participants are primarily students from computer science and informatics, who are entitled to 12 weeks of work experience in their study.

One student started an internship in the autumn semester 2011. This is a paid work practice and he works one day a week, as he also is continuing his studies. In the spring semester 2015, a second student started his internship. Kantegas responsibility is primarily to make the internship as safe as possible. They have one person who is responsible for following up the students, attend collaborative meetings with NTNU and NAV, and convey important information to management and employees. In addition, Kantega is responsible to initiate meetings with NAV Local Office if they see that the student will have difficulty finding a job on the ordinary labor market. NTNU has appointed a contact person who coordinates assistance from the institution, while NAV Employment Support Center ensures that Kantega gets facilitation if it's needed, attend startup meetings, evaluation meetings etc., and make contact with at other departments at NAV when needed.



### **Project «Transition University – work»**

In October 2014 NTNU started a new collaborative project with NAV Employment Support Centre in Sør-Trøndelag. The aim of the project is to facilitate the transition from University to employment by helping students with disabilities gain work experience, and to get employers to become more positive to hire people with disabilities. As the project «Ready for work» pointed out, many student with disabilities does not have any previous work experience when they're reaching the process of finding a job, and this may be a major barrier for them.

The work experience the students will get through this project will be a paid, short-term internship. It is not a goal in the project that the students will get a permanent position in the company, but rather that the students will finish their internship and that the company will offer an internship to a new student, but of course, if the company wish to offer the student a permanent job, that's possible.

### **Target group**

The target group is students at Master of Technology or Science who have finished at least the 3 rd. year of studies, who have a disability and who can experience challenges getting a job because of lack of previous work experience, extended time used on their studies or because they need facilitation in a future job.

Relevant companies is companies that have signed an agreement with NAV Employment Support Center on working towards a more including work environment, but finds it difficult to do so in practice. It is also crucial that the company have tasks that needs to be solved.

### **Experiences**

Ten companies have got the project presented and so far four have said they will join the project. Two students have started their internship.

The experience so far is that getting this work experience motivates the students to finish their studies, they get to see and experience how it is to be in a work environment, what expectations employers have and what norms they should follow as an employee. They also report that it gives some ideas about possible future jobs. It's also a potential for learning about limitations their disability may cause, and how to overcome these. Together with this it also give some experience to put on their CV, a reference and a network that can be very useful when they have finished their studies and starts looking for a permanent job.

### **Conclusions – so far...**

The project is still in the early beginning, so it is difficult to draw conclusions at this point. What separates this project from earlier work in this area is that it starts with the employer, asking if they have tasks that they need to get solved, instead of starting with a group of people who need assistance getting a job. If a company have a job or a task that needs to be done, we start looking for students who is in the target group and who have the needed qualifications to perform the task. In this way, we think the emphasis will be on the students competence insted of his/hers disability.

Getting a work experience will for sure be positiv for students, so the questions is rather "will more companies decide to join the project?" "Will we manage to find suitable students for the tasks defined by the companies?" "Will the companies continue offering internship to new students after the first one has finished?", and "can this be a good method to facilitate the transition from University to employment?" We will have to wait until we've got more experience with this project to answer these questions.

### **Concluding comments**

Since 2006, NTNU has had different projects on easing the transition from University to working life for students with disabilities. Students with health issues are still experiencing barrieres getting employment after higher education. It is not good for people's self-worth finishing studies and not getting a job, and it

certainly is not economical for the society that people graduate from higher education without getting the chance to use their competence. To meet the future need for labor it is important that all resources are being used. NTNU will continue to work for an easier transition from University to employment.

### **References**

Legard, S. (2013). De vanskelige overgangene. En kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid (AFI-rapport 7/13). Downloaded from:  
<file:///C:/Users/hannekve/Downloads/r2013-7.pdf>

# BUDOVÁNÍ MOSTŮ – PŘECHOD Z UNIVERSITY DO PRACOVNÍHO POMĚRU

Hanne Kvello



## Abstrakt

Přechod mezi univerzitním a pracovním životem představuje překážku pro všechny studenty, ale může být pocíťován jako zvláště obtížný pro studenty se specifickými potřebami. Vyšší vzdělávací instituce v Norsku je třeba podporovat, aby převzaly vyšší míru zodpovědnosti při usnadňování tohoto přechodu. Tento článek popisuje různé projekty a aktivity uskutečňované na Norwegian University of Science and technology (NTNU), které jsou zaměřené na usnadnění přechodu z univerzity do pracovního poměru pro studenty se specifickými potřebami.

