

Zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením



Organizátori:



Partneri:



Obsah

Ako čítať túto príručku	6
Nábor a atraktivita zamestnávateľa	7
Výber zamestnanca	18
Sociálna integrácia	25
Riadenie výkonu	39
Zákony a terminológia	46
Užitočné kontakty	49

Zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením

Zostavila: Anna Podlesná

Na obsahu spolupracovali: Martina Čáповá, Andrea Kozová, Stanislav Lőrincz, Katarína Vanková, Lenka Sokolík a PricewaterhouseCoopers Slovensko

Grafika: Mária Karasová

Videá: Mária Brnušáková

Ilustračné foto: www.halfpointimages.com

Rok: Február 2026

Miesto vydania: Bratislava, Slovenská republika

Vydala: Alma Career Slovakia, s.r.o., Pribinova 19, Bratislava, Slovenská republika

Prvé vydanie, hrebeňová väzba

Príhovor



Milí priatelia,

držíte v rukách pokračovanie príručky **Nevyužívané talenty**.

Na dátach z pracovného portálu **profesia.sk** a na najnovších poznatkoch, ktoré sme získali vzdelávaním aj praxou v **Profesia Labe**, popisujeme proces náboru, výberu, začlenenia a riadenia výkonu u ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Príručka je určená zamestnávateľom aj uchádzačom. Obe strany majú svoje potreby aj očakávania a len vzájomným pochopením a rešpektom sa dá naplno využiť pracovný potenciál, ktorý ľudia so znevýhodnením prinášajú.

Zamestnávaniu ľudí so zdravotným znevýhodnením sa na Slovensku treba venovať nielen preto, že to vyžaduje legislatíva, ale najmä preto, že ide o veľkú, doteraz systematicky nevyužitú skupinu talentov. Práve oni môžu pomôcť riešiť aj hroziaci nedostatok pracovnej sily.

V rámci Európskej únie má dnes zdravotné znevýhodnenie takmer každý štvrtý dospelý

človek, pričom miera zamestnanosti mladých ľudí so znevýhodnením výrazne zaostáva za ich rovesníkmi bez znevýhodnenia. To zvyšuje riziko chudoby a sociálneho vylúčenia.

Na Slovensku sa tento problém prehlbuje aj preto, že chýba ucelený systém pracovnej rehabilitácie a prechodu zo školy na trh práce. Mladí ľudia so znevýhodnením sú preto oveľa častejšie v stave **NEET** – teda mimo práce, vzdelávania či odbornej prípravy. Navyše, tradičný model „**food-flower-filth**“ – teda obmedzenie na pomocné práce v gastronómii, upratovaní či jednoduchých manuálnych činnostiach – už prestáva stačiť.

Mnohé z týchto pozícií dnes nahrádza automatizácia a umelá inteligencia. Ak sa budeme aj naďalej spoliehať len na tieto vstupné pracovné miesta, hrozí, že ľudia so zdravotným znevýhodnením stratia aj ten prvý „first step“ do kariéry, ktorý mali doteraz.

Budeme vďační, ak nám po prečítaní dáte spätnú väzbu, navrhnete zlepšenia a podelíte sa aj o svoje skúsenosti.

V mene tímu Profesia Lab a Inclusive Hub

Anna Podlesná
CSR manažérka | Alma Career Slovakia



Príručka v Sj



Príručka v Aj

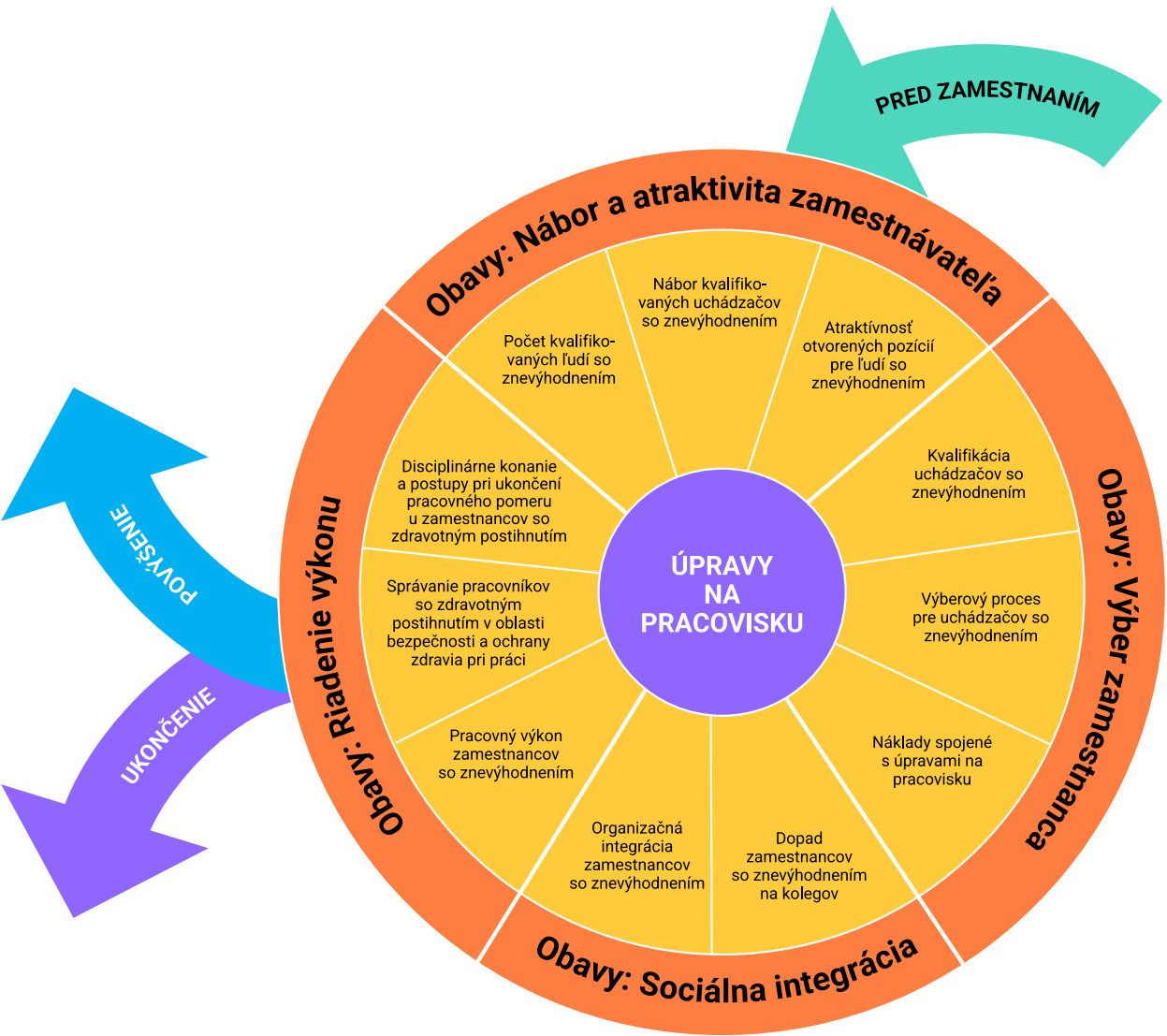
Ako čítať túto príručku

Táto príručka vychádza z modelu vedcov **Bonaccio et al. (2020)**, ktorí na základe viacerých výskumov zhrnuli najčastejšie obavy zamestnávateľov pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením.

V jednotlivých kapitolách postupujeme podľa tohto modelu. Uvádzame dáta z našich prieskumov, osvedčené postupy z praxe a odporúčania, ktoré možno uplatniť aj pri práci s inými znevýhodnenými skupinami na otvorenom trhu práce. Na konci kapitoly nájdete aj **video-výpovede z Profesia Labu**, ktoré prinášajú autentické skúsenosti a pohľady z praxe.

V závere sme uviedli kľúčovú legislatívu a základné pojmy, ktoré v tejto príručke používame. Pridali sme rôzne užitočné kontakty, ktoré vám môžu pomôcť či ste už zamestnávateľ alebo uchádzač o prácu.

V texte používame pri označovaní „zamestnávateľa“ a „uchádzača“ gramaticky mužský rod, aby sa text ľahšie čítal a zostal prehľadný. Vždy tým však myslíme všetky osoby bez ohľadu na rodovú identitu – ženy, mužov, aj nebinárnych ľudí.



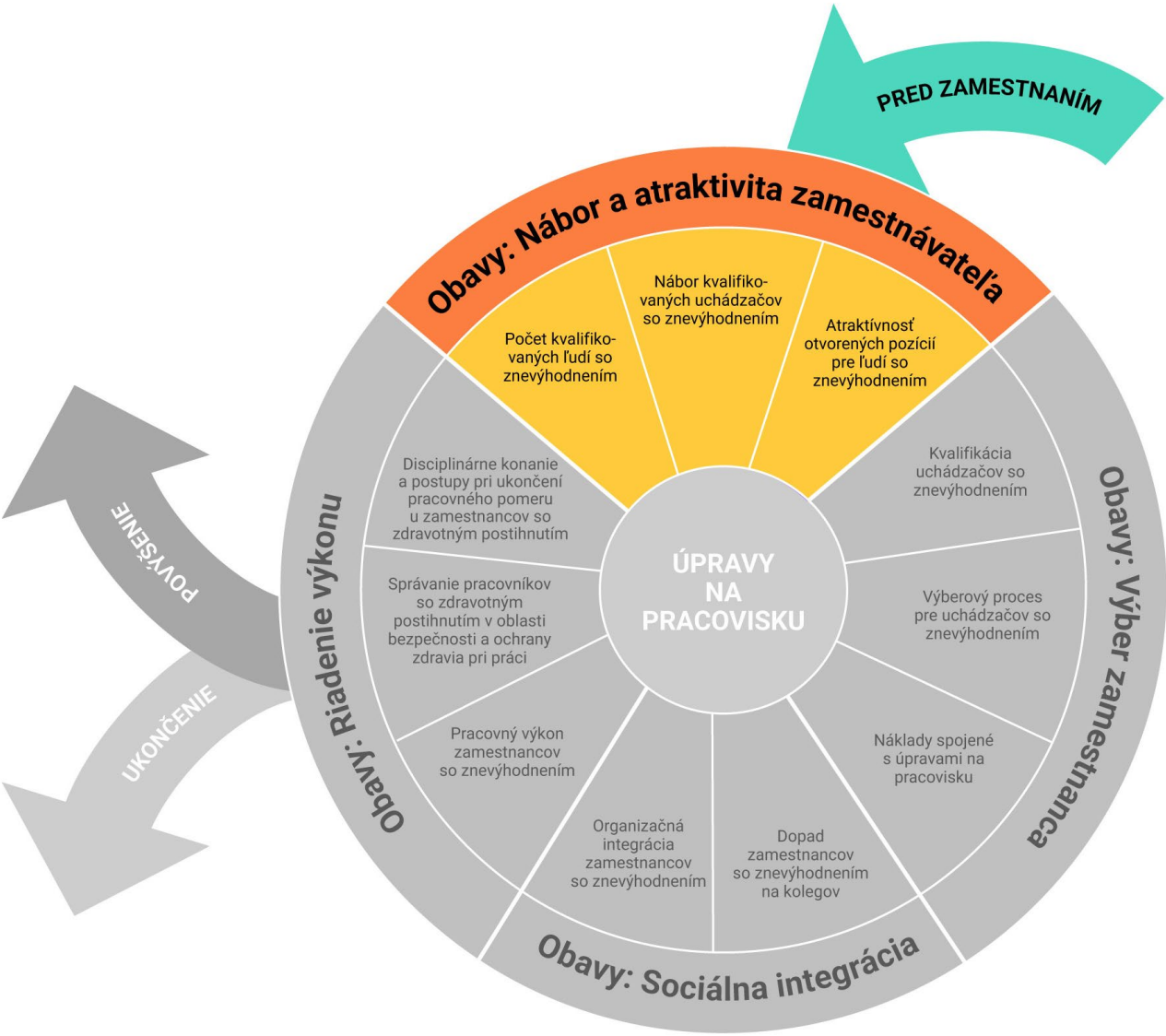
Zdroj: Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. Journal of Business & Psychology, 35(2), 135. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>

Kapitola 1

Nábor a atraktivita zamestnávateľa



Jednou z hlavných obáv zamestnávateľov v oblasti náboru je, či vôbec dokážu osloviť a zaujať dostatočný počet kvalifikovaných uchádzačov so zdravotným znevýhodnením. Často si nie sú istí, kde takýchto kandidátov hľadať, ako nastaviť komunikáciu a upraviť inzeráty, aby boli zrozumiteľné a motivujúce.



Dáta a vzdelávanie

- Počet kvalifikovaných ľudí so znevýhodnením
- Nábor kvalifikovaných uchádzačov so znevýhodnením
- Atraktivnosť otvorených pozícií pre ľudí so znevýhodnením

Prax

- Odporúčania pre uchádzačov: životopis
- Pomôcka pre zamestnávateľov: nosné funkcie práce
- Skúsenosti z Profesia Labu (cez videá)

1. Počet kvalifikovaných ľudí so znevýhodnením

Databáza Výpomoc so srdcom

Od roku 2019 poskytuje pracovný portal Profesia.sk zamestnávateľom bezplatný prístup k životopisom uchádzačov, ktorí uvádzajú mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť viac ako 40 %. Uchádzači si pri tvorbe životopisu môžu označiť priznanú invaliditu a v komentári ich vedieme k tomu, aby jasne opísali svoj pracovný potenciál – teda ako dokážu vykonávať konkrétnu prácu, o ktorú sa uchádzajú. Táto databáza dáva zamestnávateľom prvý prehľad o tom, koľko kvalifikovaných uchádzačov so zdravotným znevýhodnením je na trhu, aké majú zručnosti a aké typy úprav na pracovisku môžu potrebovať, ak spĺňajú požiadavky na vedomosti a dokážu vykonávať nosné funkcie práce.

Z prieskumov však vyplýva, že mnohé firmy sa stále obávajú pozývať týchto kandidátov na pohovory, čo vedie časť uchádzačov k tomu, že svoje zdravotné znevýhodnenie alebo špecifické potreby radšej zamlčia a spomenú ich až neskôr – ak vôbec. Týka sa to najmä neviditeľných znevýhodnení, pri ktorých by už drobné úpravy pracovných podmienok či prostredia dokázali výrazne zlepšiť pracovný výkon a stabilitu zamestnania.

Za rok 2025 evidoval pracovný portál profesia.sk takmer 3 % aktívnych životopisov, v ktorých si uchádzači o prácu uviedli priznanú invaliditu. Títo uchádzači najčastejšie hľadajú prácu v administratíve (38 % životopisov), obchode (35%), pomocných prácach (27%), v doprave, špedícii a logistike (23%) a vo výrobe (20%).

Vzdelanostná štruktúra je takmer rovnomerne rozdelená medzi stredoškolské vzdelanie bez maturity (36%) a s maturitou (40%), pričom vysokoškolské vzdelanie má 20% kandidátov, čo je výrazne nižší podiel než v celkovej populácii uchádzačov o prácu. Geograficky dominujú Bratislavský kraj (18%) a Trnavský kraj (13%), ostatné kraje sa pohybujú medzi 11–13%, s výnimkou Banskobystrického kraja s najnižšou aktivitou (9%).

Jazykové kompetencie sú pomerne rozvinuté – angličtinu ovláda 57% kandidátov, nemčinu 30% a ruštinu 16%. Vekovo prevládajú uchádzači vo veku

45–54 rokov (26%) a 35–44 rokov (25%), zatiaľ čo mladšie skupiny sú zastúpené menej: 15–24 rokov (7%) a 25–34 rokov (17%).

2. Nábor kvalifikovaných uchádzačov so znevýhodnením

Ako zverejniť pracovnú ponuku

Pri tvorbe pracovnej ponuky pre uchádzačov so zdravotným znevýhodnením je kľúčové jasne komunikovať otvorenosť voči diverzite a umožniť kandidátom posúdiť, či je pracovná pozícia pre nich vhodná.

Do inzerátu zaradte krátke vyhlásenie, ktoré dá uchádzačom jasný signál, že sú vítaní, a uveďte konkrétny kontakt na osobu, ktorá pomôže s úpravami výberového procesu.

Príklad formulácie:
„[Názov spoločnosti] podporuje rovnosť príležitostí a inklúziu všetkých uchádzačov o prácu. Záleží nám na tom, aby sa výberových procesov mohli zúčastňovať aj uchádzači so zdravotným znevýhodnením. Ak potrebujete upraviť výberový proces z dôvodu zdravotného znevýhodnenia, kontaktujte [meno, pozícia, email, telefón].

Ako popísať pracovnú náplň a požiadavky

Uchádzači so zdravotným znevýhodnením potrebujú vedieť, aké činnosti budú vykonávať a v akom prostredí, aby mohli reálne posúdiť, či je pozícia pre nich zvládnuteľná. Pri formulovaní pracovnej náplne:

- definujte minimálne požiadavky a odlište ich od preferovaných – aby uchádzač jasne vedel, či spĺňa to, čo daná práca vyžaduje;
- uveďte konkrétne pracovné úlohy a činnosti, ktoré a na pozícii vykonávajú (nie len všeobecné kompetencie);
- špecifikujte, či je nutné cestovať, mať vodičský preukaz, komunikovať ústne alebo písomne;
- opíšte pracovné prostredie (kancelária, výroba, terén, open-space);

- uved'te, v čom je možná flexibilita (čas príchodu, home office, úprava pracoviska).

Nosné funkcie práce

Základné funkcie pracovnej pozície sú nosné pracovné povinnosti, úlohy alebo zručnosti, ktoré zamestnanec musí byť schopný vykonávať s primeranou úpravou alebo bez nej. Tento koncept:

- umožňuje objektívne rozhodnutia pri náboe a výbere zamestnancov;
- pomáha určiť primerané úpravy pre zamestnancov so zdravotným postihnutím;
- stanovuje jasný základ pre hodnotenie pracovného výkonu;
- poskytuje právnu ochranu zamestnávateľom.

Príklady požiadaviek na úpravu výberového procesu

- Uchádzač uviedol, že má priznanú invaliditu a potrebuje na pohovor prísť s osobným asistentom.
- Uchádzač uviedol, že je neurodivergentný a požiadal o poslanie otázok na pohovor vopred.
- Uchádzač uviedol, že má dyslexiu a potrebuje viac času na vyplnenie vstupných testov. Preferuje online formu.
- Uchádzač uviedol, že sa pohybuje s podpornou pomôckou a požiadal, aby boli výberové rozhovory v tej istej miestnosti (bez presunov).

Čo nespadá pod primerané úpravy výberových procesov z dôvodu zdravotného znevýhodnenia:

- Neviem sa zorientovať na vašej stránke, môže mi niekto pomôcť?
- Potrebujem viac času na vyplnenie vstupných testov.
- Môžu byť všetky stretnutia v tej istej miestnosti?

Podrobnejšie informácie o posúdení pracoviska si viete pozrieť aj v prvej príručke Nevyužité talenty zverejnenej na www.almainclusive.com

3. Atraktivnosť otvorených pozícií pre ľudí so znevýhodnením

Každý piaty si dokázal nájsť prácu.

V rokoch 2019 a 2023 sme medzi uchádzačmi z databázy Výpomoc so srdcom zisťovali, či ich po zverejnení životopisu kontaktovali firmy a či si cez Profesia.sk

našli prácu. V roku 2023, takmer 29 % z 833 respondentov uviedlo, že ich firma kontaktovala, kým v roku 2019 (1264 respondentov) to bolo 23,7%, čo znamená nárast o 5,1 percentuálneho bodu. Dáta teda naznačujú zvyšujúci sa záujem zamestnávateľov o túto skupinu uchádzačov. Približne každý piaty si prostredníctvom Profesia.sk našiel prácu.

