

Onboarding a zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím



Onboarding je všeobecne definovaný ako proces oboznamovania (nového) zamestnanca s politikou organizácie, jeho úlohou v organizácii a kultúrou organizácie. Zahŕňa tiež vytvorenie priaznivého sociálneho prostredia, ktoré je pre zamestnanca dostatočne pohodlné na to, aby mohol slobodne komunikovať so svojimi kolegami a nadväzovať sociálne vzťahy na pracovisku.

Rozlišujeme formálny a neformálny onboarding.

- Formálny onboarding sa vzťahuje na písomný súbor koordinovaných postupov, ktoré pomáhajú zamestnancovi pri prispôbovaní sa svojmu novému pracovnému miestu z hľadiska úloh i socializácie.
- Neformálny onboarding sa vzťahuje na proces, ktorým sa zamestnanec učí o svojej novej práci bez poznania organizačného plánu.

Úrovne onboardingu:

- Disciplinovanosť (dodržiavanie a plnenie pracovných úloh) je najnižšia úroveň a zahŕňa základné vzdelávanie zamestnancov v jednotlivých pravidlách a predpisoch.
- Zrozumiteľnosť sa týka zabezpečenia toho, že zamestnanci rozumejú svojmu novému pracovnému miestu, ich povinnostiam a s nimi súvisiacimi očakávaniami.
- Pracovná kultúra je široká kategória, ktorá zahŕňa sprevádzanie zamestnancov v procese poznávania organizačných noriem spoločnosti – formálnych aj neformálnych.
- Interakcia znamená životne dôležité medziludské vzťahy a informačné siete, ktoré si musí zamestnanec na pracovisku vytvoriť.

Zdravotné postihnutie je založené na zhoršení niektorých základných životných funkcií osoby (napríklad v oblasti motoriky, sensorických funkcií, kognitívnych schopností a pod.) vo vzťahu k životnému prostrediu. Ak životné prostredie kladie veľa prekážok a obmedzení, sú tieto osoby viac znevýhodnené, nakoľko sa znižuje ich účasť na spoločenskom a pracovnom živote (Bauer, 2010). Naopak, ak je prostredie bezbariérové, majú jednotlivci so zdravotným postihnutím väčšiu možnosť začleniť sa do spoločnosti. Ľudia so zdravotným postihnutím majú rovnaké práva ako ostatní a nemali by byť iba predmetom dobročinnosti (International Labour Organization, 2016).

PREČO ZAMESTNÁVAŤ OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM?

Talent, schopnosti, zručnosti, vytrvalosť, udržanie a lojalita, to sú niektoré z mnohých vlastností, ktorými chcete, aby disponovali vaši zamestnanci. Nie sú to však veci, ktoré vidíte na prvý pohľad, keď stretnete uchádzača o zamestnanie. Dúfate, že ich nájdete v procese náboru a prijímacieho pohovoru. Skutočne zistíte či má kandidát tieto vlastnosti až keď ho prijmete a dáte mu príležitosť ukázať sa.

Osoby so zdravotným postihnutím si zaslúžia rovnakú šancu ako každý iný. Vedia byť dobrými a spoľahlivými zamestnancami a zistíte, že pracujú na rovnakej úrovni ako ich spolupracovníci. Predstavujú nevyužitý zdroj zamestnancov s mnohými zručnosťami a vlastnosťami, ktoré si zamestnávateľa želajú. Majú porovnateľné alebo lepšie záznamy pri dodržiavaní bezpečnosti ako ich kolegovia bez zdravotného postihnutia. Majú vyššiu mieru udržateľnosti, a teda redukujú náklady spojené s náborom a preškolením náhradníkov. Majú porovnateľne lepšiu dochádzku ako zamestnanci bez zdravotného postihnutia avšak často predstavujú prehliadaný segment na trhu práce.