Přechod mezi univerzitním a pracovním životem může být mnoha studenty zažíván jako obtížný a možná i děsivý okamžik. Když se blíží konec školy, mnozí z nich se začínají sami sebe ptát např.:

„K jakému druhu práce mám vzdělání?“, „Co jsem se skutečně naučil během svých studií?“, „Jak to využiju?“ a také „Jsem dost dobrý?“ Studenti se specifickými potřebami si kladou tytéž otázky, ale mnoho z nich se také zabývá otázkou, zda se jejich handicap nestane překážkou při hledání zaměstnání.

Údaje ukazují, že přechod do práce představuje kritickou fázi pro mladé handicapované lidi a že ti, kteří se jako mladí se dostanou mimo pracovní proces, mají tendenci v tomto stavu setrvávat (Legard, S. 2013)

Prostřednictvím Bílé listiny 40 (2002–2003) byly vyšší vzdělávací instituce v Norsku podporovány, aby převzaly vyšší míru zodpovědnosti při ulehčování přechodu mezi universitou a pracovním poměrem pro studenty se specifickými potřebami. NTNU reflektovala tyto výzvy ve svých politických dokumentech. Sekce studentských služeb na NTNU při této činnosti působí jako výkonná složka. Článek popisuje různé projekty a aktivity na NTNU, které jsou zaměřeny na usnadnění přechodu z univerzity do pracovního poměru pro studenty se specifickými potřebami.

#### *Projekt „Připraven pracovat“*

V období 2006–2008 se uskutečnil společný projekt NTNU, HiST Sør-Trøndelag University College a Norské správy práce a sociálních věcí nazvaný „Připraven pracovat“. Cílem tohoto projektu bylo identifikovat překážky, vyvinout metodiku a zavést opatření, která by studentům se specifickými potřebami při přechodu do pracovního prostředí po absolvování univerzity poskytla rovné podmínky. Hlavním cílem tohoto projektu bylo, aby studenti, kteří se projektu účastnili, získali po absolvování odpovídající práci nebo praxi. Dalším primárním cílem bylo poskytnutí zkušeností, které by u vzdělávacích zařízení zvýšily jejich schopnost vést studenty s ohledem na nároky a možnosti při přechodu do pracovního procesu.

Tohoto projektu se účastnil třicet jeden student. Někteří studenti měli jen dotazy nebo potřebovali pomoci se sestavením svého životopisu, žádosti o práci nebo s přípravou na pohovor. Mnozí z nich ale potřebovali důkladnější vedení po delší období, především studenti s psychickými potížemi. Tito studenti potřebovali pomoc při zvýšení povědomí o svých kompetencích a schopnostech. Nebyli

si jisti, jaký druh práce mohou získat a jaká práce by byla pro ně vzhledem k jejich handicapu vhodná. Také si nebyli jisti, jak se prezentovat při pohovoru a potřebovali pomoc při hledání místa a kontaktování možných zaměstnavatelů.

Takřka 50 % studentů zapojených do projektu trpělo nějakými psychickými potížemi. Vedle této skupiny studentů se u ostatních vyskytovala široká škála různých handicapů. Byly to svalové obtíže či problémy pohybového aparátu, smyslové deficity, mozková obrna, epilepsie, Aspergerův syndrom, zánět kostních kloubů nebo dyslexie.

## **Zkušenosti**

Zaměstnavatelé kontaktovaní v rámci projektu byli většinou vstřícně naladěni ohledně nabídky praxe ve své firmě, pokud disponovali úkoly vhodnými k řešení, a tím pádem mohli nabídnout skutečnou práci. Bylo také důležité, že byli schopni přijmout opatření, která měla pracovní praxi usnadňovat tak, aby uspokojovala potřeby studentů. Pro studenty s rozsáhlejšími potřebami adaptace se ukázalo těžší sehnat pracovní stáž. Mnoho zaměstnavatelů zažívá velkou nejistotu při zaměstnávání lidí, kteří potřebují podporu, a třebaže mnoho z nich má vstřícný přístup k nabízení možnosti pracovní praxe, byl to vždy náročný úkol, aby se pracovní stáž přeměnila na trvalý pracovní poměr.