Odpovede a komentáre uchádzačov ukazujú, že veľká časť žiadostí zostáva bez odozvy, aj keď sa situácia postupne zlepšuje. Niektorí kandidáti narážajú na odmietnutia spojené so zdravotným znevýhodnením alebo dostávajú ponuky, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu či možnostiam (napr. nočné zmeny, vzdialené pracoviská),

Akú pomoc by uchádzači uvítali?

Medziročné porovnanie potvrdilo dopyt po kariérnom poradenstve pre ľudí so zdravotným znevýhodnením (z 38 na 43 %) a legislatívnej pomoci (z 33 na 36 %). Pokračuje záujem o nácvik výberových pohovorov (nárast z 14 na 17%), pomoc s tvorbou životopisu (15 %) a spoluprácu s asistentom pracovného začlenenia (8 %). Nízky je záujem o tlmočníkov posunkového jazyka (nárast z 1 na 2 %) a osobných asistentov (3 %).

4. Odporúčanie pre uchádzačov

Zverejniť informáciu o svojom zdravotnom postihnutí pri hľadaní práce?

Na túto otázku neexistuje jednoznačná odpoveď. Nezavisí to ani tak od typu zdravotného postihnutia či znevýhodnenia, ako od schopnosti vykonávať požadovanú prácu — s alebo bez primeraných úprav pracovného prostredia.

Rozhodnutie, či túto informáciu zverejniť, je vždy individuálne.

Pri rozhodovaní si možno pomôcť týmito otázkami:

- Mám priznanú invaliditu? Viem ju preukázať rozhodnutím zo Sociálnej poisťovne?
- Dokážem danú prácu vykonávať? Mám na ňu potrebné vedomosti, zručnosti a skúsenosti?
- Ak áno, aké úpravy by mi pomohli – napríklad flexibilný pracovný čas, písomné inštrukcie alebo video návody, bezbariérový prístup na pracovisko, pomalšie tempo komunikácie, častejšie prestávky pri práci, bez práce v noci, či podpora pracovného kouča na začiatku?

Rozdiel môže byť v tom, či ide o človeka bez pracovných skúseností, alebo o niekoho, kto už rovnakú prácu vykonával a vie predložiť referencie od predchádzajúceho zamestnávateľa.

Uchádzačom pri tvorbe životopisu na profesia.sk odporúčame, aby po označení možnosti „mám priznanú invaliditu“ doplnili aj konkrétnu informáciu, ako vedia prácu vykonávať a aké úpravy potrebujú.

Príklady formulácií do životopisu z našej praxe:

- Preferujem prácu v tichšom prostredí alebo z domu, s menším množstvom sociálnych kontaktov. Pomáhajú mi podrobné písomné inštrukcie alebo video návody. Mám rada jasnú štruktúru, termíny a postup práce. Mám priznanú invaliditu 71 %. Zamestnávateľ si za mňa môže uplatniť povinný odvod podľa zákona č. 5/2004 Z.z.
- Moja schopnosť sústrediť sa závisí od typu úloh. Najlepšie pracujem samostatne, v domácom prostredí. Potrebujem poznať úlohy vopred, aby som sa mohol pripraviť a nastaviť si pripomienky k termínom. Samostatnú prácu zvládam bez problémov, pri tímovej komunikácii občas potrebujem podporu.
- Som rád v kontakte s ľuďmi. Uprednostňujem stabilný pracovný tím, kde mi kolegovia vedia inštrukcie zopakovať. Som spoločenský a v komunikácii srdečný. Mám priznanú invaliditu s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 %. Zamestnávateľ si za mňa môže uplatniť povinný odvod podľa zákona č. 5/2004 Z.z.
- Moje obmedzenie sa týka len nočnej práce. Som čiastočná invalidná dôchodkyňa (45 % pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť). Zamestnávateľ si za mňa môže uplatniť povinný odvod podľa zákona č. 5/2004 Z.z.
- V kancelárii potrebujem bezbariérový prístup a parkovanie pre ZŤP. Dopravujem sa samostatne a preferujem prácu z domu. Zamestnávateľ si za mňa

môže uplatniť povinný odvod podľa zákona č. 5/2004 Z.z.

- Preferujem sedavú prácu s využitím asistenčných technológií pri práci na PC. Som samostatný pri do-prave. Mám priznanú invaliditu 75 %.
- Fyzickú prácu v sede zvládam bez problémov. Horšie sa mi pracuje v prostredí s väčším pohybom ľudí, pretože mám obmedzené periférne videnie. Som čiastočný invalidný dôchodca.
- Uprednostňujem prácu bez telefonovania. Komunikujem písomne, pomocou aplikácií, prípadne odčítavaním z pier. Dopravujem sa samostatne. Mám priznanú invaliditu 75 %.
- Používam načúvací prístroj, vďaka ktorému komunikujem bez problémov, no viac mi vyhovuje tiché prostredie a menší podiel telefonátov.

Čo ak nemám priznanú invaliditu?

V životopise to možno vhodne vysvetliť v časti Osobné zhrnutie, napríklad:

- ak zdravotné znevýhodnenie súvisí s prácou, o ktorú sa uchádzate,
- ak máte obmedzenie, ale zároveň spôsob, ako prácu viete úspešne vykonávať.

Príklad:
Uprednostňujem samostatnú prácu s jasnými inštrukciami. Pri práci venujem pozornosť detailom a ne-prekáža mi rutina. Mám mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť pod 40 %.

5. Pomôcka pre zamestnávateľov

Dotazník na mapovanie nosných funkcií práce

Tento dotazník pomáha zmapovať nosné funkcie práce – fyzické, zmyslové a technologické nároky, ako aj typ prostredia počas 8-hodinovej zmeny.

Použite ho:

- pri tvorbe pracovného inzerátu (zamestnávateľ),
- pri zvažovaní, či viete danú prácu vykonávať (uchádzač),
- pri úvodnom rozhovore (pracovný kouč).

Pri každej položke označte frekvenciu:

- nikdy
- občas (0–3 h)
- často (3–6 h)
- nepretržite (6–8 h)

1. Základné informácie (nepovinné)

- Názov pracovnej pozície: _____
- Typ pracoviska (výroba/administratíva/obchod/služby/iné): _____
- Forma práce: ☐ prezenčne ☐ hybridne ☐ na diaľku (z domu)

2. Fyzické nároky

Označte frekvenciu pri typickom pracovnom dni.

2.1 Poloha tela a pohyb

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Sedenie
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Státie
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Chôdza po rovine
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Chodenie po schodoch / rebríku
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Časté ohýbanie sa (napr. k zemi, k nízkym policiam)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Krútenie trupu (otáčanie sa do strán)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Kľáčanie / drepovanie

2.2 Manipulácia s bremenami

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Zdvíhanie a prenášanie bremien do 5 kg
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Zdvíhanie a prenášanie bremien do 10 kg
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Zdvíhanie a prenášanie bremien do 20 kg
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Tlačenie / ťahanie bremien (vozíky, palety)

2.3 Manuálna zručnosť

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Jemná motorika (presná práca prstami, drobné predmety)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Uchopovanie predmetov (rukami, kliešťami a pod.)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca s rukami nad úrovňou ramien
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Opakované stereotypné pohyby rúk/zápästí (napr. klikanie myšou, balenie)

3. Zmyslové požiadavky

3.1 Zrak

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Videnie na blízko (čítanie, práca s drobnými detailmi)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Videnie do diaľky (orientácia v priestore, dohľad nad väčšou plochou)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Pravidelné čítanie obrazoviek (monitor, tablet, mobil)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v prostredí so silným jasom/svietivosťou (silné osvetlenie, odlesky)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v prostredí s vizuálnym ruchom (blikajúce prvky, rýchle pohyby v okolí)

3.2 Sluch

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v hlučnom prostredí (stroje, výroba, open-space, predajňa)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Potreba porozumenia reči v šume (telefonáty v open-space, komunikácia v hluku)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vystavenie hlasným/ostrým zvukom (alarmy, signály)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Tolerancia k trvalému nízkemu hluku (ventilátory, klimatizácia, šum v pozadí)

3.3 Ďalšie zmysly

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca s rukavicami (znížená hmatová citlivosť)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vystavenie vibráciám náradia alebo strojov
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vystavenie výrazným vôňam/zápachom (potraviny, chemikálie, laky a pod.)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vestibulárne podnety (časté jazdy vo vozidlách, práca vo výške, plošiny)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Potreba sily úchopu (držanie nástrojov, náradia, balikov)

4. Pracovné prostredie

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca prevažne vo vnútornom prostredí
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca prevažne vo vonkajšom prostredí
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Striedanie vnútorného a vonkajšieho prostredia (prechody dnu–von)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v chlade (chladiarne, zima vonku)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v horúčave (horúce prevádzky, leto vonku bez tieňa)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Zvýšený hluk zo strojov, vozidiel, výroby alebo od ľudí (open-space, call centrum, predajňa)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Práca v úzkych alebo preplnených priestoroch (veľa ľudí v malom priestore)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Prašné prostredie (sklady, výroba, archív)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vystavenie chemikáliám (čistiace prostriedky, farby, laky)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Vystavenie dymu, výparom, silným pachom (kuchyne, lakovne, dielne)

5. Technológie a pracovné nástroje

Frekvencia	Položka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Počítač/notebook
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Tablet/smartfón
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Textový editor (napr. Word)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Tabuľkový editor (napr. Excel)

☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Prezentačný softvér (napr. PowerPoint)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ E-mailový klient (napr. Outlook)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Špecializovaný softvér (napíšte ktorý):
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Pokladnica / platobný terminál
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Kuchynské vybavenie (sporák, rúra, fritéza, zariadenia na prípravu jedál)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Ručné náradie (skrutkovače, kladivá, rezačky, nôž a pod.)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Skener / tlačiareň / kopírka
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Telefonovanie (pevná linka)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Telefonovanie (mobil)
☐ nikdy ☐ občas ☐ často ☐ nepretržite	☐ Videohovory (napr. Zoom, Teams, iné):

6. Asistenčné technológie a úpravy

Táto časť môže slúžiť zamestnávateľovi na zaznamenanie, čo vie poskytnúť, a uchádzačovi na zaznamenanie, čo by potreboval.

Označte, čo je (alebo môže byť) k dispozícii bez väčších prekážok:

Dostupné	Položka
☐ Áno ☐ Nie	☐ Práca s vlastnými slúchadlami na ušiach (na sústredenie, filtrovanie hluku)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Čítačky obrazovky (napr. NVDA, VoiceOver)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Hlasové ovládanie (napr. Cortana, Siri, Google Assistant)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Zväčšovače/zmenšovače obrazu (napr. ZoomText, Magnifier)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Ergonomické periférie (vertikálna myš, ergonomická alebo mechanická klávesnica)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Jednoručné klávesnice alebo ovládacie prvky
☐ Áno ☐ Nie	☐ Výškovo nastaviteľný stôl / ergonomická stolička
☐ Áno ☐ Nie	☐ Možnosť práce z domu (plne / čiastočne)
☐ Áno ☐ Nie	☐ Flexibilný pracovný čas / posunutý začiatok zmeny
☐ Áno ☐ Nie	☐ Tichá miestnosť alebo tiché miesto na prestávku/sústredenie
☐ Áno ☐ Nie	☐ Ďalšie úpravy (špecifikujte):

7. Poznámky a doplňujúce informácie

Priestor na doplnenie špecifik danej pozície alebo potrieb konkrétneho človeka:

8. Ako pracovať s výsledkami dotazníka

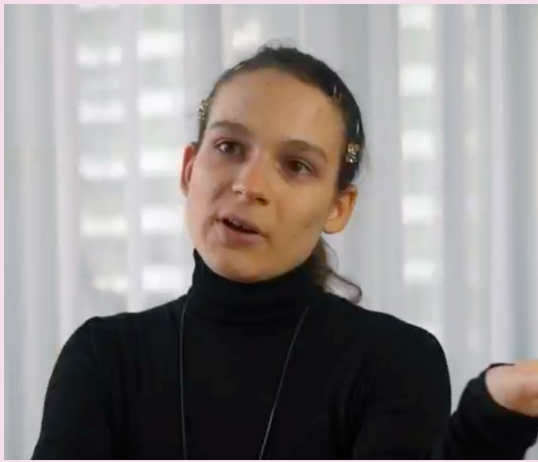
- **Zamestnávateľ:** Použite výsledky na tvorbu realistického opisu práce a pri plánovaní primeraných úprav na pracovisku.
- **Uchádzač:** Porovnajte, čo pozícia vyžaduje, s tým, čo viete a chcete zvládvať; zaznačte si body, o ktorých potrebujete hovoriť na pohovore.
- **Pracovný kouč:** Využite odpovede ako podklad na rozhovor o silných stránkach, možných úpravách a vhodných typoch práce.

Dátum vyplnenia:

Vyplnil/a:

Podpis (nepovinne):

6. Skúsenosti z Profesia Labu



Lucia Sadovská

Absolventka Profesia Labu 2024

Lucia sa do Profesia Labu zapojila, aby získala viac sebadôvery a istoty, že dokáže byť súčasťou pracovného kolektívu a fungovať v bežnom pracovnom prostredí.

Výpoveď po začatí stáží:
vimeo.com/1096811147





Darina Sadovská

Rodič absolventky Profesia Labu 2024

Darina opisuje, ako Profesia Lab pomohol Lucii preklenúť obdobie medzi školou a pracovným životom a ako exkurzie a stáže odstraňujú bariéry, najmä u mladých ľudí na autistickom spektre. Zdôrazňuje, že dcéra začala mať jasnejšiu predstavu o práci, lepší denný režim a väčší zmysel života.

Výpoveď rodiča:
vimeo.com/1096810993





Lucia a Darina Sadovské

Rok po nástupe do práce

Po roku práce Lucia spolu s mamou hodnotia, ako ju stáže a následné zamestnanie posunuli v samostatnosti, zodpovednosti a plánovaní každodenného života.

Výpoveď po roku práce:
vimeo.com/1124126217

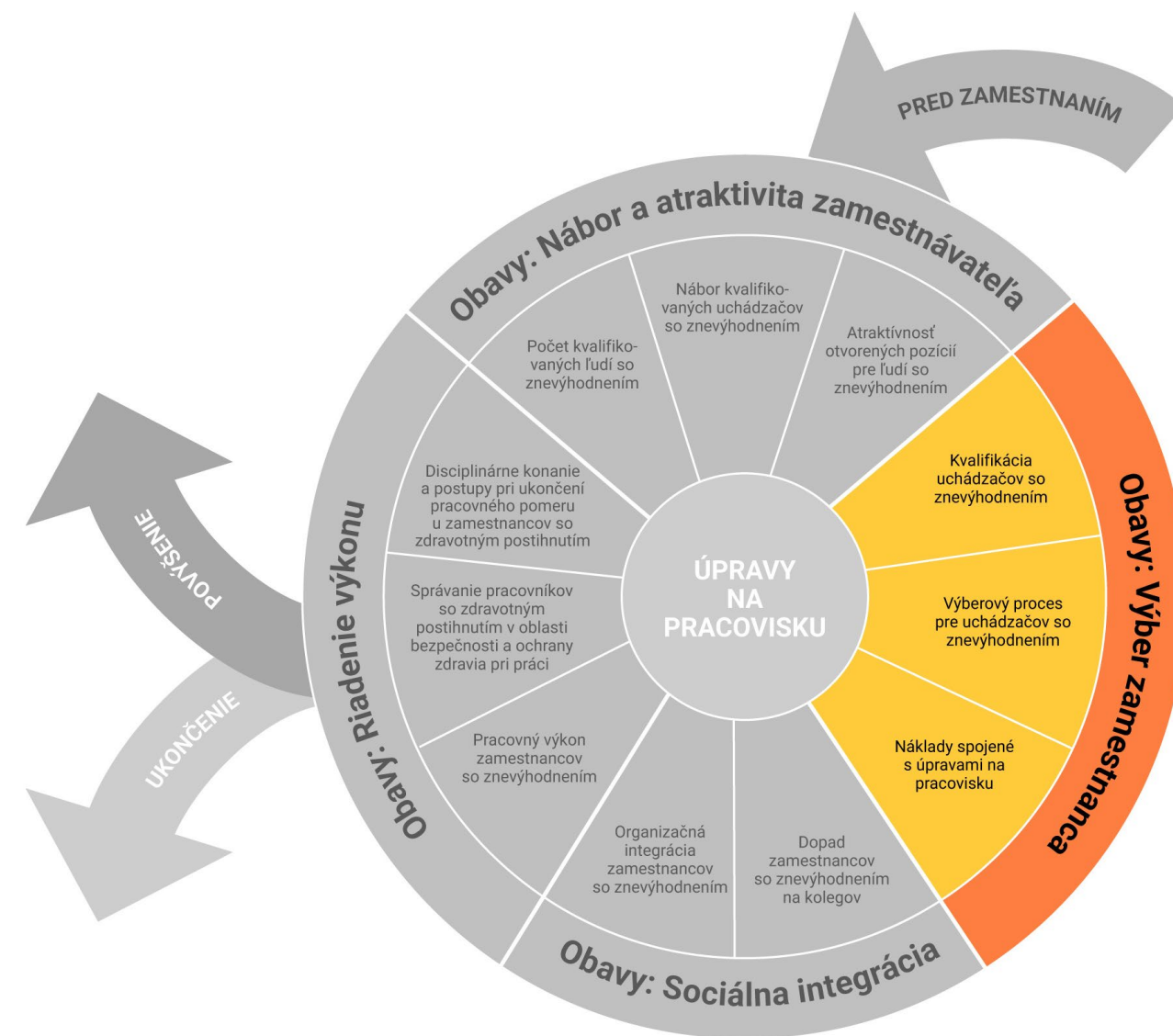


Kapitola 2

Výber zamestnanca



Zamestnávateľa sa často obávajú toho, či nájdu kvalifikovaného zamestnanca so zdravotným znevýhodnením, ako správne nastaviť výberový proces a či nebudú náklady na zamestnanie a potrebné úpravy pracoviska príliš vysoké.



Dáta a vzdelávanie

1. Kvalifikácia uchádzačov so znevýhodnením
2. Výberový proces pre uchádzačov so znevýhodnením
3. Náklady spojené s úpravami na pracovisku

Prax

4. Príprava zamestnávateľa na exkurziu
5. Príprava uchádzača na exkurziu
6. Skúsenosti z Profesia Labu (cez videá)

Pracovný portál Profesia.sk v roku 2019 zrealizoval anonymný prieskum medzi 342 zamestnávateľmi, ktorý ukázal, že už dnes existuje priestor na zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením, no veľká časť firiem svoj potenciál vôbec nevyužíva.

Len 69 opýtaných vedelo, že majú bezplatný prístup k databáze životopisov uchádzačov o prácu, ktorých možno podľa zákona o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z. považovať za občanov so zdravotným postihnutím. Na otázku, akú majú skúsenosť so zamestnávaním ľudí so zdravotným postihnutím, 216 zamestnávateľov odpovedalo, že ich skúsenosť je pozitívna, 106 nemalo žiadnu skúsenosť a len 18 uviedlo negatívnu skúsenosť. Napriek tomu sa 63 respondentov domnievalo, že vo svojej firme nemajú žiadne práce, ktoré by mohli vykonávať ľudia so zdravotným znevýhodnením, čo naznačuje skôr bariéry v predstavách než v reálnych pracovných možnostiach.

Zamestnávatelia, ktorí odpovedali kladne, že v ich firme existujú pozície vhodné pre ľudí so zdravotným znevýhodnením, zároveň označili aj typ znevýhodnenia (s možnosťou označiť viac odpovedí):

- 154 vidí priestor pri pohybovom znevýhodnení,
- 57 pri sluchovom obmedzení,
- 11 pri zrakovom obmedzení,
- 12 pri intelektovom znevýhodnení,
- 191 pri chronickom ochorení a
- 14 pri psychickom ochorení.