Morálka na pracovisku a produktivita všetkých zamestnancov sa často v ich prítomnosti zvyšujú. Rovnako firemný imidž je vnímaný priaznivejšie. Osoby so zdravotným postihnutím môžu pracovať vo všetkých odvetviach hospodárstva a na všetkých úrovniach. To, čo môžu urobiť, závisí od ich schopností, skúseností, odbornej prípravy a príležitostí, ktoré majú.

Jedna z najvýznamnejších prekážok, ktorej čelia osoby so zdravotným postihnutím sú predsudky a negatívne postoje. Takéto postoje sa často odzrkadľujú v presvedčení, že osoby so zdravotným postihnutím nedokážu riadne vykonávať svoju prácu, prípadne s názormi, prečo ich zamestnávať, ak ani zdraví ľudia nemajú prácu. Zamestnávateľa môžu bojovať proti týmto postojom a iným nedorozumeniam týkajúcim sa zdravotného postihnutia vzdelávaním svojich zamestnancov o zdravotnom postihnutí, vytváraním atmosféry prijatia na pracovisku, organizovaním skupinových stretnutí s osobami so zdravotným postihnutím, spoluprácou s mimovládnyimi organizáciami a pod. Prieskum medzi zamestnancami ukazuje, že skúsenosť s kolegom so zdravotným postihnutím zamestnanci hodnotia ako pozitívnu. Niektoré prekážky v práci je možné ľahko odstrániť. Príkladom môže byť umožnenie pracovníkom pri práci stáť tam, kde zvyčajne sedia alebo naopak. Mnohé prekážky sú však systémové alebo viac náročné na odstránenie (International Labour Organization, 2016).

PROCES PRACOVNÉHO ZAČLENENIA

Začlenenie osôb so zdravotným postihnutím do zamestnania je proces, ktorý na pracovisku zahŕňa poskytovanie potrebnej pomoci a podpory a prispôbenie pracovných podmienok tak, aby mohli byť daní jednotlivci plne produktívni.

Dôležitým podnetom pre úspešné začlenenie sa kohokoľvek do pracovného procesu je mať sebavedomie - zamestnanec je presvedčený o svojich schopnostiach vykonávať prácu, je motivovaný a nakoniec i úspešnejší. Je vhodné, ak sa organizácie zameriavajú na konkrétne programy pomoci zvýšenia a budovania sebavedomia u svojich zamestnancov.

Druhou významnou úlohou je ujasnenie si svojich rolí – ako dobre nový zamestnanec rozumie svojim pracovným úlohám a povinnosťami, čo je náplň jeho práce. Ak sú role pre zamestnanca nejednoznačné, nebude podávať žiaduci výkon.

Relevantné je tiež sociálne začlenenie. Stretávanie sa a spolupráca s kolegami je dôležitý aspekt učenia sa a získavania informácií o organizácii. Je dôležité, aby sa na pracovisku cítili pohodlne a akceptovaní.

Nevyhnutné je tiež porozumenie organizačnej kultúre danej spoločnosti, jej jazyku, cieľom a hodnotám. Posilňuje sa tým väzba k organizácii (Bauer, 2010).

ČO ROBIŤ, ABY BOLO PRACOVISKO PRÍSTUPNÉ (OTVORENÉ) AJ PRE OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUŤÍM?

Prístupnosť sa môže týkať opotrebovania budov, dostupnosti informácií a služieb vrátane dopravy a online prostredia. Aj keď prístupnosť zvyčajne súvisí so zdravotným postihnutím, otvorené prostredie prospieva každému.

Napríklad rampa inštalovaná pre používateľa invalidného vozíka umožňuje tiež pohybovať sa osobám, ktoré majú bicykle či detské kočíky.

Použitie farby, hmatové povrchy alebo nálepky v Braillovom písme môžu pomôcť nielen tým, ktorí majú zrakové postihnutie.

Ľudia, ktorí majú sluchové postihnutie ocenia zreteľné označenia alebo vizuálne výstražné zariadenia, aby si boli vedomí mimoriadnej situácie. Tieto môžu byť nápomocné aj ich počujúcim kolegom.

Dobrá ventilácia a kvalita vzduchu sú dôležité pre zdravie všetkých zamestnancov .