Mnoho studentů zapojených do projektu mělo jen malou nebo starou zkušenost s prací. Nedostatek pracovních zkušeností představuje nevýhodu, když žádáte o práci, protože máte malé povědomí o pracovním trhu – je tím pádem snazší přecenit či naopak podcenit své dovednosti a také postrádáte zkušenosti s působením v pracovním kolektivu a s chováním vůči spolupracovníkům. Nedostatek pracovních zkušeností také znamená, že vám v životopise chybí reference a předchozí zaměstnání. Referencí se rozumí, že někdo může podat výpověď o tom, jak jste si vedl v předchozím zaměstnání, což je velmi cenné při žádosti o práci.

Projekt ukázal, že si mnoho studentů nebylo jistých, jaký druh práce mohou dostat v souvislosti s jejich zdravotními omezeními. Také si nebyli jisti, nakolik by měli přiznat svá omezení a potřeby ve své

žádosti o práci a jaké otázky od potencionálního zaměstnavatele mohou očekávat. Panovala také značná nejistota ohledně možných pracovních úlev, jaká práva mají a kam se mohou obrátit o pomoc.

Na závěr projektu dvacet dva účastníci byli v pracovním poměru nebo prováděli praxi. Čtrnáct z nich v tu dobu mělo placené zaměstnání.

### **Závěry**

Co se týče poradenství, viděli jsme, že kvůli nedostatku praxe mnozí z těchto studentů potřebují informace o pracovním trhu. Z téhož důvodu mohou také potřebovat pomoc při ujasnění svých vlastních kompetencí; Co se při studiu naučili? Jak to mohu v praxi použít? Jaké jsou jejich skutečné schopnosti? Mnoho z nich také potřebuje vedení, které jim umožní ujasnit si, jaký druh práce chtějí vykonávat a jaké mají příležitosti. Vedle toho potřebují nácvik, jak napsat žádost či životopis a jak se chovat při pohovoru. Je také důležité, aby tito studenti dostali informace o tom, jaká mají práva a možnosti, aby jim byl ulehčen proces získávání práce, a v pracovním poměru samotném.

Z tohoto důvodu je nezbytné, aby poradci měli znalosti jak ohledně pracovního trhu, tak podpůrných služeb. Aby se zabránilo stigmatizaci těchto studentů, podpora přechodu z univerzity do zaměstnání by měla být součástí běžných kariérních služeb na univerzitě. Je důležité, aby tento typ služeb byl součástí obecně přístupných služeb poskytovaných všem studentům a ne jako „speciální kariérní služba“ pro studenty se specifickými potřebami. Kvůli možnosti poskytovat znalosti jak o pracovním trhu, tak o podpůrném systému je důležité, aby kariérní centrum úzce spolupracovalo s centrem pro handicapované. Tímto způsobem kariérní centrum může studenty oslovit a pomoci jim nastartovat jejich přípravu na profesní život už v rané fázi. To také poskytne příležitost zdůraznit, jak je důležité získat pracovní zkušenosti prostřednictvím letních brigád nebo praxí.

### „Cesta k vysněnému zaměstnání“

V říjnu 2013 Kancelář pro studenty se specifickými potřebami na NTNU zorganizovala seminář nazvaný „Cesta k vysněnému zaměstnání“. Šlo o jednodenní seminář pro studenty se specifickými potřebami a jeho cílem bylo vyjít vstříc některým potřebám zdůrazněným v projektu „Připraven pracovat“. Studenti měli zodpovědět otázky jako např. „O čem bych měl otevřeně informovat ohledně svého handicapu v žádosti o práci nebo u pohovoru?“, „Jaký druh práce mohu dostat a kde?“ a „Co pracovní trh hledá?“ Seminář se rovněž zaměřoval na inspirativní nápady, co mohou studenti sami udělat, aby zvýšili své šance na práci. Dvacet jeden student se do semináře zapsal, ale kvůli svému zdravotnímu stavu museli někteří studenti svou účast odvolat nebo seminář navštívit jenom z části. Seminář vzbudil velký zájem mezi lidmi, kteří pracují jako poradci pro handicapované osoby, a tak seminář navštívilo také patnáct zaměstnanců různých společností.

Se svými příspěvky vystoupili mluvčí jak z veřejného, tak privátního sektoru. Pracovníci kariérní služby při Sekci studentských služeb hovořili o pracovním trhu, o tom, co poptávají zaměstnavatelé a kde je možné najít práci. Hovořili také o míře informování ohledně handicapu a o tom, jaký druh otázek u pohovoru čekat. NAV informovala o právech a možných úlevách při hledání zaměstnání a v zaměstnání samotném. Také hovořila o tom, jak důležité jsou formální i neformální kompetence, povědomí o tom, co a jak se člověk naučí/dozví, když trpí handicapem a otázky, které by měl klást sám sobě při hledání práce. Dva zaměstnavatelé hovořili o svých zkušenostech při zaměstnávání lidí s handicapem a tom, co od kandidáta očekávají. Seminář byl zakončen velmi inspirativním vystoupením dřívějšího studenta, který mluvil o svých zkušenostech člověka s handicapem při hledání práce.