V komentároch uvádzali najmä pozície ako zákaznícka podpora, administratíva, upratovanie či niektoré vodičské role (pokiaľ uchádzač spĺňa zdravotné požiadavky), chronické ochorenia ako cukrovka či celiakia.

Medzi obmedzenia zaraďovali manuálne montáže, prácu v stoji, zmenovú prevádzku či nedostatok prispôbených priestorov, no viaceré firmy zároveň uviedli, že už dnes zamestnávajú ľudí s existujúcimi obmedzeniami a uchádzačov cielene „nefiltrujú“ len na základe formálnych diagnóz.

1. Kvalifikácia uchádzačov so znevýhodnením

Zdravotné znevýhodnenia nie sú jednoliata kategória. Zahrňajú široké spektrum, často ide o kombináciu viacerých znevýhodnení a vôbec nemusia súvisieť so schopnosťou plnohodnotne pracovať.

Naše predstavy sú niekedy skreslené aj tým, čo sme videli vo filmoch alebo v médiách – buď ako príbehy o „super schopnostiach“, alebo naopak ako obrazy úplnej bezmocnosti. Filmy majú tendenciu z ľudí so zdravotným znevýhodnenímrobiť hrdinov či výnimočné talen-

ty, čo môže na pracovisku vytvárať nereálne očakávania a tlak na výkon namiesto realistického pohľadu na bežnú, každodennú prácu a potrebnú podporu.

Podobne aj v oblasti neurodiverzity kolujú mýty o „geniálnych autistoch“ alebo „extrémnom výkone pri ADHD“, ktoré môžu zatieniť skutočnosť, že väčšina ľudí potrebuje kombináciu primeraných úprav, jasných očakávaní a férového hodnotenia, nie status hrdinu.

- Ak sa chcete dozvedieť **viac o Neurodiverzite na pracovisku**, model začleňovania sme opísali v prvej príručke Nevyužitie talenty (kapitola Primerané úpravy na pracovisku).

Naším cieľom je ukázať, ako reálne využiť potenciál človeka so zdravotným znevýhodnením a nastaviť mu takú podporu, aby mohol plniť nosné funkcie svojej práce.

Vychádzame z prístupu International Classification of Functioning, Disability and Health (Medzinárodnej klasifikácie funkčnej schopnosti, zdravotného postihnutia a zdravia – v skratke ďalej ako ICF) Svetovej zdravotníckej organizácie, ktorá zdôrazňuje, že obmedzenia vznikajú v interakcii medzi človekom a prostredím. To platí aj pre zamestnávanie.

Limity človeku so zdravotným znevýhodnením nedáva jeho diagnóza, ale prostredie, v ktorom má pracovať. Ak sa prispôsobí pracovné prostredie a procesy, mnoho bariér sa stratí. To si však vyžaduje čas: zamestnávateľ potrebuje priestor, aby mohol spoznať zamestnanca, identifikovať jeho talenty a spolu s ním hľadať spôsob, ako jeho potenciál využiť naplno – či už ide o úpravu pracovných úloh, pridanie asistenčných technológií alebo zmenu organizácie práce.

Kľúčovým predpokladom tohto procesu je vzájomná dôvera medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Skúsenosti zamestnávateľov zapojených do Profesia Lab ukazujú, že obavy z „neistoty“ okolo zdravotného stavu a potrebných úprav sa výrazne znižujú v momente, keď vznikne bezpečný priestor na otvorenú komunikáciu o potrebách a možnostiach. Dôvera umožňuje, aby zamestnanec postupne zdieľal, čo potrebuje, a zamestnávateľ mal dostatok informácií na férové hodnotenie výkonu a nastavenie primeraných úprav.

2. Výberový proces pre uchádzačov so znevýhodnením

V programe Profesia Lab sme zistili, že najefektívnejším spôsobom, ako prekonať obavy zamestnávateľov a nájsť vhodných kandidátov, sú exkurzie, ktoré predchádzajú výberovým rozhovorom a ponukám na stáže.

Ako exkurzie fungujú:

Uchádzači môžu navštíviť rôzne pracoviská a vyskúšať si prácu, o ktorú majú záujem. Počas návštevy, ktorá zvyčajne trvá 2-3 hodiny, je s nimi prítomný pracovný kouč, ktorý ich pozná a vie poskytnúť podporu. Program exkurzie pripravujeme so zamestnávateľom vopred. Súčasťou je aj pracovný kouč. Uchádzač dostane informácie o type práce, potrebných zručnostiach a schopnostiach, opis prostredia, mená ľudí, s ktorými bude spolupracovať a pod. Zamestnávateľ dostane profil uchádzača spolu s jeho životopisom. Cieľom je minimalizovať zbytočný stres a uľahčiť vzájomné stretnutie zamestnávateľa a uchádzača.

Výhody pre zamestnávateľa:

- vidí daného uchádzača v kontexte svojej firmy a v kolektíve, kde by bol začlenený;
- môže pozorovať, ako uchádzač vykonáva konkrétne pracovné činnosti;
- identifikuje potrebné úpravy pracoviska alebo postupov, ak sú potrebné;

- získava reálnu predstavu o potenciáli kandidáta pred prijatím.

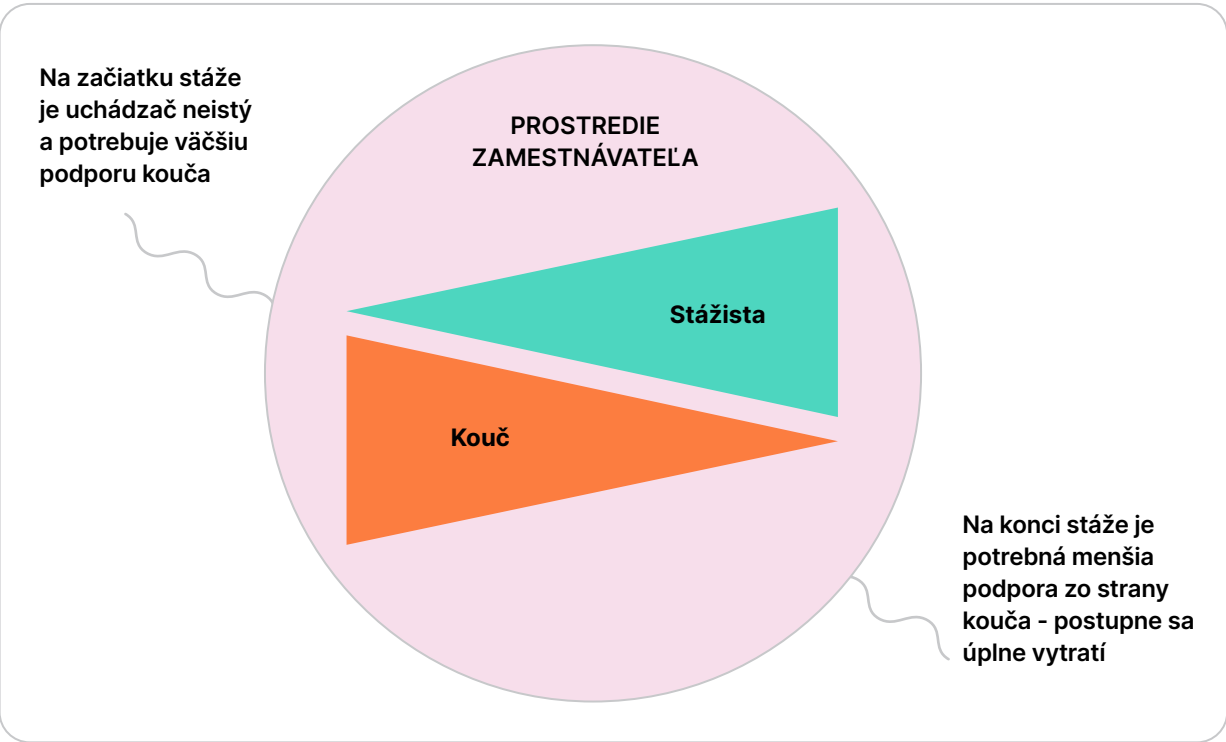
Rola pracovného kouča:

Pracovný kouč zohráva kľúčovú úlohu v celom procese:

- pozná uchádzača a vie o jeho silných stránkach aj potrebách;
- pomáha uchádzačovi počas exkurzie s pochopením inštrukcií;
- komunikuje so zamestnávateľom o potrebných úpravách;
- na základe svojej skúsenosti dokáže poradiť, či je pozícia vhodná pre daného uchádzača.

Podpora pracovného kouča sa vždy prispôsobuje typu práce aj úrovni potrieb konkrétneho uchádzača – inak vyzerá pri manuálnej práci, inak pri administratívnych úlohách a odlišne pri programátorských či účtovných pozíciách.

Spolupráca pracovný kouč + uchádzač o prácu + zamestnávateľ (príklad z Profesia Labu)



Pri niektorých kandidátoch ide najmä o úvodné sprevádzanie počas exkurzie a nástupu, pri iných je spočiatku intenzívnejšia, no z dlhodobého hľadiska by mala podľa modelu Profesia Lab postupne ustupovať, ako je znázornené na obrázku.

Pracovný kouč preto nie je to isté ako pracovný asistent podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti – jeho úloha nie je natrvalo „robiť prácu spolu so zamestnancom“, ale pomôcť nastaviť procesy, komunikáciu a podporu tak, aby zamestnanec vedel svoju prácu zvládať čo najviac samostatne.

3. Náklady na zamestnanie a úpravy pracoviska

Jednou z najčastejších obáv zamestnávateľov sú náklady spojené so zamestnávaním osôb so zdravotným znevýhodnením. Výskumy však ukazujú, že náklady na úpravy pracoviska sú podľa dostupných dát skôr nízke a vo väčšine prípadov nepredstavujú pre zamestnávateľov významnú finančnú záťaž.

Náklady na úpravy pracoviska

- Približne 56% úprav pre zamestnancov so zdravotným znevýhodnením nestojí zamestnávateľa vôbec nič, napríklad povolenie práce na diaľku, flexibilný pracovný čas alebo úprava spôsobu komunikácie.
- Zvyšné úpravy stoja v priemere okolo 500 USD ako jednorazový náklad, pričom takúto skúsenosť uviedlo približne 39% zamestnávateľov v prieskume medzi 3 369 firmami (zdroj: www.askjan.org).

Úpravy sa môžu týkať troch hlavných oblastí:

- Pracovná náplň – prispôbenie úloh a zodpovedností
- Pracovné prostredie – fyzické a zmyslové úpravy priestoru
- Pracovné podmienky – flexibilita času a organizácie práce

Príklady bežných úprav:

- Písomné inštrukcie alebo videonahrávky namiesto ústnych
- Tichá miestnosť na sústredenie sa
- Flexibilný pracovný čas alebo práca z domu
- Vopred dohodnutý spôsob dávania spätnej väzby (najskôr písomne a potom ústne)
- Nastavenie komunikácie len na písomnú formu (nie telefonickú)
- Slúchadlá pri práci na obmedzenie rušivých podnetov
- Ergonomické pracovisko s nastaviteľnou výškou
- Asistenčné technológie pri práci s PC



Pre zamestnávateľov odporúčame medzinárodnú príručku „Reasonable accommodation at work – Guidelines and good practices“, ktorú pripravila Európska komisia.

Ponúka praktické návody, príklady úprav a prehľad právnych povinností v oblasti primeraných úprav na pracovisku. Príručka sa dá bezplatne stiahnuť na stránke https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/reasonable-accommodation-work-guidelines-and-good-practices_en.

4. Príprava zamestnávateľa na exkurziu

Pred samotnou exkurziou je kľúčové správne si nastaviť kritériá výberu. Definujte si:

- Nosné funkcie pozície – ktoré úlohy sú nevyhnutné a ktoré doplnkové
- Sledované kompetencie – napríklad efektívna komunikácia, odolnosť voči stresu, orientácia na zákazníka, schopnosť učiť sa, motivácia
- Hard skills verzus soft skills – “hard” požiadavky vieme väčšinou naučiť alebo zabezpečiť (školenie, úprava pracoviska, kompenzačné pomôcky), preto sa zamerajte predovšetkým na soft skills

Na čo sa zamerať počas exkurzie

Počas samotnej exkurzie pozorujte:

- Ako uchádzač vykonáva konkrétnu prácu – nielen či ju dokáže urobiť, ale aj akým tempom, či potrebuje viac času na pochopenie inštrukcií
- Interakciu s kolektívom – ako komunikuje s ostatnými, ako reaguje na spätnú väzbu
- Adaptáciu na nové prostredie – ako sa uchádzač orientuje v priestoroch, či potrebuje čas na aklimatizáciu
- Potrebné úpravy pracoviska – mobilita, ovládanie aplikácií, bezbariérovosť, ergonomické potreby

Spätná väzba po praktickej časti

Všeobecné zásady pri výbere

Rozhovor by mal začať otázkami na spätnú väzbu od uchádzača:

- Ako sa ti páčila daná práca?
- Čo považuješ za najviac zaujímavé?
- Čo by ťa bavilo asi najmenej?
- Napadli ti počas skúšky práce nejaké prekážky? Ako by sme ich vedeli odstrániť? Čo by ti pomohlo?
- Prekvapilo ťa niečo pozitívne? Ak áno, čo?
- Prekvapilo ťa niečo negatívne?

Až následne by mala nasledovať spätná väzba zo strany personalistu na základe pozorovania uchádzača počas exkurzie.

Ako formulovať otázky

Otázky prispôsobte profilu uchádzača a jeho sledovaným kompetenciám. Príklady vhodných oblastí:

Komunikácia a riešenie problémov

- Ako by si riešil situáciu, keď zákazník nie je spokojný s odpoveďou a nalieha na rýchle riešenie?
- Vieš uviesť príklad, keď si niekomu pomohol s problémom alebo usmernením?

Pracovné tempo a multitasking

- Ako by si opísal svoju schopnosť pracovať s viacerými aplikáciami naraz?
- Ako zvládaš rýchle prepínanie medzi úlohami?

Učenie sa a rozvoj

- Ako sa najlepšie učíš nové veci? Máš skúsenosť s online školeniami alebo videoinštrukciami?
- Čo by ti pomohlo pri zaškoľovaní, aby si sa cítil komfortne?

Práca s PC a asistenčnými technológiami

- Aké softvérové programy si už používal?
- Aké technológie by ti mohli pomôcť efektívnejšie pracovať?

Pracovné prostredie

- Aké úpravy pracovného prostredia by ti pomohli pracovať efektívne?

Všeobecné zásady pri výbere

- Pokúste sa zabudnúť na fixnú predstavu, ako má vyzeráť vhodný kandidát/ka
- Zamerajte sa na silné stránky konkrétneho človeka.
- “Flexibilnejšie rozmýšľajte o pozícii” – mnohé požiadavky vieme upraviť alebo kompenzovať.
- Skúste sa pozrieť na človeka individuálne – jeho skillset verzus vaša rola a ako by v nej mohol uspieť.
- Využite aj konzultáciu s pracovným koučom po skončení exkurzie. Pozná uchádzača a vie poskytnúť cenné informácie o jeho silných stránkach a potrebách.
- Viac o príprave a organizácii exkurzie sme napísali v prvej príručke Nevyužité talenty (kapitola Primerané úpravy na pracovisku).

Vďaka tomuto prístupu je možné efektívnejšie vytipovať vhodných kandidátov na danú pozíciu a znižujú sa riziká nesprávneho výberu.

5. Príprava uchádzača na exkurziu

Exkurzia je príležitosť vyskúšať si prácu „na nečisto“, spoznať tím a zistiť, či sa v danom prostredí cítiš bezpečne a pohodlne. Nie je to skúška ani pohovor – cieľom je, aby si získal vlastnú skúsenosť a vedel sa lepšie rozhodnúť o ďalších krokoch.

Pred exkurziou:

- **Prečítaj si dostupné informácie o firme** a o pozíciách, ktoré ponúka. Zameraj sa na to, aké úlohy by si približne robil a v akom prostredí by si pracoval.
- **Nacvič si krátke predstavenie (2 – 3 vety).** Pomôže ti, keď vieš stručne povedať, kto si, čo ťa baví (v súvislosti s prácou) a v čom sú tvoje silné stránky.
- **Premysli si, aké úpravy alebo podporu by si potreboval,** aby si vedel prácu robiť čo najlepšie (čas na pochopenie inštrukcií, tichšie miesto, vizuálne pomôcky, pomoc s dopravou a pod.).
- **Priprav si 3 až 5 otázok na zamestnávateľa** – napríklad aké sú typické úlohy v danej práci, ako prebieha zaškoľovanie, ako sa zadávajú inštrukcie, aké sú možnosti úprav spôsobu práce alebo pracovného času.

Počas exkurzie si všímaj:

- **Ako sa ti pracuje s konkrétnymi úlohami** – čo ti ide ľahko, pri čom potrebuješ viac času alebo vysvetlenia.
- **Ako sa cítiš v kolektíve** – či ti vyhovuje štýl komunikácie a spätná väzba.
- **Ako na teba pôsobí priestor** – hluk, svetlo, tempo, pohyb medzi pracoviskami.

Rozhovor po praktickej časti:

- **Využi priestor na spätnú väzbu** – pýtaj sa, čo sa ti podarilo, v čom máš potenciál a čo by si mohol zlepšiť.
- **Otvorene povedz, čo ti pomáha pri práci a aké úpravy by si potreboval,** aby si vedel podávať dobrý výkon.
- **Spýtaj sa, aké ďalšie zručnosti alebo kurzy by ti pomohli** priblížiť sa k pozícii, o ktorú máš záujem (napríklad konkrétny softvér, kurz komunikácie, dobrovoľnícka skúsenosť).

6. Skúsenosti z Profesia Labu



**Mário
Šišolák**



Absolvent Profesia Labu 2023

Mário sa do exkurzií a stáží v Profesia Labe zapojil aj v nasledujúcom roku. Medzitým aktívne rozvíjal svoje zručnosti, sebaaprezentáciu a celkový prístup k práci. Spolu s pracovnou koučkou Andreou Kozovou opisujú, ako dôležitú úlohu zohráva podpora kouča, zamestnávateľa aj rodiny pri prechode na otvorený trh práce.

Pozrite si jeho príbeh:
vimeo.com/1130848802



**Iveta Čorosová,
Jakub Lukajka**



Absolventi Profesia Labu 2023

Iveta nastúpila do spoločnosti TESCO Stores v Košiciach po absolvovaní Profesia Labu v roku 2023. O rok neskôr sa už sama podieľala na zaúčaní Jakuba, ďalšieho absolventa programu.

Pozrite si ich príbeh:
vimeo.com/1125444374



**Dagmar
Kočiová**



OZ Usmej sa na mňa

Iveta a Jakub sa na svoju stáž v TESCO Stores pripravovali v úzkej spolupráci s občianskym združením Usmej sa na mňa pod vedením Dagmar Kočiovej.