Odporúčame teda najskôr skontrolovať pracovné prostredie a zistiť, či existujú prekážky vo vašej organizácii pre rôzne skupiny zdravotne postihnutých. Môžete sa zamerať aj na otvorenosť svojich náborových, výberových a pracovných postupov.

Ďalší tip, kde začať s opatreniami v oblasti dostupnosti je začať s „jednoduchými opravami“, ktoré je možné vykonať okamžite aj pri malých nákladoch. Napríklad zlepšenie osvetlenia a značenia budovy, značkovacie dráhy, inštalácia rámp a zábradlia, presun vstupu do budovy na menej blokované miesto, alebo revízia bezpečnostných postupov nemusia znamenať vysoké finančné krytie (International Labour Organization, 2016).

OTÁZKY NA ZAMYSLENIE

Opýtajme sa samých seba: rozumiem ja, moji kolegovia, naši zamestnanci pojmu zdravotné postihnutie? Aké postoje zaujímame k zdravotne postihnutým osobám? Rozumie naše personálne či právne oddelenie praktickým aspektom zamestnávania ľudí so zdravotným postihnutím? Môžeme sa zamerať na školenia a informačné materiály týkajúce sa zdravotne postihnutých jednotlivcov na pracovisku?

Aké sú naše súčasné komunikačné kanály pre zamestnancov (napr. školenia, stretnutia, informačné letáky, špeciálne pracovné udalosti ...)? Môžu k nim mať prístup všetci

zamestnanci? Pokiaľ ide o externé komunikačné kanály (napr. informačné letáky, webové stránky, výročné správy, kontakt s médiami ...), riešime niekedy problémy, ktoré sa týkajú zdravotného postihnutia?

Sú naše komunikačné kanály prístupné všetkým, napr. alternatívne formáty, veľké písmená, tlač dokumentov, prístupné webové stránky (International Labour Organization, 2016)?

AKO KOMUNIKOVAŤ

S ľuďmi so zdravotným postihnutím vo všeobecnosti zaobchádzajte ako s ostatnými, s rešpektom a dôstojnosťou. Slová, ktoré vy a ostatní používate na pracovisku, rovnako ako aj vaše správanie, vytvárajú rámec pre prijatie zdravotne postihnutého jednotlivca do firemnej spoločnosti. Ak si myslíte, že je to potrebné, ponúknite pomoc. Ak sa o niečom informujete, dajte im dostatok času na odpoveď. Ak Vám daná osoba nerozumie, požiadajte niekoho, aby zopakoval inými slovami to, čo ste povedali. Hovorte stručne, jasne a zrozumiteľne.

Môžete pozvať i rodinných príslušníkov, aby navštívili pracovisko a poskytnite im informácie o spoločnosti, jej fungovaní a cieľoch. Pri niektorých zdravotných postihnutiach sa osvedčuje, mať pri nástupe do práce asistenta pracovného začlenenia, ktorý poskytuje podporu a pomoc v počiatočnej fáze.

Rovnako ako u každého zamestnanca, je potrebné informovať osoby so zdravotným postihnutím o vašich očakávaniach a ich náplni práce. Tak ako u všetkých zamestnancoch je dôležité s rešpektom poskytovať pravidelnú spätnú väzbu (International Labour Organization, 2016).

Zdôrazňujte ich pozitívne vlastnosti a vysvetlite, prečo ich vaša spoločnosť potrebuje. Povzbudzujte ich od samého začiatku. Poukážte na všetky vlastnosti, ktoré boli rozhodujúce pre ich výber v procese prijímania. Povedzte im tie najdôležitejšie ciele vašej spoločnosti, kde očakávate, že budú užitoční. Poukážte na výhody kariéry vo vašej spoločnosti. Využite prvých pár týždňov na to, aby ste im ponúkli jasnú kariéru a zdôraznite všetky možnosti, ktoré môžu mať, ak sa rozhodnú zostať vo vašej spoločnosti dlhšie. Opýtajte sa ich na ich dlhodobé kariérne ciele a pokúste sa poskytnúť všetky odpovede, prečo je vaša spoločnosť pre nich vynikajúcim miestom na dosiahnutie týchto cieľov (Wilson, 2019).