### Výstup

Vyhodnocení semináře ukázalo, že byl pro studenty inspirativní. Studenti uváděli, že jim byly představeny některé nové nápady na zvýšení jejich šance na získání práce, a že se cítili optimističtější ohledně přechodu z univerzity do pracovního poměru. Vyhodnocení také ukázalo, že studenti postrádají větší pozornost věnovanou



jejich psychologickým obtížím a tomu, co může člověk dělat, když nemůže pracovat na plný úvazek. Nepřekvapil fakt, že velké množství studentů, kteří byli zapojeni do projektu „Připraven pracovat“, mají psychické potíže.

## **Závěry**

Seminář byl úspěšný a bylo by užitečné jej organizovat s pravidelnější periodicitou, tzn. každý druhý rok. Pokud by se měl uskutečnit znovu, měl by být širěji zaměřen na psychické potíže a upřednostňovat vystoupení zaměstnavatelů s přednáškou na téma jejich zkušeností se zaměstnáváním pracovníků s psychickými problémy.

## **Spolupráce se zaměstnavateli na nabídce praxí**

V roce 2011 NTNU spolupracovala s Centrem pro podporu zaměstnanosti NAV v Sør-Trøndelag a IT firmou Kantega. Cílem spolupráce bylo ulehčit studentům se specifickými potřebami přechod do pracovního procesu pomocí pracovních praxí a přijmout handicapované studenty do stálého pracovního poměru v této firmě. Účastníky jsou především studenti počítačových odvětví a informatiky, kteří jsou oprávněni absolvovat 12týdenní stáž během studia.

Jeden student započal pracovní stáž v zimním semestru 2011. Jde o placenou praxi, pracuje jeden den v týdnu, neboť zároveň pokračuje ve studiu. V letním semestru 2015 zahájil pracovní stáž druhý student. Zodpovědnost firmy Kantega tkví především v tom, že zajistí, aby stáž proběhla s co největším omezením rizika. Firma zajistila jednoho pracovníka, jehož starostí je sledovat studenty, navštěvovat pracovní setkání s NTNU a NAV a tlumočit důležité informace managementu a zaměstnancům firmy. K tomu navíc je firma Kantega zodpovědná za svolání schůzky s místním úřadem NAV, pokud dojde k závěru, že student bude mít potíže s nalezením práce na normálním pracovním trhu. NTNU jmenoval kontaktní osobu, která koordinuje pomoc z její strany, zatímco Centrum pro podporu zaměstnanosti NAV zajistí, že se firmě Kantega dostane podpory, pokud jí bude zapotřebí, dále navštěvuje start-up schůzky,

schůzky pro vyhodnocování atd. a bude kontaktovat ostatní oddělení NAV, pokud to bude zapotřebí.

### **Projekt „Přechod z univerzity do práce“**

V říjnu 2014 NTNU začal spolupráci s Centrem pro podporu zaměstnanosti NAV v Sør-Trøndelag na novém projektu. Cílem tohoto projektu je usnadnit přechod z univerzity do zaměstnání prostřednictvím pomoci studentům se specifickými potřebami při získávání pracovních zkušeností a zároveň povzbudit zaměstnavatele k tomu, aby byli více ochotni zaměstnávat handicapované lidi. Jak ukázal projekt „Připraven na práci“, mnoho handicapovaných studentů je bez jakýchkoliv předchozích pracovních zkušeností v okamžiku, kdy začínají s hledáním práce, což pro ně může představovat hlavní problém.

Krátkodobá placená pracovní stáž umožní studentům v rámci tohoto projektu získat potřebné pracovní zkušenosti. Cílem projektu není, aby studenti získali trvalý pracovní poměr ve firmě, ale spíše aby studenti svou stáž dokončili. Pak firma bude moci nabídnout pracovní stáž novému studentovi, ovšem samozřejmě pokud si firma bude přát studenta zaměstnat v trvalém pracovním poměru, je to možné.

### **Cílová skupina**

Cílovou skupinou jsou handicapovaní studenti magisterského studia techniky nebo přírodních věd, kteří dokončili minimálně 3. rok studia a kteří mohou při hledání zaměstnání setkat s obtížemi vyplývajícími z nedostatku předchozích pracovních zkušeností nebo z prodloužení doby studia nebo z potřeby úlev v budoucím zaměstnání.