Pozrite si video:
vimeo.com/1104471190/e91e89f0e3

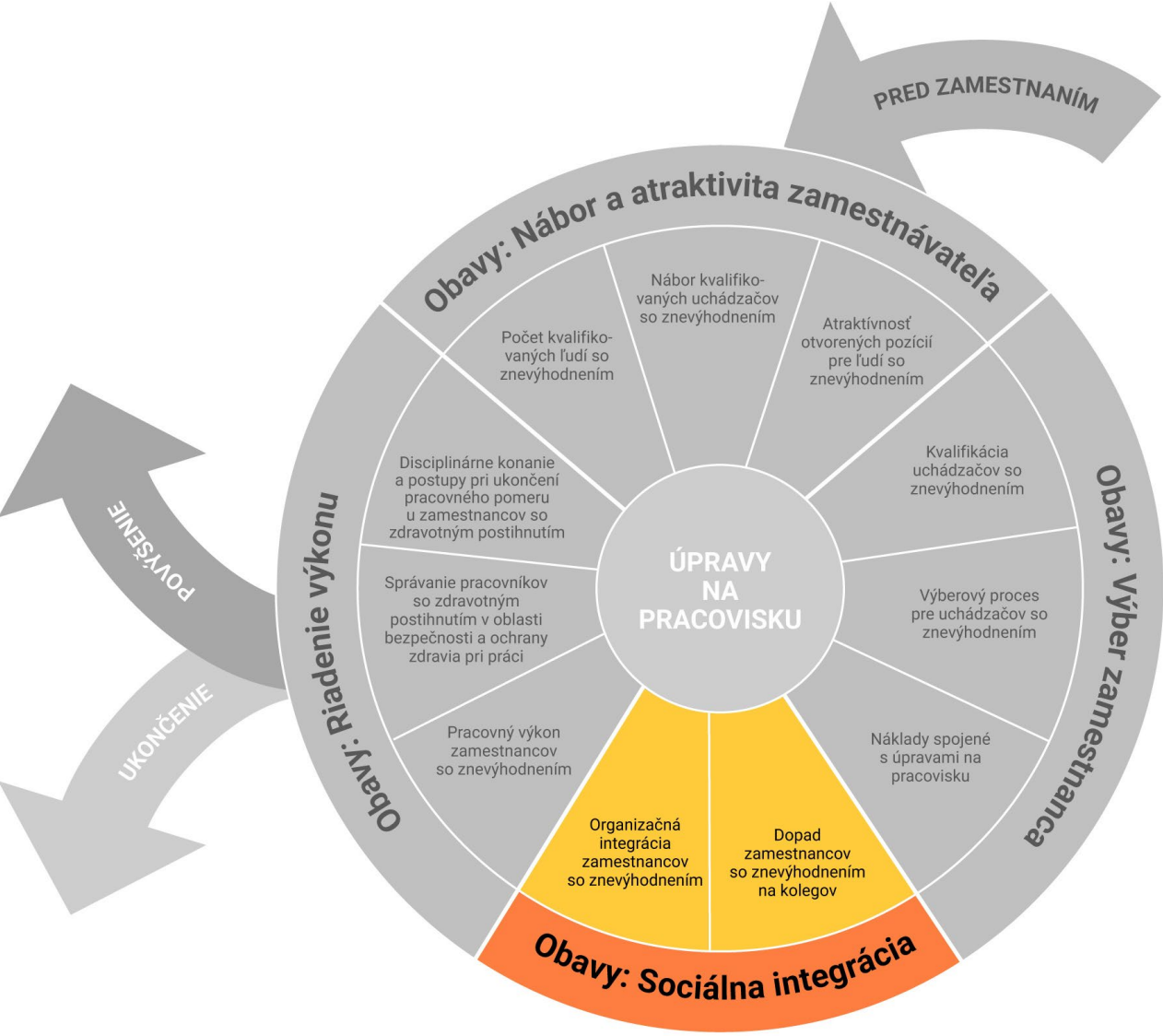


Kapitola 3

Sociálna integrácia



Výskumy dlhodobo ukazujú, že zamestnávateľia majú pri zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím viaceré obavy, ktoré však často vychádzajú skôr zo stereotypov než z reálnych skúseností.



Dáta a vzdelávanie

- 1. Dopad zamestnancov so znevýhodnením na kolegov
- 2. Organizačná integrácia zamestnancov so znevýhodnením

Prax

- 3. Mini-kvíz: Ako to vnímaš ty?
- 4. Pre uchádzačov: Ako požiadať o úpravu na pracovisku
- 5. Skúsenosti z Profesia Labu (cez videá)

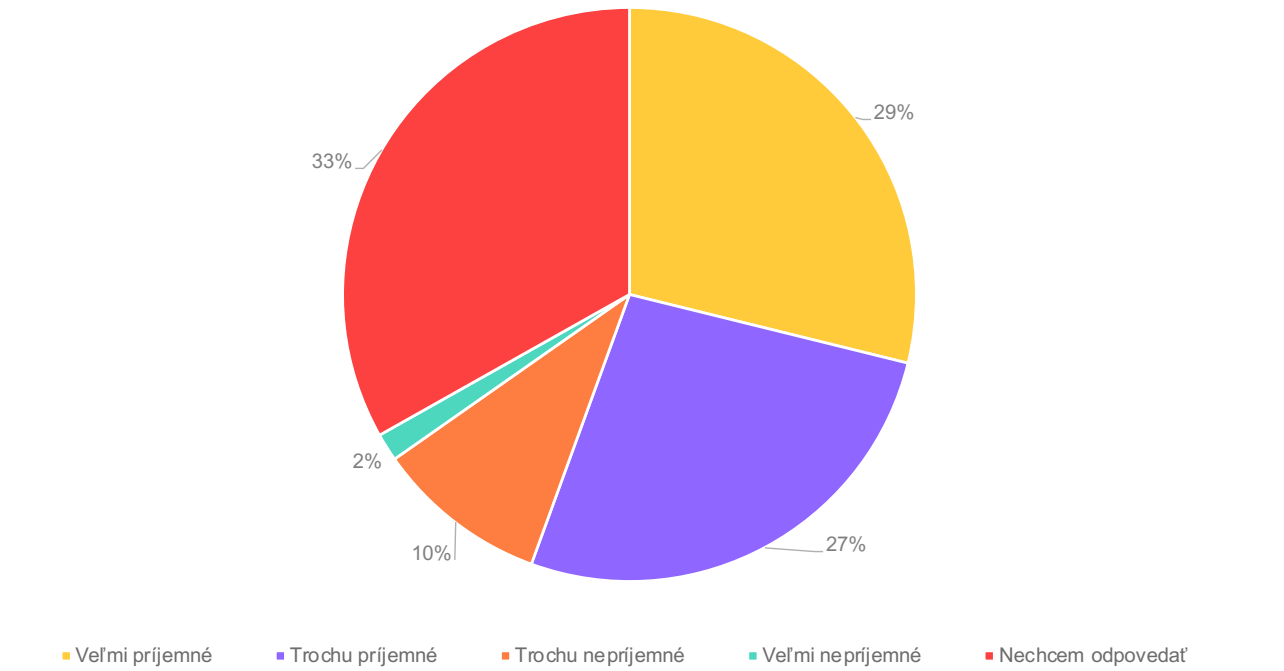
1. Dopad zamestnancov so znevýhodnením na kolegov

Výsledky medzinárodného prieskumu, ktorý zrealizovala Alma Career Slovakia v spolupráci s Price-waterhouseCoopers Slovensko prostredníctvom platového portálu paylab.com zmapovali postoje zamestnancov voči rôznym skupinám kolegov, mieru komfortu s rozmanitosťou na pracovisku, skúsenosti s diskrimináciou a vnímanú férovosť a prínosy diverzity, rovnosti a inklúzie (DEI).

Prieskum sa uskutočnil od septembra do decembra 2025 v ôsmich krajinách (Slovensko, Česko, Lotyšsko, Litva, Estónsko, Chorvátsko, Severné Macedónsko, Bosna a Hercegovina) a zahŕňa odpovede viac ako desaťtisíc respondentov.

Pri analýze sme porovnávali **Slovensko s priemerom ostatných krajín** celkovo zapojených do prieskumu

Aké príjemné je pre vás pracovať s kolegami, ktorých zázemie, identita alebo názory sa líšia od vašich vlastných?
Krajina: Slovensko (2995 respondentov)



Na Slovensku 29 % respondentov uviedlo, že je pre nich „veľmi príjemné“, či „trochu príjemné“ – 27 %, pracovať s rôznorodými kolegami, zatiaľ čo až 33 % odpovedalo „nechcem odpovedať“. Tento podiel je **najvyšší zo všetkých krajín**, čo naznačuje citlivosť témy diverzity a nedostatok psychologickej bezpečnosti. Najbližšie sa

a zároveň sme krajiny rozdelili do **klastrov podľa geografickej a kultúrnej podobnosti**:

- Klaster 1 – Stredná Európa:** Slovensko, Česko
- Klaster 2 – Pobaltie:** Lotyšsko, Litva, Estónsko
- Klaster 3 – Balkán:** Chorvátsko, Bosna a Hercegovina, Severné Macedónsko

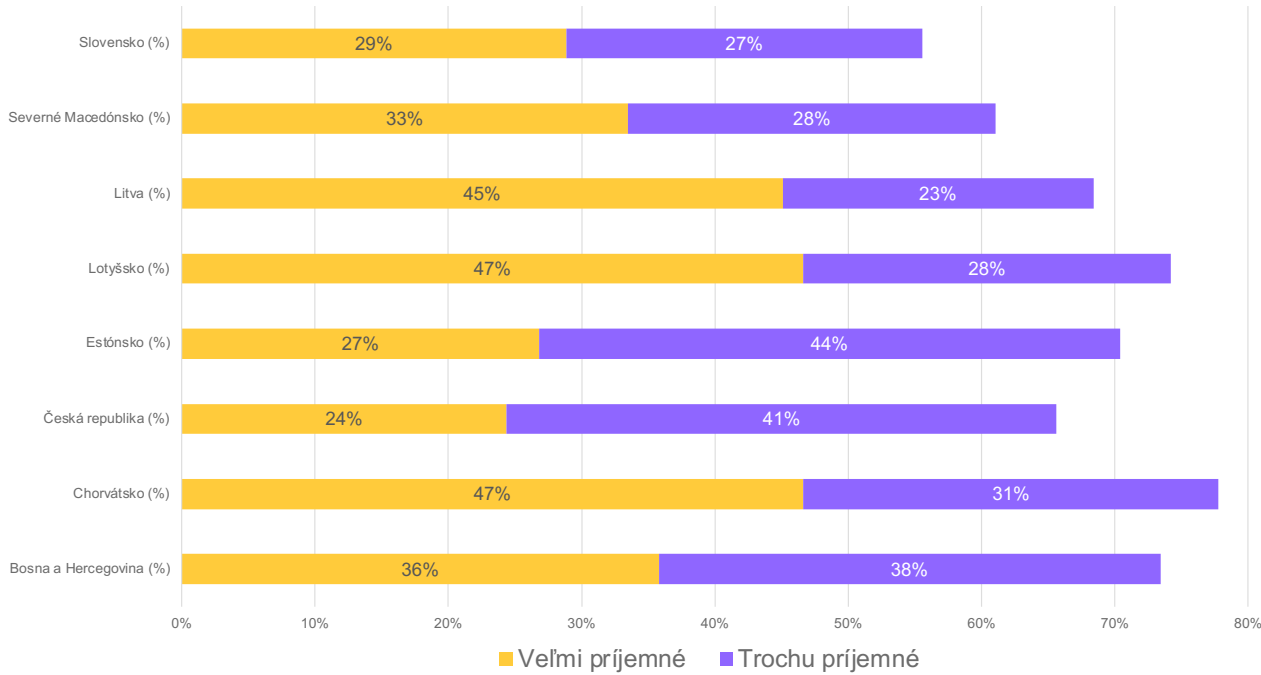
Tento prístup nám umožnil identifikovať **lokálne špecifiká Slovenska**, porovnať ich s **regionálnymi trendami** a pochopiť, kde sú najväčšie rozdiely.

Kľúčové zistenia

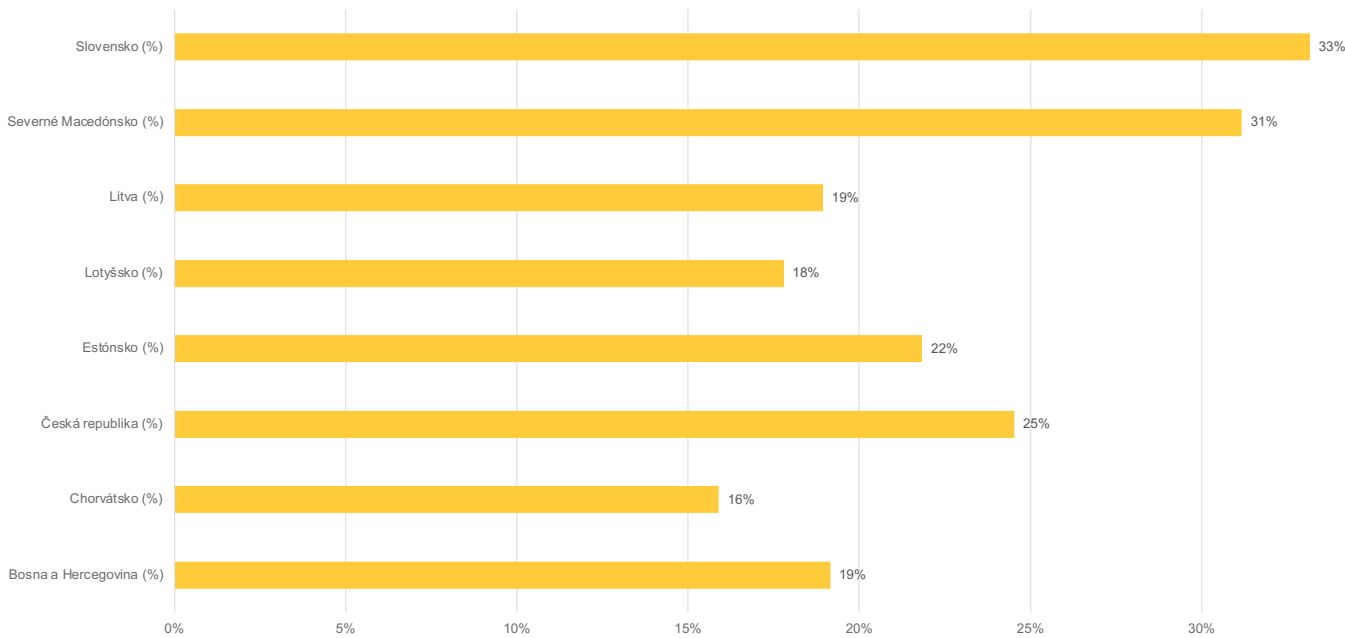
Otázka: Aké príjemné je pre vás pracovať s kolegami, ktorých zázemie, identita alebo názory sa líšia od vašich vlastných? (napr. národnosť, zdravotné znevýhodnenie, rodová identita, vek, náboženstvo, rasa/etnická príslušnosť)

približuje k našim odpovediam Severné Macedónsko z Balkánskych krajín, ktoré boli zapojené v prieskume, a to na úrovni 31 %. V Pobaltí je priemer odpovedí „veľmi príjemné“ až 46 %, okrem Estónska, kde sa v odpovediach pohybujeme na úrovni 27 %, avšak „trochu príjemné“ je výrazne vyššie, až na úrovni 44 %.

Porovnanie medzi krajinami
(14 750 respondentov)



Porovnanie medzi krajinami
(14 750 respondentov) | Odpoveď: Nechcem odpovedať



Táto prvá otázka meria komfort pri diverzite, čo je kľúčový indikátor inkluzívnej kultúry. Slovensko deklaruje otvorenosť, ale vysoký podiel „nechcem odpovedať“ u vyššie spomenutých krajín, ukazuje, že téma je stále citlivá. Je nesmierne dôležité kontinuálne nielen vo firmách, ale aj v spoločnosti pracovať na **dôvere a transparentnosti**.

Na jednej strane Slovensko vykazuje nadpriemernú ochotu spolupracovať s rôznorodými kolegami, čo je silný základ pre inkluzívne iniciatívy. Firmy môžu stavať na pozitívnom postoji zamestnancov a investovať do programov diverzity a inklúzie. Avšak na druhej strane, nižší podiel „trochu príjemné“ v odpovediach naznačuje, že zamestnanci majú vyhranenejšie názory, či už smerom k väčšej alebo nižšej miere komfortu.

Komunikácia o diverzite by mala byť konkrétna, nie všeobecná. Slovensko sa v medzinárodnom porovnaní javí ako krajina s relatívne vysokou toleranciou k odlišnostiam, čo je pozitívny signál pre zahraničné investície a multikultúrne tímy.

Aj napriek tomu, že negatívne, či mierne negatívne postoje sú veľmi nízke (na úrovni 2 % až 10 %), stále ide o výzvu a nielen firmy, ale aj spoločnosť by mali pracovať na znižovaní predsudkov prostredníctvom vzdelávania a otvorenej komunikácie. Nestačí mať D&I stratégiu na papieri, ale dôležité je popri otvorenej komunikácii budovať aj psychologickú bezpečnosť a prostredie.

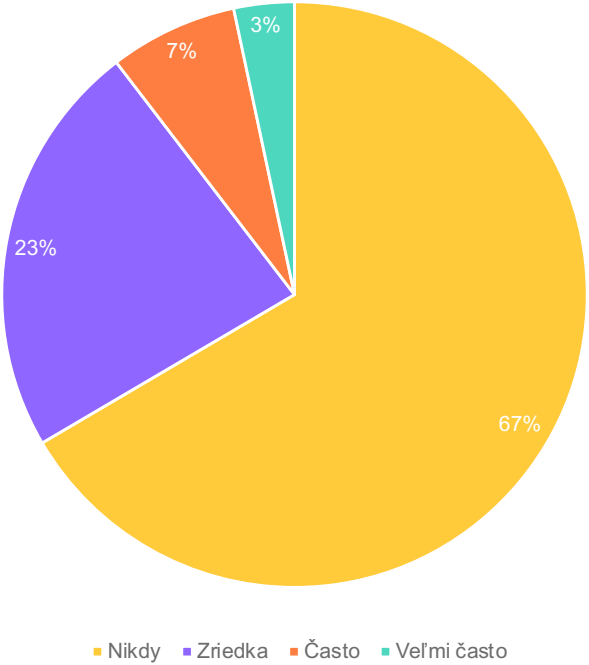
Otázka: Ako často sa za posledných 12 mesiacov stalo, že vaši kolegovia mali pocit, že sú v práci znevýhodnení, lebo nepatria do žiadnej špeciálnej skupiny, ktorú

sa firma snaží podporovať (napríklad z dôvodu pohlavia, rasy alebo zdravotného znevýhodnenia)?

Až 67 % respondentov na Slovensku uviedlo odpoveď „nikdy“, čo znamená, že väčšina zamestnancov nevníma znevýhodnenie kolegov v súvislosti s podporou špeciálnych skupín. Ďalších 23 % odpovedalo „zriedka“, čo tiež naznačuje, že tieto situácie sú skôr výnimočné.

To je veľmi pozitívny signál, ktorý ukazuje, že férovosť a rovnaké príležitosti síce môžu byť vo firemnom prostredí prítomné, avšak dôležitý faktor, ktorý taktiež môže zohrávať rolu v odpovediach je práve ten, do akej miery je táto téma prirodzenou súčasťou na pracoviskách. Do akej miery majú zamestnanci prístup či vedomosť ohľadne citlivých informácií o kolegoch - predovšetkým o tých, ktoré nie sú na prvý pohľad zrejmé a viditeľné (napr. zdravotné znevýhodnenie).

Ako často sa za posledných 12 mesiacov stalo, že vaši kolegovia mali pocit, že sú v práci znevýhodnení?
Krajina: Slovensko (2995 respondentov)



Priemer odpovedí u všetkých ostatných krajín je 69 %, čo naznačuje, že Slovensko je veľmi blízko priemeru, a regionálne prostredie je relatívne inkluzívne. Ak sa aj pozrieme samostatne na Pobaltské či Balkánske krajiny, väčšina odpovedí je stále pozitívna a teda pocit nerovnosti je skôr výnimkou, nie pravidlom.

Čo to znamená v širšom kontexte? Väčšina zamestnancov vníma pracovné prostredie ako férové. To je základ pre budovanie inkluzívnej kultúry. Táto otázka meria vnímanie férovosti - ak zamestnanci cítia nerovnosť, môže to viesť k frustrácii, či nižšej angažovanosti.

Je dôležité, aby v tomto smere firmy komunikovali a pravidelne vysvetľovali, že inklúzia = vytváranie rovnakých príležitostí pre všetkých a pre všetky skupiny.

