

Role sociálního pracovníka při zaměstnávání (nejen) osob se zdravotním postižením



Petra Kýhosová

ABSTRAKT

Tento příspěvek vychází z diplomové práce, kterou jsem obhájila v červnu 2020 na Katedře sociální práce Filozofické fakulty UK. Cílem stati je shrnutí výsledků mého výzkumu, který měl za cíl zmapovat motivace a potřeby zaměstnanců se zdravotním postižením i zaměstnavatelů na trhu práce, popsat roli lidských zdrojů a definovat další možnosti zefektivnění systému zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V tomto systému hraje svou specifickou roli právě sociální pracovník.

ABSTRACT

This paper is based on the diploma thesis, which I defended in June 2020 at the Department of Social Work, Faculty of Arts, Charles University. The aim of the article is to summarize the results of my research, which aimed to map the motivations and needs of employees with disabilities and employers in the labor market, describe the role of human resources and define other ways to streamline the employment system for people with disabilities. The social worker plays his specific role in this system.

ÚVOD

Dle Studie *Managing work and motivation*, která byla v roce 2013 provedena Univerzitou v Oregonu, USA, je vedení a motivování druhých jedním z nejvíce stresujících zaměstnání na světě. Autoři studie tuto činnost přirovnávají k rodičovské odpovědnosti za jiného dospělého. Pracovní hodnoty reflektují individuální hodnoty každého jedince. Ty pak determinují jeho vlastní chování a chování ostatních v jeho očích. Jsou velmi důležité, signalizují, co jednotlivci nebo skupiny považují ve svém profesním vývoji za důležité. (Steers, 2012)

Systém zaměstnávání osob se ZP tvoří mnoho prvků — běžní zaměstnavatelé — podnikatelé, od malých, rodinných firem až po velké organizace. Do procesů vstupují státní i nestátní instituce, orgány státní správy a samosprávy, zaměstnavatelé na chráněném pracovním trhu, vzdělávací organizace a samotné osoby se ZP — jednotlivci či sdružení. Každý člen má různé motivace i potřeby.

Schopnost pohybu, orientace, vnímání, komunikace a myšlení, které jsou v různé míře u osob se zdravotním postižením poškozeny, mají vliv na vývoj osobnosti člověka i na jeho socializaci. Tyto faktory ovlivňují jeho potřeby, samostatnost, sebeurčení, seberealizace a seberozvoj jedince. (Novosád, 2019)

Díky mým pracovním zkušenostem v prostředí nadnárodních firem jsem měla možnost poznat funkční organizační struktury jejich řízení i způsoby péče o zaměstnance na volném trhu práce. Spojení tohoto a praxe v neziskovém sektoru, v organizaci poskytující sociální službu zaměstnanci se zdravotním postižením v rámci chráněného pracovního trhu, mě vedlo k mnoha otázkám. Jak motivovat zaměstnance?



Jaké mají potřeby? Existuje paralela se zaměstnáváním na volném trhu práce? Odpovědi na otázky jsem hledala ve svém výzkumu.

VÝZKUMNÁ ČÁST

Vedla jsem polostrukturované rozhovory s 15 zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří pracovali na různých pozicích v oblasti IT, obchodu a služeb. Mezi dotazovanými bylo 10 žen a 5 mužů. Předem definovaných otázek bylo 17, ty byly dále rozšiřovány o navazující a upřesňující dotazy.

Otázky a odpovědi jsem tematicky rozdělila do šesti kategorií. Prvním tématem byly limity ovlivněné zdravotním stavem a schopnost stanovit hranice — oddělit pracovní a soukromý život. Druhou kategorií byla motivace k práci — jak prvotní, tedy ta, která vedla k hledání zaměstnání, tak stálá, tedy smysl. Třetí kategorií byly obavy, strachy a těžkosti, které respondenty provázejí v pracovním i soukromém životě. Otázkami ve čtvrtém tématu jsem cílila na podpůrnou síť na pracovišti i v soukromí a na formy psychohygieny. V páté skupině jsem se věnovala otázkám na výhledy do budoucna a návrhům na změny. Posledním tématem bylo definování ideálního nadřízeného.

ZÁVĚRY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Oslovení respondenti ve věku 33–58 let měli různé typy zdravotního postižení, často kombinovaného s psychiatrickým onemocněním.

Najít a udržet si vhodné zaměstnání je více než u jiných lidí ovlivněno zdravotním stavem. 12 respondentů uvádí pocit limitování zdravotním stavem v práci i v soukromém životě. Zbývající 3 dotázaní takový pocit nemají, ale zdůrazňují potřebu přizpůsobení pracovního prostředí. Zdravotní stav se může velmi rychle zhoršit v důsledku progresu či ataky nemoci, změnou podnebí, teploty vzduchu a v největší míře vlivem stresu.