V komunikácii so zdravotne postihnutým používajte rôzne spôsoby a formy s ohľadom na ich postihnutie.

Mnohí sluchovo postihnutí nosia načúvacie prístroje, prípadne odčítajú z pier, preto je vhodné hovoriť nahlas, jasne artikulovať a nedávať si ruku pred ústa. Môže pomôcť jednoduché písanie alebo praktické ukážky a kontrola ich porozumenia. Pokúste sa s nimi hovoriť na miestach, kde je minimum šumu v pozadí.

Pri rozhovore s osobou na invalidnom vozíku sa snažte sedieť – konverzácia tak pôsobí rovnocenne.

Zrakovo postihnutým osobám umožnite vziať vás za ruku. Prehovorte k nim, aby vedeli, že ste v miestnosti, popisujte veci okolo vás.

Pri osobách s mentálnym postihnutím zistite ich mieru samostatnosti. Rozprávajte pomalšie v jednoduchých vetách, nepoužívajte cudzie slová, opakujte inštrukciu až kým neporozumie, používajte praktické príklady na vysvetlenie (International Labour Organization, 2016).

AKO NA TO

Ako už bolo spomenuté, ľudia so zdravotným postihnutím môžu pracovať na všetkých úrovniach zamestnanosti vo verejnom sektore, súkromných spoločnostiach, malých podnikoch i neziskových organizáciách, vo všetkých odvetviach. Väčšina firiem si je vedomá, že vysoká miera fluktuácie zamestnancov má nepriaznivý vplyv na výsledky spoločnosti.

Na druhej strane kultúra pracoviska, ktorá zahŕňa rozmanitosť a podporuje začlenenie, zvyšuje produktivitu zamestnancov a generuje príjmy. Preto je pre podniky dobré vyvíjať a implementovať rôzne stratégie ako súčasť ich celkovej iniciatívy v oblasti zamestnávania zdravotne postihnutých. Niekedy stačí už existujúce zamestnanecké programy „doladiť“ tak, aby sa zamerali na potreby zamestnancov so zdravotným postihnutím.

Existujú rôzne prekážky na pracovisku, ktoré bránia ľuďom so zdravotným postihnutím v tom, aby vykonávali svoju pracovnú činnosť. Tieto môžu byť fyzické (napríklad neprístupné zariadenia alebo vybavenie) alebo to môžu byť postupy a pravidlá (napríklad pravidlá týkajúce sa vykonávania práce, prestávok alebo vykonávania základných či okrajových funkcií).

Napomôže teda realizácia akýchkoľvek zmien na pracovisku, alebo v organizačných zásadách a postupoch, ktoré umožnia zamestnancom so zdravotným postihnutím pracovať s plným nasadením (Iyer, Masling, 2015). Tieto zmeny v sebe môžu zahŕňať:

ÚPRAVY POSTUPU PRI PODÁVANÍ ŽIADOSTI O ZAMESTNANIE, ktoré umožňujú kvalifikovanému uchádzačovi so zdravotným postihnutím zohľadniť pozíciu, ktorú si tento uchádzač želá. Jedná sa napr.:

- Úpravy testov a školiacich materiálov - napríklad poskytovanie materiálov v alternatívnych formátoch (Braillovo písmo alebo veľké tlačené písmo, čítané pokyny osobám so zrakovým či kognitívnym postihnutím).
- Vzdelávanie personalistu s ohľadom na špecifiká komunikácie s uchádzačom so zdravotným postihnutím (Iyer, Masling, 2015).

S cieľom zviditeľniť uchádzačov s rôznym zdravotným postihnutím pracuje aj portál Profesia v rámci projektu Výpomoc so srdcom (viac informácií o danom projekte na internetovej stránke <https://www.sosrdcom.sk>).