Veľmi užitočné môžu byť práve workshopy o inklúzii, kde je priestor na diskusiu a vysvetlenie princípov „rovnakých príležitostí“. Komunikujte, že podpora diverzity je prínosom pre všetkých, nie znevýhodnením pre niektorých a veľmi užitočné môže byť aj zdieľanie príkladov, ako inklúzia zlepšuje tímovú spoluprácu.

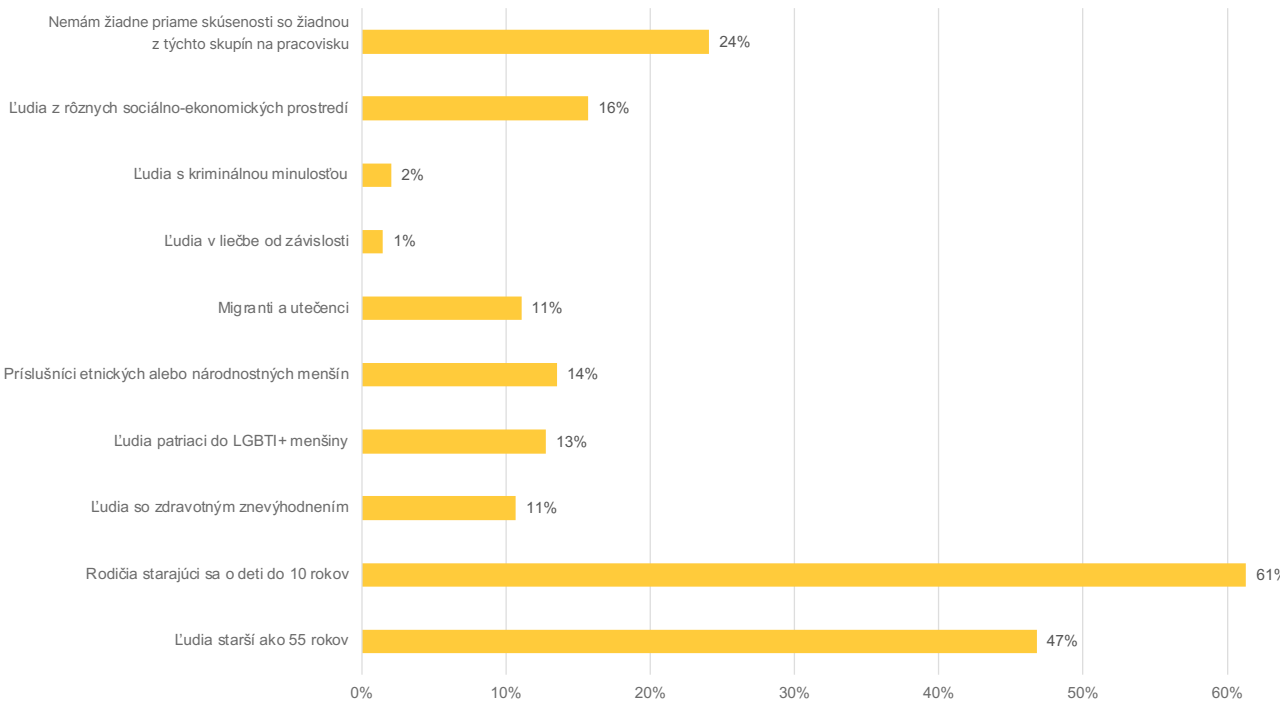
Otázka: Pracujete v súčasnosti s kolegami, ktorí patria do niektorej z nasledujúcich skupín?

Slovensko má vysokú mieru vekovej diverzity a rodičovskej zodpovednosti, ale podstatne nižšiu mieru kontaktu s LGBTI+ a migrantmi. Kontakt s ľuďmi staršími ako 55 rokov je na úrovni 47 %. S rodičmi, ktorí sa starajú o deti do 10 rokov pracuje 61 % respondentov.

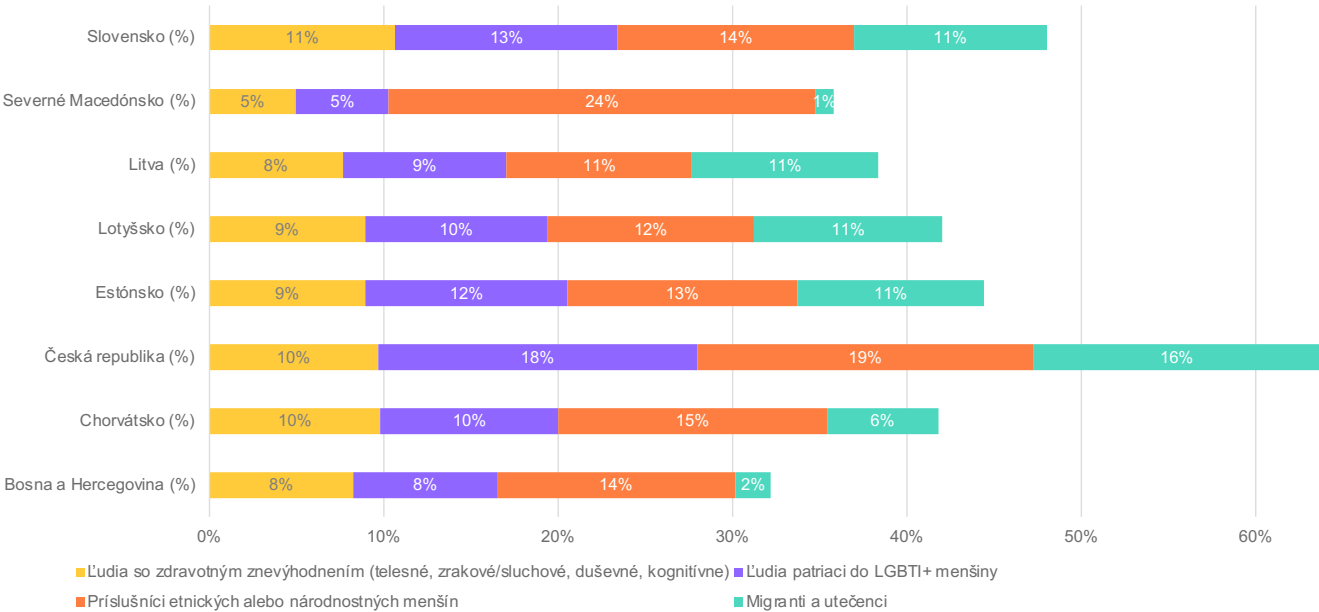
Kontakt s ľuďmi so zdravotným znevýhodnením (telesné, zrakové/sluchové, duševné, kognitívne), aj v porovnaní s predchádzajúcimi prieskumami pretrváva na úrovni 11 %. Tieto odpovede však môžu byť opäť jemne skreslené, pokiaľ to nie je otvorená téma na pracovisku, prípadne ide o neverejnú informáciu. Zároveň kontakt s ľuďmi z LGBTI+ menšiny je na úrovni 13 % a migrantmi na úrovni 11 %.

Pracujete v súčasnosti s kolegami, ktorí patria do niektorej z nasledujúcich skupín?

Krajina: Slovensko (2995 respondentov)



Porovnanie medzi krajinami
(14 750 respondentov) | Vybrané odpovede



Výsledky prieskumu ukazujú, že firmy by sa mali na vytvorenie diverzity a inklúzie priamo a strategicky zamerať, a to nielen u nás, ale taktiež aj v iných krajinách, kde sú výsledky približne totožné so Slovenskom.

Rozdiely sa týkajú v odpovediach pri stretnutí so skupinou migrantov a utečencov, kde napríklad v Čechách je to o 5 % viac oproti Slovensku, naopak v v Balkánskych krajinách ako Bosna a Hercegovina či Severné Macedónsko to je o 9 až 10 % menej časté. Zaujímavý je taktiež pohľad v krajinách na spoluprácu s ľuďmi, ktorí patria do LGBTI+ komunity, kde v Čechách je to na úrovni 18 %, čo je o 5 % viac ako na Slovensku. Naopak v krajinách ako Severné Macedónsko na úrovni 5 %, či Litva 9 %.

Prečo je to dôležité? Skutočná prítomnosť diverzity ovplyvňuje otvorenosť kultúry. Ak firmy nemajú prirodzenú diverzitu, mali by ju aktívne vytvárať. Nízka prítomnosť menšín = vyššia rizikostereotypovanižšej empatie. Diverzita prináša inovácie, kreativitu a konkurencieschopnosť. Užitočné firemné programy môžu byť práve pravidelné mentoringy, networking a vytváranie interných komúní.

Aj v prieskume až 61% respondentov uviedlo, že pracujú s rodičmi detí do 10 rokov. Priemer v Balkánskych krajinách je porovnateľný, a to 62 %, či Pobaltských krajinách na úrovni 64 %. Táto skupina dominuje v pracovnom prostredí naprieč krajinami. Prevaha rodičov v tíme môže zároveň viesť k tomu, že firemné

politiky a benefity môžu byť orientované najmä na rodičov (flexibilnejšia pracovná doba, práca z domu a pod.). Zamestnanci bez detí môžu vnímať, že nemajú rovnaké výhody, napríklad menej flexibility alebo menej pozornosti zo strany zamestnávateľa. Aj keď väčšina respondentov tvrdí, že pocit nerovnosti sa nevyskytuje, časť zamestnancov môže cítiť, že „nepatrí do podporovanej skupiny“, čo v otázke koreluje s odpoveďami „často“ a „veľmi často“.

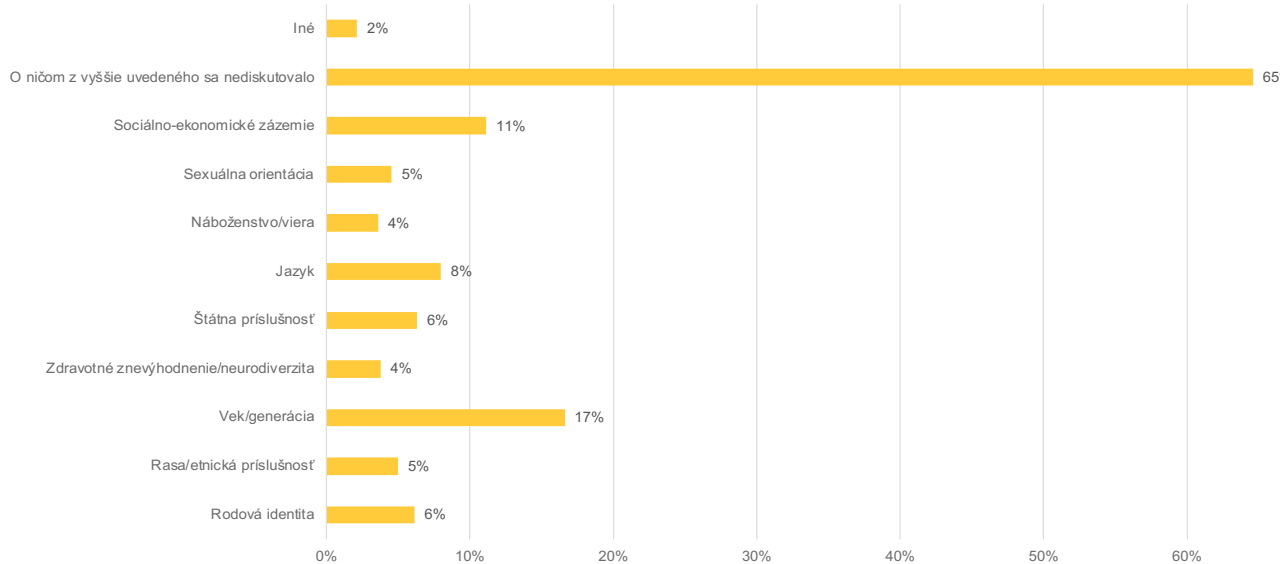
Firemné prostredie, kde je dominantná jedna skupina (napr. rodičia), môže nevedome vytvárať bariéry pre ostatných. Ak sa diverzita redukuje na vek alebo len rodičovstvo, iné dimenzie ako napr. LGBTI+, menšiny a nerodičia, zostávajú mimo pozornosti. To môže viesť k pocitu nerovnosti (tzv. neviditeľné znevýhodnenie). Pre firmy je preto dôležité vyvážiť benefity, prístup a zahrnúť rôzne perspektívy do internej politiky fungovania či zdôrazňovať už spomínaný princíp férovosti.

Otázka: Zamyslite sa nad poradami, chatmi a internou komunikáciou za posledné 3 mesiace. O akom type diverzity sa na vašom súčasnom pracovisku diskutuje najčastejšie?

Ak sa na Slovensku diskutuje o nejakom type diverzity na pracovisku, najčastejšie ide o tému veku či generácií (17 %) alebo sociálno-ekonomického zázemia (11 %). Najmenej sa otvára diskusia o zdravotnom znevýhodnení či náboženstve (4 %) a sexuálnej orientácii (5 %).

O akom type diverzity sa na vašom súčasnom pracovisku diskutuje najčastejšie?

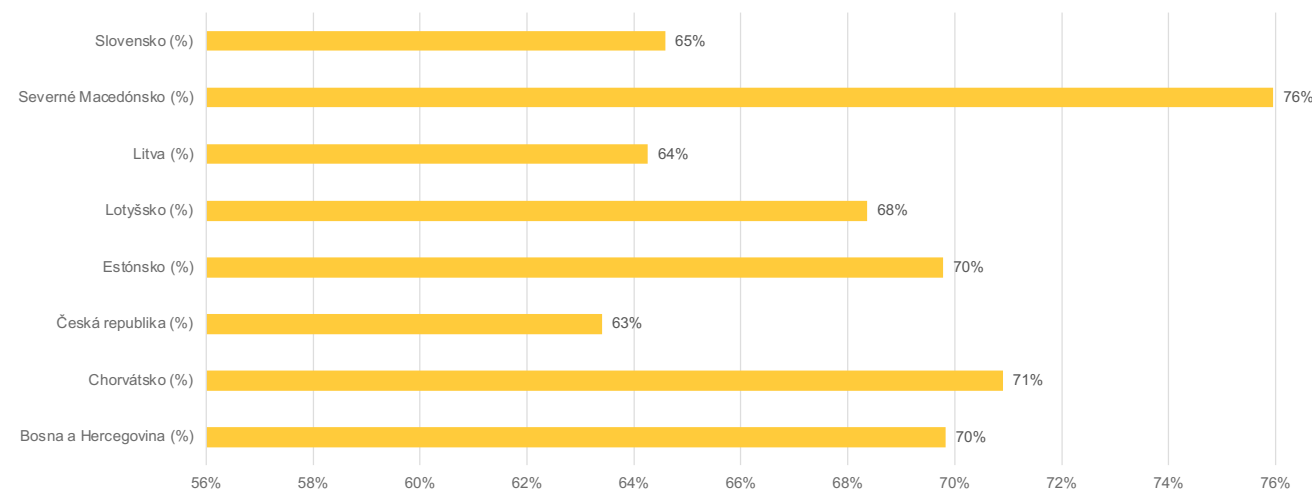
Krajina: Slovensko (2995 respondentov)



Na Slovensku prevláda počet odpovedí „o ničom z vyššie uvedeného sa nediskutovalo“ na úrovni 65 %, na Balkáne je to priemerne 72 % a v Pobaltských krajinách priemerne 67 %. Naznačuje to, že v regióne je diskusia o diverzite skôr výnimkou a nie je prirodzenou súčasťou bežnej komunikácie. Z pohľadu PwC nejde o signál, že diverzita je v týchto organizáciách

„vyriešená“ a netreba sa jej venovať, ale skôr o signál cielennej práce s inklúziou. Takéto „ticho“ môže tiež znamenať riziko, že potreby menšinových skupín zostávajú neviditeľné, nemajú priestor byť pomenované a riešené a zamestnanci nemusia zažívať pocit, že firma ich skutočne podporuje.

Porovnanie medzi krajinami
(14 750 respondentov)) | Odpoveď: O ničom z vyššie spomenutého sa nediskutovalo



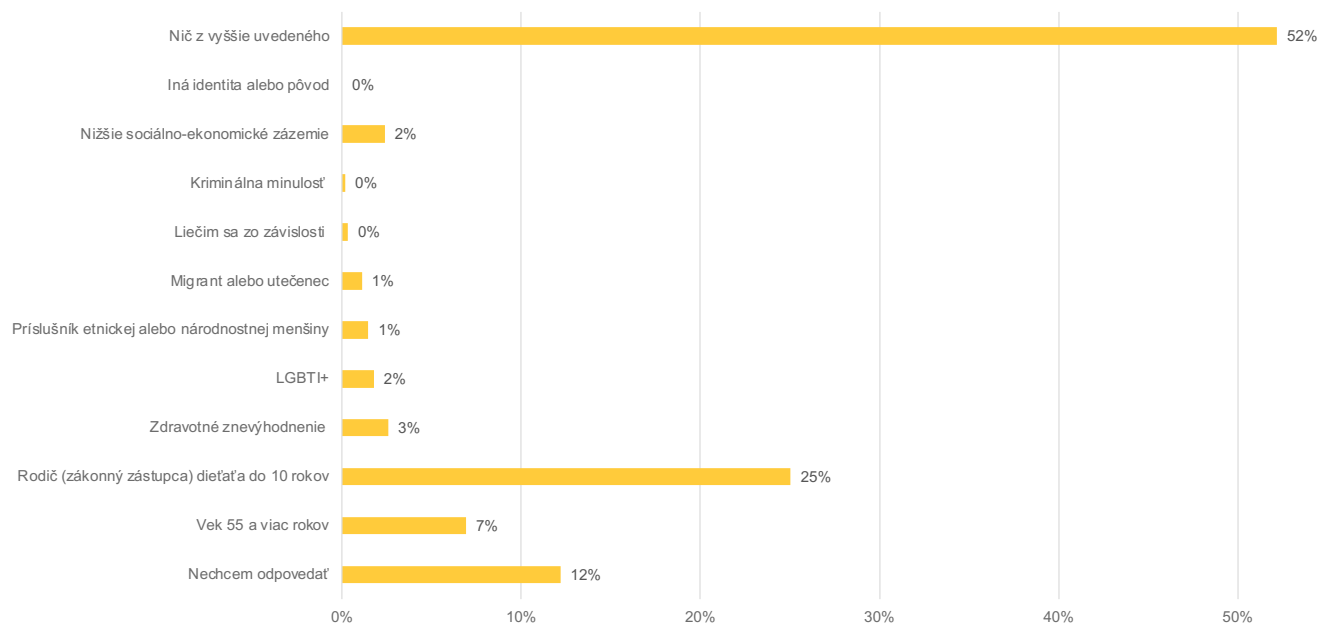
Ticho neznamená absenciu problému, ale skôr absenciu bezpečného priestoru a jazyka, v ktorom by sa dalo otvorene rozprávať. Pre organizácie to predstavuje dôležitú príležitosť, a to, posunúť sa od implicitného prístupu „neriešim, pokiaľ nie je alebo nevidím problém“, k vedomej práci s touto témou, ktorá je založená na dialógu, jasných princípoch a každodenných mikrosignáloch.

Veková diverzita je vnímaná ako najrelevantnejšia téma, pravdepodobne kvôli starnúcej populácii a generačným rozdielom v pracovných tímoch

Ak sa diverzita redukuje na vek, firmy riskujú, že prehliadnu potreby iných skupín. Diverzita nie je len o veku či generáciách, zahŕňa rodovú identitu, etnicitu, LGBTI+ a zdravotné znevýhodnenie. Tieto témy sa jednoducho dajú stabilne integrovať do internej komunikácie, interných kanálov, či vytvárania spomínaných komunít. Ak sa téma neotvára aktívne, zamestnanci nemajú priestor na zdieľanie skúseností a to môže brzdiť inkluzívnu kultúru.

Otázka: Opisuje niektorá z nasledujúcich možností vašu súčasnú situáciu alebo zázemie?