Firmy, které jsou z našeho pohledu relevantní, jsou takové společnosti, které podepsaly s Centrem pro podporu zaměstnanosti NAV dohodu o snaze dosáhnout přátelštějšího pracovního prostředí a které nicméně zjistily, že toto zavést v praxi je obtížné. Je také nezbytné, aby společnosti měly k dispozici takové úkoly, které mají být ve skutečném provozu firmy vyřešeny.

## Zkušenosti

Projekt byl prezentován deseti společnostem a v současné době čtyři z nich vyjádřily ochotu se projektu zúčastnit. Dva studenti nastoupili na pracovní stáž.

Podle dosavadních zkušeností se ukazuje, že získání pracovních zkušeností motivuje studenty k dokončení studia, mohou vidět a zakusit, jaké to je působit v reálném pracovním prostředí, jaká očekávání mají zaměstnavatelé a jaké standardy by jako zaměstnanci měli dodržovat. Studenti také uvádějí, že pracovní stáž jim poskytuje nápady ohledně jejich možných budoucích zaměstnání. Potenciálně se také mohou poučit o limitech, které jejich handicap přináší, a jak je překonat. K tomu je samozřejmě možné tyto zkušenosti vtělit do profesního životopisu, svoji váhu mají také reference a známosti, které mohou být velmi užitečné po ukončení studia, když začnou hledat trvalý pracovní poměr.

## Dosavadní závěry

Projekt je zatím v rané fázi, takže je těžké v tomto okamžiku činit závěry. Tento projekt odlišuje od dřívějších aktivit tím, že začíná u zaměstnavatelů. Těch se ptáme, zda mají ve firmě k dispozici úkoly, které je třeba řešit místo toho, kdy začínáme se skupinou lidí, kteří potřebují pomoc při hledání práce. Pokud je ve společnosti pracovní místo nebo pokud společnost disponuje úkolem vhodným k řešení, začneme hledat studenta, který je v cílové skupině a který má požadovanou kvalifikaci opravňující jej, aby mohl na úkolu pracovat. Domníváme se, že tímto způsobem bude kladen větší důraz na schopnost studentů než na zdůrazňování jejich handicapu.

Pro studenty bude samozřejmě pozitivní získat pracovní zkušenosti, takže znění otázek je spíše toto: „Rozhodne se více společností zapojit do projektu?“, „Podaří se nám nalézt vhodné studenty pro úkoly definované společnostmi?“, „Budou společnosti pokračovat v nabídce pracovních stáží novým studentům poté, co ti první stáž dokončí?“ a „Bude to dobrá metoda pro usnadnění přechodu ze školy do práce?“ Na zodpovězení těchto otázek budeme muset počkat, dokud nezískáme s tímto projektem více zkušeností.

### **Závěrečné komentáře**

Od roku 2006 NTNU realizovala různé projekty zaměřené na usnadnění přechodu z univerzity do pracovního poměru pro studenty se specifickými potřebami. Studenti s vyšším vzděláním a zároveň se zdravotními obtížemi stále narážejí na překážky při shánění práce. Pro sebehodnocení není pro absolventy dobré, když práci najít nemohou. A také to samozřejmě není ekonomické ani z hlediska společnosti, když lidé s vyšším vzděláním nedostanou šanci najít zaměstnání odpovídající jejich schopnostem. Aby se do budoucna naplnily pracovní nároky, je důležité využít veškeré zdroje. NTNU bude pokračovat v práci pro snadnější přechod mezi školou a zaměstnáním.

### **Odkazy**

Legard, S. (2013). De vanskelige overgangene. En kunnskapsoversikt over forskning, politikk og tiltak for å bedre unge funksjonshemmedes overgang til høyere utdanning og arbeid (AFI-rapport 7/13). Downloaded from:  
file:///C:/Users/hannekve/Downloads/r2013-7.pdf

The Transition of Physically Handicapped Graduates  
to the Labour Market

Sborník z konference, 12. 6. 2015

© MUP, 2015

Metropolitní univerzita Praha, o.p.s.,  
Dubečská 900/10, Praha 10-Strašnice

Vydal Powerprint, Praha.

ISBN 978-80-87956-15-1

Počet stran 180.

Počet výtisků 150.

Sazba a tisk Powerprint.

Za obsah všech příspěvků zodpovídají jejich autoři.

2015