ÚPRAVY PRACOVNÉHO PROSTREDIA, POMÔCOK ALEBO SPÔSOBU vykonávania pracovných činností. Sú to napr.:

- Úprava alebo získanie určitého vybavenia či zariadenia - napríklad zvýšenie výšky stola pre zamestnanca, ktorý používa invalidný vozík, nákup amplifikovaných stetoskopov u zdravotníckych pracovníkov s poruchami sluchu či poskytovanie podporných technológií, ako sú napríklad počítačové obrazovky pre zamestnancov so zrakovým postihnutím.
- Úprava pracovných plánov, upravený alebo čiastočný pracovný úväzok, úprava času príchodu do práce a odchodu z práce, poskytovanie pravidelných prestávok, zmena času vykonávania určitých úloh, umožnenie zamestnancovi využiť nahromadenú platenú dovolenku alebo poskytnutie ďalšej neplatenej dovolenky.
- Úpravy zásad alebo pravidiel na pracovisku - napríklad umožnenie zamestnancovi s cukrovkou jesť pri stole alebo umožnenie pokladníčke v maloobchode používať stoličku.

- Poskytovanie kvalifikovaných čitateľov alebo tlmočníkov - napríklad čitateľa na predčítanie písomných materiálov zamestnancovi so zrakovým postihnutím alebo tlmočníka posunkového jazyka pre nepočujúcich.
- Umožnenie pracovať z domu, či audio alebo videokonferencie pre jednotlivcov s psychickým ochorením, ak nie je nevyhnutná ich prítomnosť na pracovisku.

ÚPRAVY, ktoré umožňujú zamestnancovi so zdravotným postihnutím VYUŽÍVAŤ ROVNAKÉ VÝHODY A PRIVILÉGIÁ ZAMESTNANIA, aké požívajú jeho podobne postavení zamestnanci bez zdravotného postihnutia. Patrí sem napr.:

- Zabezpečenie vyhradeného parkovacieho miesta pre zamestnanca s invalidným vozíkom, úprava spoločných priestorov (kuchynka, zasadačka, toaleta ...) pre pohyb s vozíkom.
- Prispôbenie pracovnej činnosti k zdravotnému postihnutiu zamestnanca, napr. presunutie zodpovednosti na iných zamestnancov, ktoré zamestnanec nemôže z dôvodu zdravotného postihnutia vykonávať alebo poskytnutie dostatočného času na výkon zverenej úlohy.
- Sprostredkovanie sprevádzania zamestnanca na pracovisku s cieľom pomôcť mu pri učení sa a plnení pracovných povinností.
- Vytvorenie podpornej skupiny pre zamestnancov so zdravotným postihnutím (Iyer, Masling, 2015).

Zamestnávaním zdravotne postihnutej osoby zamestnávateľ plní aj podmienky vyplývajúce zo zákona o službách zamestnanosti o povinnom podiele zamestnávania občanov so ZP viac info na:

https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/informacie-pre-zamestnavateľa/povinnosti-zamestnavateľov-a-možnosti-pri-zamestnavaní-občanov-so-zp.html?page_id=13012



Zdroje:

Bauer, T.N. (2010). Onboarding New Employees: Maximizing Success. [online]. [cit.2019-06-18]. Dostupné z WWW: < <https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Onboarding%20New%20Employees.pdf>>

International Labour Organization (2016). The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities. An Employer's Guide to Disability Inclusion at the Workplace. [online]. [cit.2019-06-18]. Dostupné z WWW: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_543490.pdf>

Iyer, A., Masling, S. (2015). Recruiting, Hiring, Retaining, and Promoting People with Disabilities. A resource guide for employers. [online]. [cit.2019-06-18]. Dostupné z WWW:<https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/eeoc/interagency/employing_people_with_disabilities_toolkit_february_3_2015_v4-2.pdf>

Wilson, J. (2019). Five tips for Onboarding Employees with Disability. [online]. [cit.2019-06-18]. Dostupné z WWW: <<https://medium.com/@jacob.wilson1901/5-tips-for-onboarding-employees-with-disability-1380ca9085ad>>