Opisuje niektorá z nasledujúcich možností vašu súčasnú situáciu alebo zázemie?
Krajina: Slovensko (2995 respondentov)



Táto otázka sa zameriava na osobné charakteristiky respondentov (napr. rodičovstvo, zdravotné znevýhodnenie...). Ide o kľúčovú otázku, pretože ukazuje reálnu diverzitu v našom prostredí a nadväzuje na predchádzajúce otázky o vnímaní inklúzie a diskusiách o diverzite.

25 % z respondentov na Slovensku uviedlo, že patria do skupiny rodičov detí do 10 rokov, 12 % nechcelo odpovedať a najmenej odpovedí sa týkalo práve príslušníkov etnických, LGBTI+ skupín či migrantov alebo utečencov. Najväčší počet respondentov vybralo odpoveď „nič z vyššie uvedeného“ a to 52 %.

Veľmi podobné sú výsledky aj v ostatných krajinách, čo môže naznačovať aj vyššiu citlivosť voči zdieľaniu informácií, keďže mnohí ľudia tieto informácie môžu považovať stále za súkromné, netýkajúce sa pracovného prostredia.

Zamerať by sme sa preto mali na zvýšenie viditeľnosti a bezpečnosť pre menšiny - napr. anonymné platformy na zdieľanie skúseností, vzdelávanie lídrov o inklúzii, ktoré je možné prepojiť aj s reálnymi príbehmi z praxe.

Závery

Pri pohľade na všetky otázky vidíme jasný vzorec: Krajiny deklarujú otvorenosť, ale realita ukazuje obmedzenú diverzitu a nízku diskusiu o citlivých - inkluzívnych témach.

Relatívne vysoký podiel „nechcem odpovedať“ (33 % na Slovensku) v prvej otázke koreluje s nízkou prítomnosťou menšín a nízkou diskusiou o LGBTI+ či etnicite. To naznačuje, že psychologická bezpečnosť je slabšia – nejde ešte o komfortnú tému a diskusiu.

Kultúrna otvorenosť rastie tam, kde je diverzita o niečo prirodzenejšia. Firmy by mali diverzitu vedome podporovať – inak riskujú stagnáciu v oblasti inklúzie.

Keď sa mnohé firmy venujú tomu, čo sa tradične nazýva diverzita a inklúzia, majú tendenciu sústrediť sa viac na „D“ – nastavujú ciele a sledujú výsledky v oblasti rozmanitého náboru a povyšovania na vyššie pozície. Je pravda, že tieto metriky sú zásadné. No ak sa súčasne nezamerajú aj na „I“ a nepodporia ho konkrétnymi krokmi na vytvorenie kultúry, v ktorej jednotlivci nielen prežívajú, ale môžu prosperovať, celá stratégia zlyhá.

Inými slovami, hoci sú inklúzia aj diverzita (I&D) kritické pre podnikanie, ani jedna sama o sebe nestačí. A historicky práve kultúrnym prvkom firmy venovali najmenej pozornosti. Často preto, že sa ťažšie identifikuje, meria a mení – a vyžaduje si čas. Keď je potrebné riešiť zjavný problém, napríklad nízku rozmanitosť pracovnej sily, láka to siahnuť po rýchlom riešení.

Opatrenia ako ciele v náboře sa javia atraktívne, pretože sa nimi dá pomerne rýchlo pohnúť a vytvoriť dojem pokroku. Naopak, zmena kultúry trvá výrazne dlhšie, pretože si vyžaduje zmenu správania ľudí naprieč organizáciou.

Preto je potrebný dvojitý prístup – krátkodobé KPI zamerané na diverzitu doplnené dlhodobou víziou a úsilím posunúť normy správania, podporeným silným, viditeľným záväzkom lídrov a ich príkladom. Pre každú organizáciu nie je I&D „pekný bonus“, ale obchodná nevyhnutnosť – vo vnútri aj navonok. Kľúčové je riešiť „I“ aj „D“ – podporené správnou kultúrou, líderským správaním, ako aj vhodnými metrikami a cieľmi.



2. Organizačná integrácia zamestnancov so znevýhodnením

Jednou z kľúčových, no zároveň citlivých tém pri zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením je otázka, ako otvorene komunikovať svoje potreby a zdokumentovať zdravotné znevýhodnenie. Výskumy ukazujú, že práve zatajovanie týchto informácií môže komplikovať pracovné vzťahy, najmä v prípadoch „neviditeľných“ znevýhodnení a problémov duševného zdravia. Mnohí zamestnávateľia opisujú situácie, keď nevedomky zhoršili zdravotný stav svojho zamestnanca jednoducho preto, že o ňom nevedeli.

Skúsenosti z praxe však potvrdzujú, že tam, kde existuje vzájomná dôvera medzi zamestnávateľom a zamestnancom, je možné tieto otázky riešiť konštruktívne a citlivo.

- Aj slovenskí zamestnávateľia zapojení do programu Profesia Lab potvrdzujú, že nezverejnenie potrieb súvisiacich so zdravotným znevýhodnením sťažovalo hodnotenie výkonu, plánovanie podpory či využívanie dostupných legislatívnych nástrojov.

Právny rámec a formálne uznanie

Slovenský právny rámec vytvára priestor pre podporu zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením, no zároveň kladie dôraz na formálne uznanie statusu osoby so zdravotným postihnutím.

- Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z. musia mať zamestnávateľia k dispozícii príslušnú dokumentáciu, aby mohli oficiálne uznať zamestnanca ako osobu so zdravotným postihnutím a čerpať dostupné formy podpory.

V praxi však najmä študenti a mladí ľudia často nerozumejú, aké dokumenty sú potrebné a načo slúžia, čo sťažuje komunikáciu a uplatnenie ich práv. Mnohí zamestnávateľia zároveň priznávajú, že najväčšou prekážkou nie je samotná zložitosť znevýhodnení, ale ich vlastná neistota a nedostatok znalostí o zamestnávaní ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Dôvera, komunikácia a sociálne zručnosti

Dôležitým faktorom úspešného pracovného začlenenia je úroveň medziľudskej a organizačnej dôvery. Od nej závisí, kedy sa zamestnanec cíti dostatočne bezpečne, aby o sebe zverejnil citlivé informácie. Výskumy naznačujú, že zverejnenie zdravotného postihnutia sa v tomto smere môže líšiť od zverejnenia iných identít (napríklad sexuálnej orientácie). Tento rozdiel súvisí najmä s tým, že manažéri majú často špecifické obavy o pracovný výkon osôb so zdravotným postihnutím, čo môže ovplyvniť ich reakciu aj následnú podporu.

Zároveň je dôležité posilňovať sociálne a komunikačné zručnosti, ktoré sú kľúčové pre uplatnenie v zamestnaní. Výskumy ukazujú, že mnohé pracovné neúspechy ľudí so zdravotným znevýhodnením súvisia práve s nedostatočne rozvinutými pracovnými sociálnymi zručnosťami – teda tými, ktoré umožňujú efektívnu komunikáciu, riešenie konfliktov a udržiavanie profesionálnych vzťahov.

Pochopiť a požiadať o primeranú úpravu

Súčasťou týchto zručností je aj porozumenie pojmu primeraná úprava – teda schopnosť rozpoznať vlastné potreby, doložiť oprávnenosť svojej požiadavky dokumentáciou, a vedieť o úpravu na pracovisku požiadať.

3. Ako to vnímaš ty?

Tento krátky kvíz vychádza z manuálu Succeeding Together: People With Disabilities in the Workplace; A Curriculum for Interaction (Darí sa nám spolu: Ľudia so zdravotným znevýhodnením v práci; interaktívny vzdelávací program), ktorý vytvorili Terri Goldstein, M.S., CRC, Michael Winkler, M.S., a Margaret Chun, M.S.

Pri každom výroku označ, či ho považuješ za pravdivý výrok alebo za nepravdu (mýtus).

*správne odpovede si môžeš pozrieť na konci príručky

Upraviť pracovisko a začleniť zamestnancov so zdravotným znevýhodnením je nákladné.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením majú vyššiu práceneschopnosť ako zamestnanci bez zdravotných znevýhodnení.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Ľudia so zdravotným znevýhodnením majú menšiu pravdepodobnosť úrazov ako iní zamestnanci.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Nepočujúci sú ideálnymi zamestnancami do hlučných prostredí.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Niektoré typy prác sú vhodnejšie pre ľudí so zdravotným znevýhodnením.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Väčšina ľudí s mozgovou obrnou má nižšiu inteligenciu ako bežná populácia.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Ľudia so zdravotným znevýhodnením nie sú schopní plniť výkonnostné štandardy, čím pre zamestnávateľov predstavujú riziko.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Ľudia s poruchami učenia, ktorí nevedia správne používať gramatiku, nie sú veľmi chytrí.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Ľudia, ktorí používajú invalidné vozíky, nemôžu pracovať v rýchlo sa meniacom, stresujúcom zamestnaní.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným postihnutím majú tendenciu vykonávať prácu vyššej kvality ako zamestnanci bez postihnutia.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Sluchové pomôcky korigujú sluchové postihnutia.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením pozitívne vplyvajú na ostatných zamestnancov.

- ☐ Pravda
☐ Nepravda (mýtus)



Zdroj: Halfpoint Images

kvíz



Počas návštevy Dr. Connie Sung na Slovensku v roku 2024 sme ten istý dotazník dali aj účastníkom jej prednášok. Svoje odpovede si môžeš porovnať s nimi (49 respondentov).	Pravda v %	Mýtus v %
Upraviť pracovisko a začleniť zamestnancov so zdravotným znevýhodnením je nákladné.	23%	77%
Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením majú vyššiu práceneschopnosť ako zamestnanci bez zdravotných znevýhodnení.	18%	82%
Ľudia so zdravotným znevýhodnením majú menšiu pravdepodobnosť úrazov ako iní zamestnanci.	50%	50%
Nepočujúci sú ideálnymi zamestnancami do hlučných prostredí.	15%	85%
Niektoré typy prác sú vhodnejšie pre ľudí so zdravotným znevýhodnením.	45%	55%
Väčšina ľudí s mozgovou obrnou má nižšiu inteligenciu ako bežná populácia.	15%	85%
Ľudia so zdravotným znevýhodnením nie sú schopní plniť výkonnostné štandardy, čím pre zamestnávateľov predstavujú riziko.	15%	85%
Ľudia s poruchami učenia, ktorí nevedia správne používať gramatiku, nie sú veľmi chytrí.	13%	87%
Ľudia, ktorí používajú invalidné vozíky, nemôžu pracovať v rýchlo sa meniacom, stresujúcom zamestnaní.	17%	83%
Zamestnanci so zdravotným postihnutím majú tendenciu vykonávať prácu vyššej kvality ako zamestnanci bez postihnutia.	67%	33%
Sluchové pomôcky korigujú sluchové postihnutia.	57%	43%
Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením pozitívne vplývajú na ostatných zamestnancov.	77%	23%

4. Ako požiadať o úpravu na pracovisku, ak už začneš pracovať

Štruktúra listu:

Meno a priezvisko

Adresa

Názov zamestnávateľa

Adresa zamestnávateľa

Miesto a dátum listu

Vážený/Vážená (napr. nadriadený/á, manažér/ka, personálne oddelenie),

Obsah, ktorý môžeš zahrnúť do textu listu:

- Som osoba so zdravotným postihnutím
- Žiadam o primerané úpravy na pracovisku
- Popíš, ktoré konkrétne pracovné úlohy Ti spôsobujú ťažkosti
- Navrhni možné úpravy
- Požiadaj zamestnávateľa o jeho návrhy na možné riešenia
- Ak je to vhodné, odkáž na priloženú dokumentáciu
- Požiadaj o odpoveď na Tvoju žiadosť do konkrétneho dátumu (napr. o 2 týždne)

S pozdravom,

podpis

Meno a Priezvisko (tlačeným písmom)

Kópia: kto by o tom ešte mal vedieť

Tento príklad sme spracovali podľa <https://askjan.org/media/accommrequestltr.cfm>

V ASSET programe v Profesia Labe učíme, ako vhodne identifikovať a komunikovať svoje potreby na pracovisku písomne aj ústne, a hľadáme riešenia merateľným spôsobom.

5. Skúsenosti z Profesia Labu



Karolína Kukuľová



Absolventka Profesia Labu 2024

Karolína Kukuľová je absolventkou programu Profesia Lab 2024 a pracuje na oddelení eventov v Alma Career Slovakia už viac ako rok. Podieľa sa najmä na príprave festivalu Profesia Days. Vo videu opisuje, ako jej program pomohol získať sebavedomie a nájsť prácu, v ktorej môže naplno využiť svoje silné stránky.



Video:
vimeo.com/1131669406



Tatiana Tunáková



Absolventka Profesia Labu 2023

Tatiana našla svoje uplatnenie v TESCO Stores v Banskej Bystrici. Pri začleňovaní na pracovisku ju viedla pracovná koučka Lucia Sujová z organizácie Alternatíva – Centrum nezávislého života. Vďaka cielej podpore sa naučila chodiť načas do práce, lepšie rozumie pracovným očakávaniam a jej začlenenie do tímu bolo pre zamestnávateľa výrazne jednoduchšie a menej časovo náročné.



Video:
<https://vimeo.com/1125490636>



Magdaléna Hrebíková



Absolventka Profesia Labu 2024

Magdaléna Hrebíková pracuje už viac ako rok v spoločnosti IKEA Bratislava, kde po príprave v Profesia Labe pod vedením pracovného kouča Michala Minarského prešla na stabilnú pozíciu. Skúsenosť IKEA ukazuje, ako môže kombinácia pracovného kouča a interného buddyho uľahčiť nástup nového zamestnanca so zdravotným znevýhodnením a zároveň priniesť tímu novú perspektívu.



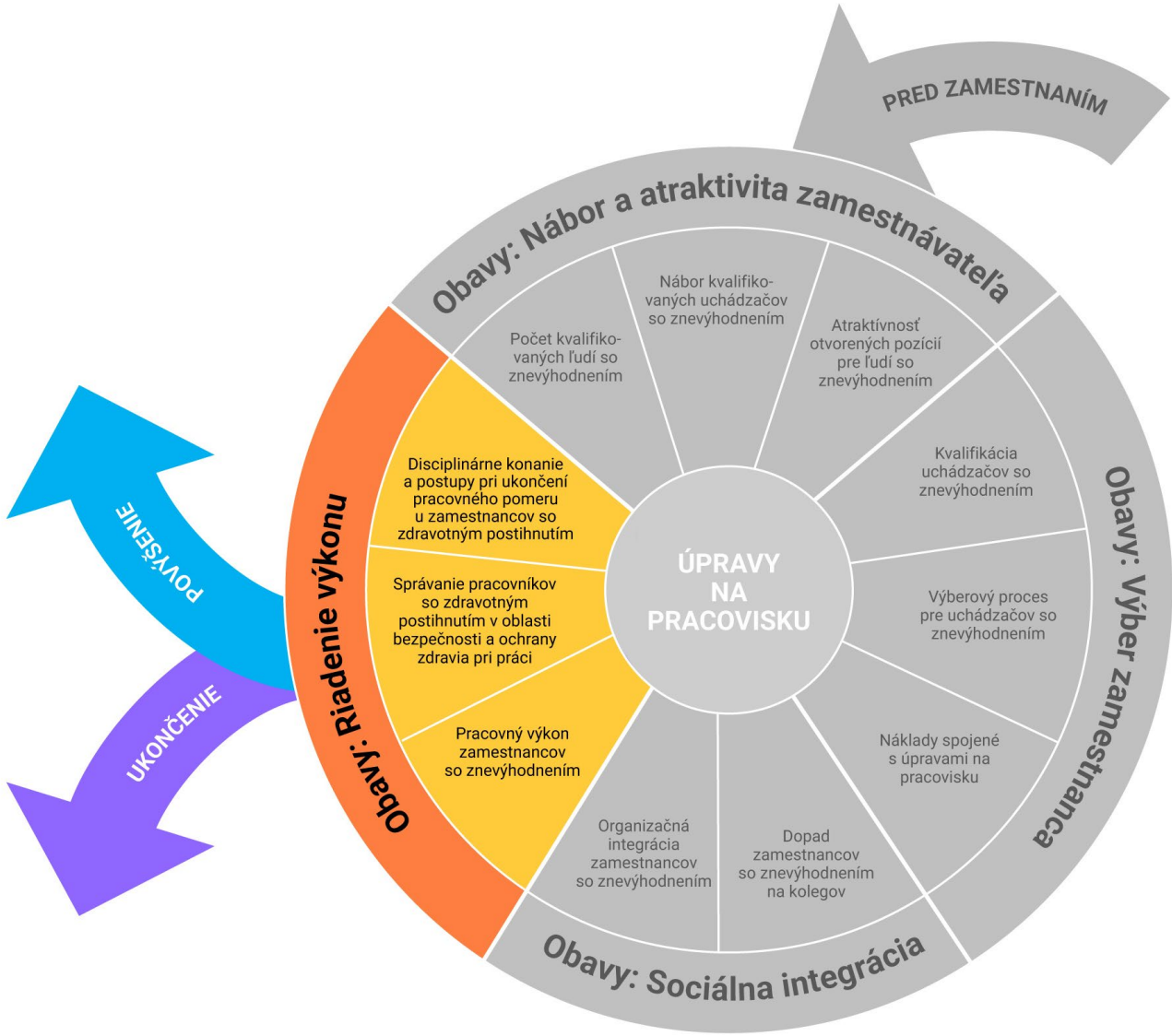
Video:
<https://vimeo.com/1125477023>

Kapitola 4

Riadenie výkonu



Pri riadení výkonu sú tri typy obáv, ktoré zamestnávateľa najčastejšie uvádzajú: pracovný výkon, bezpečnosť pri práci a ukončenie pracovného pomeru.



Dáta a vzdelávanie

1. Pracovný výkon zamestnancov so znevýhodnením
2. Správanie pracovníkov so zdravotným postihnutím v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
3. Disciplinárne konanie a postupy pri ukončení pracovného pomeru u zamestnancov so zdravotným postihnutím

Prax

4. Ako spolu komunikovať
5. Záverečné odporúčania
6. Skúsenosti z Profesia Labu (cez videá)

1. Pracovný výkon zamestnancov so znevýhodnením

Riadenie výkonu pri zamestnancoch so zdravotným znevýhodnením nie je „mäkšia“ verzia bežného hodnotenia, ale rovnaký proces so zrozumiteľnými kritériami, meraním a jasnými dôsledkami. Dôležité je, aby sa výkon posudzoval podľa reálnych pracovných úloh a primeraných úprav, nie podľa diagnózy alebo stereotypov.

Tri piliere riadenia výkonu

Jasne očakávania

- Štandard výkonu má vychádzať z nosných funkcií práce, nie z ideálnej predstavy „typického“ pracovníka.
- Pri každom kritériu si zamestnávateľ vopred ujasní, čo znamená splnený štandard pri existujúcich úpravách – cieľ je rovnaký pre všetkých, cesta k nemu môže byť iná (tempo, nástroje, organizácia práce).

Objektívne meranie pracovného výkonu

- Namiesto dojmov sa používajú jasné ukazovatele – dochádzka, kvalita, kvantita, dodržiavanie termínov, reakcie na spätnú väzbu a pod.
- V Profesia Labe na to slúži škála JOBS (Job Observation and Behavior Scale), ktorá prepája hodnotenie zamestnávateľa so sebahodnotením zamestnanca na viacerých ukazovateľoch a pomáha určiť, kde stačia malé úpravy a kde treba intenzívnejšiu podporu.

Dialóg a podpora

- Hodnotenie pracovného výkonu má viesť k 2 – 3 konkrétnym SMART cieľom, ku ktorým je priradené aj to, čo spraví zamestnávateľ (úpravy, tréning, koučing) a to, čo „má zlepšiť“ zamestnanec.
- V príručke Nevyužité talenty si môžete prečítať prípadovú štúdiu aj odporúčania pre výrobnú aj nevýrobnú sféru.

JOBS: Nástroj na meranie výkonu a nastavenie úprav na pracovisku

Job Observation and Behavior Scale (JOBS) Complete Test Kit:<https://rb.gy/laze6h>

Kvalita výkonu	Počet hodnotených položiek	Rozsah bodov	Aktuálny počet získaných bodov
Činnosti potrebné ku výkonu práce	13	13 - 65	
Správanie potrebné ku výkonu práce	8	8 - 40	
Plnenie pracovných povinností	9	9 - 45	
Celkové hodnotenie	30	30 - 150	

Typ podpory	Počet hodnotených položiek	Rozsah bodov	Aktuálny počet získaných bodov	Počet položiek s pomôckami
Činnosti potrebné ku výkonu práce	13	13 - 65		
Správanie potrebné ku výkonu práce	8	8 - 40		
Plnenie pracovných povinností	9	9 - 45		
Celkové hodnotenie	30	30 - 150		

2. Správanie pracovníkov so zdravotným postihnutím v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Správanie pracovníkov so zdravotným postihnutím v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sa v praxi často spája s obavou, že budú „rizikovejší“ alebo náchylnejší na úrazy.

Výskumy však ukazujú, že pri porovnateľnej práci a vhodných úpravách pracoviska majú zamestnanci so zdravotným postihnutím spravidla rovnaký alebo dokonca lepší bezpečnostný záznam než ich kolegovia bez postihnutia. V mnohých firmách sa dokonca ukazuje, že títo pracovníci sú disciplinovanejší v dodržiavaní pravidiel a dôslednejší v hlásení incidentov, čo pozitívne vplýva na celkovú firemnú kultúru.

Z hľadiska BOZP je preto kľúčové posudzovať riziká konkrétnych pracovných úloh a prostredia, nie diagnózy zamestnanca. Zamerať sa na to, aké úpravy a pomôcky umožnia zamestnancovi bezpečne vykonávať nosné funkcie práce – či už ide o ergonomické prispôsobenie pracoviska, úpravu tempa, zrozumiteľnejšie inštrukcie alebo asistenčné technológie.

Osobitnú pozornosť si vyžadujú núdzové a mimoriadne situácie, ako sú požiar, evakuácia alebo výpadok elektriny. Zamestnávateľ by mal zabezpečiť, aby evakuačné plány, orientačné prvky a komunikačné postupy mysleli aj na pracovníkov so zrakovým, sluchovým, pohybovým či iným znevýhodnením – napríklad prostredníctvom individuálnych núdzových plánov, určenia sprievodných osôb, alternatívnych komunikačných kanálov či špecifických inštrukcií pri cvičných evakuáciách.

Konkrétne príklady:

Spoločnosť sídli v prenajatých priestoroch na 7. poschodí a pri nácviokoch núdzovej evakuácie je nutné použiť schody. Pre človeka na vozíku by však evakuácia po schodoch zo 7. poschodia bola veľmi náročná. Firma preto komunikovala so správcom budovy a zistila, že v objekte existuje núdzový východ pre ľudí s obmedzenou mobilitou, ktorý bol zakrytý a zamestnanci o ňom vôbec nevedeli. Na základe tejto zmeny bol do evakuačného plánu spoločnosti doplnený konkrétny postup, ako v prípade núdze bezpečne evakuovať kolegu na vozíku.

V logistickom sklade pracuje nepočujúci zamestnanec, ktorý sa pohybuje v priestore, kde neustále jazdia vysokozdvížné vozíky. Keďže sa nemôže spoľahnúť na zvukové signály a klaksóny, hrozí, že si včas nevšimne blížiaci sa vozík alebo zmenu situácie v uličke. Zamestnávateľ preto spolu s odborníkom na BOZP upravil pracovisko tak, aby bol pohyb techniky viditeľný aj bez zvuku – do križovatiek a rizikových úsekov doplnili výraznú svetelnú signalizáciu, podlahové značenie

a zrkadlá na slepých rohoch a šoféri vozíkov používajú dohodnuté rukové signály pri stretávaní s pešími pracovníkmi. Vďaka týmto vizuálnym prvkom môže nepočujúci pracovník bezpečne vykonávať svoju prácu v sklade a nie je vylučovaný z úsekov, kde sa pohybuje manipulačná technika.

3. Disciplinárne konanie a postupy pri ukončení pracovného pomeru u zamestnancov so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ musí vedieť preukázať, že:

- jasne definoval nosné funkcie a štandardy výkonu,
- poskytol primerané úpravy pracoviska a podmienok (ak o ne zamestnanec požiadal alebo bolo zrejmé, že sú potrebné),
- umožnil zamestnancovi zaškolenie, pracovný koučing či inú podporu,
- minimálne raz písomne upozornil na nedostatky vo výkone s pomenovaním, čo a v akej lehote treba zlepšiť, a akú pomoc ponúka.

Pri občanovi so zdravotným postihnutím môže byť pri niektorých dôvodoch výpovede potrebný predchádzajúci súhlas úradu práce; odporúča sa vždy overiť si aktuálnu právnu úpravu a konzultovať právnika.

Webstránka Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny obsahuje prehľad povinností zamestnávateľov pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím a odkazuje aj na úlohu úradu pri udeľovaní predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru.

4. Ako spolu komunikovať

Najväčšie bariéry, s ktorými sa ľudia so zdravotným znevýhodnením stretávajú, často nesúvisia s ich schopnosťami či obmedzeniami, ale s negatívnymi postojmi a mylnými predstavami okolia. Niekedy tieto postoje vychádzajú z neistoty, obáv alebo dobre mieneného, no nevhodného správania.

Je preto dôležité rozpoznať typické komunikačné „nástrahy“, ktoré môžu pôsobiť zraňujúco alebo vytvárať zbytočné bariéry:

- „Všetko, čo vieme tebe, určuje tvoj diagnóza.“** Ľudia sú často nesprávne vnímaní len cez svoju diagnózu – akoby všetci nevidiaci, ľudia s ADHD či pohybovým obmedzením mali rovnaké potreby a schopnosti.

- „Lutujem ťa.“** Nadmerný súcit sústreďuje pozornosť na negatívne stránky života človeka. Aj keď je úprimný, často vyvoláva pocit bezmocnosti alebo odstupu.
- „Nechaj to, pomôžem ti.“** Prehnaná ochota konať za druhého znižuje jeho samostatnosť. Podpora má vychádzať z potreby človeka, nie z predpokladu, že niečo „nezvládne“.
- „Viem, čo je pre teba najlepšie.“** Vyjadrenia typu „to by si nemal“, „to nezvládneš“ alebo „to sa ti neoplatí“ oberajú človeka o možnosť rozhodovať sa samostatne.
- „Cítim sa neprijemne.“** Neistota alebo rozpaky často vedú k vyhýbaniu sa kontaktu. Tieto pocity sú prirodzené, ale zodpovednosť za ich prekonanie nesie každý z nás.

Ľudia so zdravotným znevýhodnením sú predovšetkým ľudia – robia chyby, dosahujú úspechy, majú talenty, záujmy a ambície rovnako ako ktokoľvek iný. Kľúčom k inkluzívnej komunikácii je vychádzať z tohto faktu a pristupovať ku každému jednotlivcovi s rešpektom.

Odporúčania pre dôstojnú a efektívnu komunikáciu

- Priznajte si neistotu.** Ak pociťujete rozpaky, pripomeňte si, že je to vaša reakcia, nie problém druhého. Postupne sa vytráti skúsenosťou a otvoreným kontaktom.

- Nebojte sa hovoriť.** Vyhýbaním sa komunikácii len udržiavate predsudky. Otvorený dialóg pomáha vytvárať porozumenie a pohodu.
- Komunikujte priamo.** Hovorte priamo s človekom so zdravotným znevýhodnením, nie prostredníctvom sprievodu alebo asistenta. Ak niekto využíva tlmočníka do posunkového jazyka, pozerajte sa na osobu, nie na tlmočníka.
- Vnímajte individuálne potreby.** Úpravy či podpora nemajú byť plošné – aj ľudia s rovnakým typom diagnózy môžu mať veľmi odlišné potreby.
- Zachovajte dôvernosť.** Informácie o zdravotnom stave či úpravách treba chrániť a zdieľať len s osobami, ktoré majú oprávnený dôvod ich poznať.
- Nepovažujte úpravy za privilégium.** Primerané úpravy nepredstavujú výhodu, ale férovú podporu, ktorá umožňuje rovnaké podmienky pri práci.
- Buďte trpezliví v komunikácii.** Ak má človek ťažkosť s rečou, nechajte ho dopovedať a neprerušujte ho. Ak niečomu nerozumiete, uistite sa opakovaním – je to prirodzené a prejav rešpektu.
- Vnímajte rozmanitosť ako prínos.** Stretnutie s človekom, ktorý má inú životnú skúsenosť, je príležitosťou učiť sa a rozšíriť vlastné chápanie sveta.

Spracované podľa Succeeding Together: People With Disabilities in the Workplace A Curriculum for Interaction By Terri Goldstein, M.S., CRC, Michael Winkler, M.S., and Margaret Chun, M.S.



Zdroj: Halfpoint Images

5. Záverečné odporúčania

Podľa PricewaterhouseCoopers Slovensko (PwC) sú najefektívnejšie tie programy diverzity a inklúzie, ktoré pozostávajú zo štyroch kľúčových prvkov:

1. Pochopenie súčasného stavu

Zavedenie kontinuálneho procesu na pochopenie toho, čo sa v organizácii deje dnes. Príklady zahŕňajú: zber a analýzu dát s cieľom odstrániť predsudky a zvýšiť príležitosti – vrátane demografických údajov, údajov o výkonnosti a odmeňovaní či spätnej väzby od zákazníkov; zdieľanie informácií o diverzite firmy so zamestnancami.

2. Budovanie inšpiratívnej stratégie

Vytvorenie vízie a stratégie D&I založenej na biznise, ktorá odráža realitu dneška a potenciál zajtrajška. Príklady zahŕňajú: identifikáciu D&I ako priority pre dosahovanie obchodných výsledkov; verejnú komunikáciu o pokroku pri napĺňaní cieľov.

3. Rozvoj angažovanosti lídrov

Zapojenie lídrov do inšpiratívnej D&I stratégie prostredníctvom jasného vysvetlenia business case-u a nastavenia podpornej správy, procesov a politik. Príklady zahŕňajú: pravidelnú komunikáciu lídrov o D&I ako súčasť širších diskusií o prioritách a výsledkoch biznisu; zodpovednosť lídrov za výsledky v oblasti D&I; zverenie dohľadu nad D&I vrcholovému vedeniu a predstavenstvu.

4. Vytvorenie udržateľného posunu

Realizácia D&I stratégie naprieč všetkými prvkami vášho biznisu a „talent poolu“. Príklady zahŕňajú: začlenenie pohľadu na diverzitu do riadenia talentov, školení, fungovania dodávateľského reťazca a programov; prijatie širokej definície diverzity vrátane zamerania na inklúziu všetkých rozdielov; využívanie zamestnaneckých skupín a komunitných sietí (affinity networks) na formovanie strategických priorít.

Strategický postup:

1. Budovanie psychologickej bezpečnosti

Veľmi dôležité sú anonymné kanály spätnej väzby (digitálne platformy, schránky dôvery). Rozvoj lídrov, aby vedeli reagovať na citlivé témy bez predsudkov.

Pravidelne pripomínať, že prieskumy sú anonymné a slúžia na zlepšenie prostredia.

2. Komplexné vzdelávanie o diverzite

Organizujte workshopy o empatii, kultúrnej citlivosti a inklúzii. Vysvetlite, že diverzita nie je „výhoda pre niektorých“, ale prínos pre všetkých. Merajte dopad vzdelávania – napr. zmeny v postojoch po tréningoch.

3. Rozšírenie diskusie o diverzite

Zahrňte témy rodovej identity, LGBTI+, etnicity do interných kampaní. Využite storytelling – príbehy zamestnancov, ktorí reprezentujú rôznorodosť. Zapojte lídrov či firemných ambasádorov aj pri téme inklúzie.

4. Meranie a monitoring

Zavádzajte pravidelné „pulse survey“ na vnímanie férovosti. Definujte KPI – napr. podiel zamestnancov, ktorí sa cítia zahrnutí, počet interných diskusií o diverzite.

Diverzita a inklúzia nie sú „HR témy“, ale strategická priorita. Firmy, ktoré dokážu vytvoriť prostredie psychologickej bezpečnosti a komplexnej inklúzie, získajú vyššiu inovačnú schopnosť, lepšie udržanie talentov a konkurencieschopnosť.

Pre lídrov:

Prepojte D&I s biznis cieľmi. Inkluzívne tímy sú inovatívnejšie a produktívnejšie. Bud'te vzorom – otvorene hovorte o diverzite, ukážte, že je to hodnota, nie povinnosť.

Pre spoločnosť:

Otvorená kultúra = ekonomická výhoda. Krajiny, ktoré podporujú inklúziu, sú konkurencieschopnejšie.

Pre firmy:

Malé kroky (diskusia, tréningy, meranie) vedú k veľkej zmene. Partnerstvá ako je to naše (PwC s Alma Career Slovakia) ukazujú, že dáta sú základom pre zmenu. Nečakajte, kým vás k diverzite a inklúzii prinúti regulácia alebo tlak trhu. Začnite dnes: otvorená kultúra je investícia do budúcnosti.

6. Skúsenosti z Profesia Labu



Mária Brnušáková



Pracovná koučka v Profesia Labe

Mária sa venuje sprevádzaniu absolventov Profesia Labu počas stáže. Vo videu vysvetľuje, ako efektívne pristupovať ku spätnej väzbe medzi zamestnancom a zamestnávateľom po skončení stáže a ako nastaviť konštruktívny dialóg o ďalšom rozvoji.



Video:

<https://vimeo.com/1140418866>



Štefánia Kadyľáková



Prevádzková personálna partnerka, TESCO STORES SR, a. s.

Štefánia otvorene pomenúva obavy, s ktorými Tesco vstupovalo do zamestnávania mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením, a popisuje, ako sa tieto predstavy líšia od reálnej skúsenosti na predajniach. Vysvetľuje, aké prínosy vníma pre tímy na prevádzkach a čo firma dáva inkluzívne zamestnávanie.



Video:

<https://vimeo.com/1158085141>



Katarína Vanková



HR konzultantka a supervízorka ASSET lektorov

Katarína spolupracuje s Profesia Labom od samého začiatku. V pilotnom ročníku učila sociálne a komunikačné zručnosti pre pracovný trh (ASSET) ako lektorka. Aktuálne má na starosti supervíziu ASSET lektorov. Vo videu vysvetľuje, prečo má takáto príprava zmysel pri prechode zo školy na trh práce.



Video:

<https://vimeo.com/1158084301>

Kapitola 5

Zákony a terminológia



Zákony a terminológia

Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z.

§ 9 Občan so zdravotným postihnutím (Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z.)

- Občan so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona je občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu.¹⁴⁾
- Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia podľa osobitného predpisu.¹⁶⁾

Občana so zdravotným postihnutím, ktorý má zdravotné problémy, ale nemá vydané rozhodnutie alebo oznámenie Sociálnej poisťovni o invalidite (t.j. o percentuálnej miere poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť), nie je možné započítať pre účel preukázania plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím ako osobu so zdravotným postihnutím, ktorú máte zamestnanú. Napr. osoba, ktorá má len preukaz ZŤP vydaný úradom práce, sociálnych vecí a rodiny sa na tento účel nezapočítava do počtu zamestnaných zdravotne postihnutých.

Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z.z.

- Zamestnávateľ má právo na informáciu o tom, či je uchádzač, resp. zamestnanec osobou so zdravotným postihnutím.
- Nie je však oprávnený získavať bližšie informácie o jej/jeho zdravotnom stave, musí sa uspokojiť s príslušným rozhodnutím o priznaní invalidity.
- Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú či psychickú spôsobilosť na prácu alebo iný predpoklad – v tomto prípade je zamestnávateľ oprávnený zaoberať sa zdravotným stavom uchádzača, nakoľko samotnú pracovnú zmluvu môže uzatvárať iba s osobou, ktorá je zdravotne spôsobilou alebo psychicky spôsobilou na túto prácu. (napr. povolania ako vojak, policajt, zamestnanec SBS)
- Zamestnávateľ môže od uchádzača o zamestnanie vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať, aj keď sa tieto informácie, vzhľadom na uvedené výnimky týkajú zdravotného stavu.

Úpravy na pracovisku (Čl. I, § 7)

Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe

- prístup k určitému zamestnaniu,

- k výkonu určitej činnosti v zamestnaní,
- k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo
- prístupu k odbornému vzdelávaniu;

To neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

Osobná a pracovná asistencia

Osobná a pracovná asistencia sú dva rozdielne nástroje podpory ľudí so zdravotným znevýhodnením, každý upravený iným zákonom a určený na inú oblasť života.

Osobný asistent

Osobná asistencia je upravená v zákone č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia.

- Osobný asistent pomáha osobe s ťažkým zdravotným postihnutím (ŤZP) pri činnostiach bežného života (napr. vstávanie, osobná hygiena, príprava jedla, nakupovanie, pomoc v domácnosti, sprevádzanie) s cieľom podporiť jej nezávislosť a sociálne začlenenie.

- Vzťah je založený na zmluve medzi osobou s ŤZP a osobným asistentom; asistent musí mať min. 18 rokov a spôsobilosť na právne úkony.

Nárok a podmienky osobnej asistencie

O príspevok sa žiada na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého pobytu, s priloženými aktuálnymi odbornými nálezmi (max. 6 mesiacov) a potvrdením od lekára.

- Posudkový lekár určuje mieru funkčnej poruchy; pri osobnej asistencii musí byť aspoň 50% a stanovuje rozsah hodín osobnej asistencie.
- Štát poskytuje peňažný príspevok na osobnú asistenciu; príspevok sa vypláca na základe výkazu odpracovaných hodín.
- Osobným asistentom môže byť aj rodinný príslušník, s časovým limitom osobnej asistencie definovaným v zákone.

Pracovný asistent

Pracovný asistent je upravený v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a je nástrojom podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím.

- Pomáha zamestnancovi so zdravotným znevýhodnením pri výkone práce a pri osobných potrebách počas pracovného času, prípadne samostatne zárobkovo činnnej osobe so ZP (SZČO so ZP) pri jej podnikaní.

- Pracovný asistent je v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom (alebo SZČO so ZP), nie priamo

- s osobou so zdravotným postihnutím; pomoc sa poskytuje na základe zmluvy a príspevok na pracovného asistenta schvaľuje úrad práce.

Nárok na pracovnú asistenciu

Nárok sa týka osoby, ktorá je zamestnaná alebo podniká a má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% (invalidita).

- Zamestnávateľ (alebo SZČO so ZP) podáva žiadosť na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, príkladá lekárske nálezy a doklad o invalidite, a popisuje charakter a rozsah pracovných činností, pri ktorých je podpora asistenta potrebná.
- Úrad práce poskytuje príspevok na činnosť pracovného asistenta v percentách z celkovej ceny práce (najmenej 41% a najviac 70%), podľa priemernej mzdy v hospodárstve.

Pracovná rehabilitácia

V Profesia Labe dlhodobo budujeme sieť partnerov podľa poznatkov z USA, na základoch certifikovanej pracovnej rehabilitácie (<https://crccertification.com>). Podľa toho chápeme:

- Rehabilitačné poradenstvo ako systematický proces, ktorý pomáha osobám s fyzickým, intelektovým, vývinovým, kognitívnym a emocionálnym postihnutím dosiahnuť ich osobné, pracovné a samostatné životné ciele v čo najviac integrovanom prostredí.
- V rámci Profesia Labu a Inclusive Hub sa venujeme len pracovným cieľom uchádzačov, ale našim partnerom odporúčame, aby s uchádzačmi pracovali aj v širšom kontexte, ak na to majú finančné zdroje a kapacitu.

Pri vzdelávaní našich partnerov sa usilujeme, aby mali

poznatky o rôznych druhoch zdravotných postihnutí a znevýhodnení a pozerali sa na uchádzačov komplexne – aj z pohľadu ich podpornej siete - rodinného zázemia, záujmov a individuálnych potrieb.

Odporúčania pre prax na Slovensku:

Stabilné financovanie pracovného koučingu a podporovaného zamestnávania

- Odporúčame dlhodobý systém financovania pracovných koučov a agentúr podporovaného zamestnávania, aby individualizovaná podpora pri vstupe na trh práce nebola výnimkou, ale štandardom.

Prechod zo školy na trh práce naviazaný na individuálne vzdelávacie plány

- Odporúčame nastaviť prechod mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením zo školy do práce tak, aby plynule nadväzoval na individuálne vzdelávacie plány a reálne potreby zamestnávateľov. Výskumy aj prax ukazujú, že včasná pracovná rehabilitácia a podpora už od tínedžerského veku výrazne zvyšujú šancu na zamestnanie v dospelosti.

Rozvoj špecializovaných poradenských profesií

- Na Slovensku sa dlhodobo spoliehame najmä na projekty a nadšenie jednotlivcov. Nastal však čas posunúť sa ďalej – začať systematicky spolupracovať a vytvoriť stabilný duálny systém, ktorý bude vzdelávať, financovať a profesijne zastrešovať prácu pracovných koučov pre ľudí so zdravotným znevýhodnením.
- Pod pojmom duálny systém rozumieme prepojenie potenciálu človeka s reálnymi potrebami firiem. Dôležité je pritom myslieť nielen na manuálne profesie, ale aj na pozície, ktoré si vyžadujú znalosť technológií a rozvinuté digitálne zručnosti.



Zdroj: Halfpoint Images

Kapitola 6

Užitočné kontakty



Audity prístupnosti webov

Michaela Dlhá je odborníčka na digitálnu prístupnosť a technológie pre ľudí so zrakovým znevýhodnením, ktorá stojí za platformou Technológie bez zraku, kde testuje a recenzuje digitálne riešenia z pohľadu nevidiacich a slabozrakých používateľov. Poskytuje audity prístupnosti webov, aplikácií a online služieb, školenia pre tímy, konzultácie pri návrhu a úpravách digitálnych produktov a testovanie s využitím čítačov obrazovky a mobilných technológií.

Kontakt: Mgr. Michaela Dlhá, konzultantka prístupnosti a NVDA 2025 certifikovaná expertka
Telefón: +421 918 132 871
E-mail: michaela@technologiebezzraku.sk, som@michaeladlha.sk
Web: www.technologiebezzraku.sk

Centrum bezbariérovej komunikácie

Centrum bezbariérovej komunikácie je občianske združenie, ktoré vďaka projektu videocallcentra Online tlmočník odstraňuje komunikačné bariéry ľudí so sluchovým znevýhodnením na celom Slovensku. Cieľom je, aby nepočujúci a nedoslýchaví mali čo najplnohodnotnejší prístup k informáciám, službám aj k zamestnaniu.

Čo ponúka pre uchádzačov o prácu

- Online tlmočenie posunkového jazyka dostupné cez mobilnú aplikáciu (Android, iOS) alebo webový prehliadač s nástupom tlmočenia do pár minút.
- Tlmočenie pre Nepočujúcich pri komunikácii s lekárom, úradmi, zamestnávateľom či inými službami v bezplatnej podobe (po schválenej žiadosti o službu na príslušnom VÚC), čím sa výrazne znižujú bariéry pri hľadaní a udržaní práce.

Čo ponúka pre zamestnávateľov a inštitúcie

- Zabezpečenie „bezbariérových miest“ – kontaktných bodov (úrad, banka, firma), kde je dostupné online tlmočenie slovenského posunkového jazyka pri komunikácii s klientelou/zamestnancami so sluchovým znevýhodnením.
- Profesionálne technologické riešenie (aplikácia, webové rozhranie, administrácia, reporting) a projektový tím, ktorý sa stará o implementáciu, školenie personálu a plynulú prevádzku služby.

Kontakty:

- Robert Šarina – 0907 735 129
robo.sarina@bezbarierovakomunikacia.sk
- Andrea Banovská – 0911 233 723 (len SMS)
andy.banovska@bezbarierovakomunikacia.sk
- Pavol Roman – 0903 500 966
palo.roman@bezbarierovakomunikacia.sk

Dodržiavanie zásad rovnocenného zaobchádzania pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP) je nezávislá národná inštitúcia na ochranu a podporu ľudských práv zriadená podľa zákona o SNSLP a Parížskych princípov Organizácie Spojených národov. Od roku 2004 plní funkciu slovenského antidiskriminačného orgánu.

SNSLP monitoruje dodržiavanie ľudských práv, zásady rovnakého zaobchádzania a antidiskriminačnej legislatívy na celom území Slovenska. Stredisko má regionálne kancelárie v Banskej Bystrici, Košiciach a Žiline.

Hlavné činnosti

- Monitoring a hodnotenie dodržiavania ľudských práv a zásady rovného zaobchádzania
- Poskytovanie právnej pomoci obetiam diskriminácie, mediácia a právne zastupovanie na súde
- Vydávanie odborných stanovísk, správ a odporúčaní k ľudským právam a diskriminácii
- Realizácia výskumov, prieskumov a analýz týkajúcich sa dodržiavania ľudských práv
- Vzdelávacie a odborné služby pre rôzne cieľové skupiny
- Zhromažďovanie a analýza informácií o rasizme, xenofóbii a antisemitizme
- Zvyšovanie povedomia verejnosti o ľudských právach a nediskriminácii
- Publikovanie nezávislých správ o stave ľudských práv v SR

Kontakt: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
Adresa: Laurinská 18, 811 01 Bratislava
E-mail: info@snslp.sk
Telefón: 02/208 501 14
Právne služby: info@snslp.sk, 02/208 501 26, 02/208 501 21
Vzdelávacie aktivity: Anna Nádaždyová, 02/208 501 23, vzdelavanie@snslp.sk
Web: www.snslp.sk
Stránkové hodiny: Pondelok – štvrtok: 9:00–12:00, 13:00–15:00

Fotobanka

HalfPoint Images je profesionálna produkčná a distribučná agentúra zameraná na fotografiu a video s viac ako 10-ročnými skúsenosťami. Vytvára kurátor-

ované kolekcie, exkluzívne zábery a autentický obsah pre komerčné aj verejnoprospešné projekty, dostupné cez viaceré svetové fotobanky (Getty Images, iStock, Adobe Stock, Pond5).

Agentúra sa profiluje ako prvá slovenská platforma tohto typu a ponúka aj riešenia „na mieru“ – od tvorby vizuálneho konceptu až po kompletnú produkciu foto a video kampaní. Vďaka rozsiahlemu portfóliu a dlhoročnej praxi je vhodným partnerom pre marketingové, edukačné aj inkluzívne projekty, ktoré potrebujú kvalitný a konzistentný vizuálny príbeh.

Kontakt: HALFPOINT Synergy s.r.o., Štúrova 50, 968 01 Nová Baňa
Telefón: +421 904 921 129
E-mail: info@halfpointimages.com
Web: www.halfpointimages.com

Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím (IPR)

IPR tvoria:

- Stredná odborná škola (SOŠ) pre žiakov s telesným postihnutím
- Úsek zdravotnej starostlivosti a liečebnej rehabilitácie
- Centrum sociálnej a pracovnej rehabilitácie (CSPR)

IPR sa špecializuje na prípravu uchádzačov so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce prostredníctvom komplexného prístupu, ktorý zahŕňa nácvik pracovných zručností v dielni CSPR.

Pri príprave uchádzačov sa zameriavajú na šesť kľúčových oblastí:

- Orientácia na prácu – pracovný výkon (motivácia, iniciatívnosť, adaptabilita, samostatnosť a schopnosť rozhodovať sa, koncentrácia pozornosti, pracovná flexibilita, dodržiavanie BOZP, plánovanie), pomôcky a prostredie (potreba špeciálnych pomôcok, osvetlenia, úprava hlučnosti).
- Komunikačné a sociálne kompetencie
- Psychická a fyzická konštitúcia
- Podpora rodinného prostredia
- Zdravotný stav

Pri spolupráci so zamestnávateľmi IPR využíva pozorovanie pri práci ako kľúčový nástroj. Uchádzač má možnosť vyskúšať si konkrétnu činnosť, získať reálny obraz o pracovisku a rozhodnúť sa, či danú prácu bude vedieť a chcieť robiť, zatiaľ čo pracovný kouč vidí pracovné prostredie a má konkrétnejšiu predstavu o vhodných úpravách. Zamestnávateľ môže „navnímať“ možnosti uchádzača, otestovať ho v praxi a podľa toho prispôbiť pracovné činnosti; exkurzia aj pohovor sú

vnímané ako dôležitá skúsenosť, ktorá by sa mala čo najviac podobať bežnému pracovnému dňu.

Počas pozorovania pri práci IPR systematicky hodnotí postoj uchádzača k činnosti, jeho manuálne zručnosti, sociálny kontakt a komunikáciu, schopnosť zvládť záťaž, zapojenie postihnutých častí tela, motiváciu a kvalitu práce, ako aj vnímavosť k učeniu. Tieto pozorovania sú základom metodických princípov spolupráce – pomáhajú nastaviť očakávania zamestnávateľa, potrebnú mieru podpory pracovného kouča a konkrétne úpravy pracoviska tak, aby uchádzač aj tím mali reálnu šancu na úspešné a udržateľné pracovné začlenenie.

Kontakt: Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím, Mokrohájska 1, 842 40 Bratislava
Telefón: 02/5920 9157, 0911 474 013
E-mail: cspr@iprba.sk
Web: www.iprba.sk

Osobná asistencia

Belasý motýľ o.z. (predtým OMD v SR) je od roku 1993 jedinou špecifickou organizáciou na Slovensku, ktorá združuje deti a dospelých s nervovosvalovými ochoreniami a háji ich potreby a práva. Prevádzkuje Agentúry osobnej asistencie v Bratislave a Žiline, ktoré poskytujú komplexný bezplatný poradenský servis pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím a osobných asistentov.

Služby agentúr

- Poradenstvo pri vybavovaní peňažného príspevku na osobnú asistenciu
- Sprostredkovanie osobných asistentov prostredníctvom databázy záujemcov
- Školenie užívateľov vo filozofii asistencie a administratívnych zručnostiach
- Mediácia v sporoch medzi užívateľmi a asistentmi
- Základné a špecializované sociálne poradenstvo (akreditované MPSVR SR)

Kontakt: Belasý motýľ o.z., Mesačná 12, 821 02 Bratislava
Telefón: 0948 529 976, 02/43 41 16 86
E-mail: info@belasymotyl.sk
Web: www.osobnaasistencia.sk
Úradné hodiny: Pondelok až štvrtok: 10:00–15:00

Právne poradenstvo a ďalšie služby

Law & Political Science Agency s.r.o., r.s.p. (L&P s.r.o.) je chránená dielňa a integračný sociálny podnik so sídlom v Bratislave, ktorý sa od svojho vzniku zameriava na integráciu osôb so zdravotným postihnutím do spoločenského a pracovného života. V roku 2018 prešla spoločnosť certifikáciou podľa noriem ISO 9001:2015 (manažérstvo kvality), ISO 14001:2015 (environmentálne manažérstvo), ISO 20121:2012 (manažérstvo udržateľnosti podujatí) a ISO/IEC 27001:2013 (bezpečnosť informácií).

Spoločnosť poskytuje komplexné služby, ktoré je možné čerpať aj ako náhradné plnenie podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

- Administratívne služby
- Poradenstvo v oblasti GDPR, BOZP a PO
- Marketing a reklamné predmety, potlač predmetov
- Školenia zamestnancov a organizovanie eventov
- Grafické práce a dizajn
- Čistiace a upratovacie služby
- Vzdelávanie, účtovníctvo a poradenstvo

Kontakt: Law & Political Science Agency s.r.o., r.s.p. (L&P s.r.o.), Betliarska 22, 851 07 Bratislava – Petržalka

Telefón: +421 948 434 088; +421 903 766 022

E-mail: office@lpsa.sk

Web: www.lpsa.sk

Profesia Lab: Stáže pre mladých ľudí so zdravotným znevýhodnením

Profesia Lab je nekomerčný projekt spoločnosti Alma Career Slovakia (predtým Profesia), ktorý vznikol v októbri 2022 ako priestor pre zmysluplnú spoluprácu zamestnávateľov, neziskových organizácií, škôl a kariérových poradcov so zámerom zvýšiť zamestnanosť ľudí so zdravotným znevýhodnením na otvorenom trhu práce. Prenáša poznatky z výskumu do praxe v spolupráci s Michigan State University.

Každý rok prijíma približne 100 uchádzačov o prácu do 30 rokov s rôznym zdravotným znevýhodnením, ktorí za približne 7 mesiacov absolvujú:

- Tréning na sociálne a komunikačné zručnosti pre pracovný trh – ASSET program (Assistive Soft Skills and Employment Training; Sung et al. 2019)
- Pracovný koučing a prípravu na hľadanie si práce
- Návštevy rôznych pracovísk
- Stáže u zamestnávateľov s odbornou podporou.

Registrácie pre uchádzačov aj zamestnávateľov prebiehajú každý rok od 1. septembra do 31. októbra na

stránke www.almainclusive.com. Prípravná fáza trvá od novembra do apríla, exkurzie sa zvyčajne konajú v apríli a máji. Stáže môžu zamestnávatelia bezplatne zverejňovať na internom portáli www.almainclusive.com od konca mája počas celého roka, pričom podmienkou je, aby išlo o platené stáže.

Projekt bol v rokoch 2023–2025 financovaný najmä z 2 % z dane z príjmu, z darov a z CSR rozpočtu spoločnosti Alma Career Slovakia, pričom financovanie je možné aj vďaka partnerstvu s občianskym združením KOGNEO. Cieľom iniciatívy je postupne vytvoriť centrá Profesia Lab v každom kraji, preto spolupracuje s neziskovými organizáciami, ktoré zastrešujú prípravu uchádzačov podľa jednotnej metodiky popísanej v príručke Nevyužité talenty.

Od roku 2025 Alma Career realizuje aj pilotný ročník Inclusive Hub, ktorého ambíciou je postupne implementovať model stáží pre ľudí so zdravotným znevýhodnením vo všetkých krajinách, v ktorých pôsobí (Bosna a Hercegovina, Česká republika, Chorvátsko, Estónsko, Fínsko, Litva, Lotyšsko, Severné Macedónsko).

Partneri pre ASSET program a pracovný koučing sú:

Banská Bystrica

Alternatíva – Centrum nezávislého života www.alternativacentrum.sk

Bratislava

Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím www.iprba.sk

Bratislava

Integrácia detí a mládeže www.integracia.sk

Bratislava

Mária Brnušáková <https://vimeo.com/user10449888>

Košice

Usmej sa na mňa www.usmejsanamna.sk

Levice

Aptet www.aptet.sk

Prešov

Francesco-regionálne autistické centrum www.online.autistipresov.sk

Trenčín

Bellus Labor www.belluslabor.sk

Kontakt: Martina Čáповá, Alma Career Slovakia, Pribinova 19, Bratislava

E-mail: martina.capova@almacareer.com

Web: www.almainclusive.com

Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím

Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím je nezávislý orgán zriadený zákonom, ktorý dohliada na ochranu a dodržiavanie práv osôb so zdravotným postihnutím v Slovenskej republike v súlade s Dohov-

rom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Funkciu komisárky zastáva od decembra 2015 JUDr. Zuzana Stavrovská.

Poslanie a činnosti

Komisárka preveruje podnety od osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sa domnievajú, že boli poškodené konaním autorít alebo subjektov SR, či sa cítia diskriminované. Po prešetrení prípadu môže vydať stanovisko a odporúčania pre subjekt, ktorý porušil práva, a očakáva sa náprava.

Ďalšie aktivity úradu zahŕňajú:

- Monitorovanie implementácie práv osôb so zdravotným postihnutím
- Vykonávanie analýz, výskumov a monitoring zariadení
- Predkladanie výročných správ Národnej rade SR
- Presadzovanie záujmov osôb so ZP v spoločnosti a medzinárodná spolupráca

Obmedzenia mandátu

Komisárka nemá právomoci vo vzťahu k ústavným orgánom (súdy, prokuratúra, NR SR, vláda) a nie je oprávnená konať v trestných veciach.

Ako podať podnet

Podnet môžete podať:

- Online formulárom na www.komisarprezdravotnepostihnuty.sk
- E-mailom: sekretariat@komisar.sk
- Poštou alebo osobne ústne do zápisnice
- Komunikácia je možná v materinskom jazyku, znakovom jazyku či Braillovým písmom (náklady hradí úrad)

Kontakt: Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím

Adresa: Račianska 153, Reding Tower 2, 831 54 Bratislava

E-mail: sekretariat@komisar.sk

Telefón: 02/20 42 03 09

Nepretržitá linka pomoci: 0911 269 021

Web: www.komisarprezdravotnepostihnuty.sk

Úradné hodiny: Pondelok – štvrtok 8:00–16:00, piatok 8:00–14:00



Zdroj: Halfpoint images

Odpovede kvízu

zo strany 34

Upraviť pracovisko a začleniť zamestnancov so zdravotným znevýhodnením je nákladné.

Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením majú vyššiu práceneschopnosť ako zamestnanci bez zdravotných znevýhodnení.

Nepravda (mýtus)

Ľudia so zdravotným znevýhodnením majú menšiu pravdepodobnosť úrazov ako iní zamestnanci.

Pravda

Nepočujúci sú ideálnymi zamestnancami do hlučných prostredí.

Nepravda (mýtus)

Niektoré typy prác sú vhodnejšie pre ľudí so zdravotným znevýhodnením.

Pravda

Väčšina ľudí s mozgovou obrnou má nižšiu inteligenciu ako bežná populácia.

Nepravda (mýtus)

Ľudia so zdravotným znevýhodnením nie sú schopní plniť výkonnostné štandardy, čím pre zamestnávateľov predstavujú riziko.

Nepravda (mýtus)

Ľudia s poruchami učenia, ktorí nevedia správne používať gramatiku, nie sú veľmi chytrí.

Nepravda (mýtus)

Ľudia, ktorí používajú invalidné vozíky, nemôžu pracovať v rýchlo sa meniacom, stresujúcom zamestnaní.

Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným postihnutím majú tendenciu vykonávať prácu vyššej kvality ako zamestnanci bez postihnutia.

Pravda

Sluchové pomôcky korigujú sluchové postihnutia.

Nepravda (mýtus)

Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením pozitívne vplývajú na ostatných zamestnancov.

Pravda

Vašu spätnú väzbu aj záujem o ďalšie vzdelávanie nám môžete napísať na almainclusive@almacareer.com
Príručku si viete stiahnuť aj v elektronickej podobe na **www.almainclusive.com**

Príručka bola vydaná aj vďaka finančnej podpore Nadácie Tesco, ktorá vznikla v roku 2010 ako pokračovateľka Fondu Tesco a využíva skúsenosti spoločnosti TESCO STORES SR, a. s., v oblasti filantropie a spoločenskej zodpovednosti. Nadácia od svojho vzniku podporila rôzne projekty sumou viac ako 3,8 milióna eur. Svoje aktivity zameriava na pomoc ľuďom a komunitám (diverzita, inklúzia, zdravie, lokálne projekty, dobrovoľníctvo) a na ochranu planéty (klimatická zmena, životné prostredie, cirkulárna ekonomika, boj proti plytvaniu potravinami).

Alma Career | Všetky práva vyhradené 2026



www.almainclusive.com