Pocit potřebnosti a užitečnosti je téměř u všech respondentů největším motivačním faktorem pro zaměstnání. Cítí uspokojení z možnosti přispět a být součástí týmu a pomoci druhým.

Největší obavy mají o zdraví své i svých blízkých. Bojí se progresu onemocnění a s tím související existenční nejistoty. Většina oslovených vidí největší těžkost v samotném přesunu do zaměstnání. Více než polovina dotázaných se necítí komfortně v komunikaci s ostatními — s kolegy na pracovišti, s nadřízeným nebo při jednáních na úřadech. Často zmiňují nepochopení, nedostatek sil a neschopnost udržet si vlastní hranice. Nejbližšími oporami jsou rodinní příslušníci, přátelé a kolegové.

Oslovení přemýšlejí o změně zaměstnání, někteří i o změně oboru, ve kterém právě pracují. Důvody jsou různé — nedostatečná komunikace s nadřízeným i v rámci týmu, neefektivnost pracovních úkolů nebo nedostatečné finanční ohodnocení. Touží po jiném uplatnění a zároveň cítí obavy z neznámého.

Pro téměř všechny oslovené je nejdůležitější vlastností ideálního nadřízeného schopnost empatie, naslouchání a porozumění. Zároveň vyžadují vřídlost, otevře-

nost a komunikační dovednosti. Nadřizený by měl mít dostatek času věnovat se potřebám pracovníka, zajímat se o něj, dodávat mu energii. Měl by být profesionál, pomáhat, ale nezneschopňovat.



CO KROMĚ LEGISLATIVY MŮŽE POMOCI PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM?

Chybějícím článkem v zaměstnávání na volném trhu práce by mohl být sociální pracovník. Právě sociální pracovník má ve své náplni roli toho, kdo pomáhá a současně kontroluje. Tato speciální kompetence ho nutí neustále si vyjasňovat etické důsledky takového působení. Dle Musila (2004) by sociální pracovník měl být schopen rozpoznat všechny bariéry zvládnání životních situací klienta a zvažovat vztahy mezi nimi.

Společensky odpovědné chování firmy v sociální oblasti řeší její chování ve vztahu k zaměstnancům a komunitě. Je jedním z kritérií konkurenčního boje korporátních firem současnosti. Jednou z aktivit je work-life balance, neboli způsob nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Autoři zahraničních článků, ze kterých čerpám ve své práci, zdůrazňují výsledky studií, ve kterých prezentují zvýšenou poptávku po sociálních dovednostech s důrazem na komunikační dovednosti a rozpoznávání vzorců chování. Personalisté, kteří jsou sociálními pracovníky, umí např. lépe komunikovat s kandidáty menšin. Korporátní filantropie bude lépe cílená, protože případový pracovník dokáže lépe definovat potřeby komunity. (Bullinger, 2018). Sociální pracovníci jsou dobří v naslouchání, porozumění lidskému chování. Některé organizace potvrzují, že sociální pracovník pomáhá svým klientům - zaměstnancům dosahovat lepších výsledků. Vystupuje jako mediátor, pracuje jako poradce, pomáhá členům týmu udržovat vztahy, posiluje loajalitu k zaměstnavateli. Pomáhá zaměstnancům překonávat osobní problémy a traumata, dokáže propojit s dostupnými zdroji. Umí naslouchat, zmocňuje zaměstnance ke zlepšení kvality života. Manažerům firem tak pomáhá budovat novou firemní kulturu.

ZÁVĚR

K tématu diplomové práce mě inspirovala moje profesní zkušenosti — spojení praxe v nadnárodních firmách a pětiletá spolupráce s týmem kolegů se zdravotním postižením. Během těchto pracovních let jsem se naučila mnoho nového o různých typech znevýhodnění, o souvislostech s psychiatrickými diagnózami, o vlivu vnějších faktorů na progresi onemocnění, o individuálních potřebách všech těch, kteří denně bojují se svým onemocněním či postižením. Dozvěděla jsem se mnohé i sama o sobě. Že musím být otevřená a vnímavá ke všemu, co mi pracovník říká. Musím se naučit měnit své postoje, nepředpokládat, jednat flexibilně, rozhodovat se rychle a být trpělivá a vlídná. Zároveň si ale zachovat autoritu, vést tým a být důsledná.

Lidé se zdravotním postižením jsou stejně tak jako zdraví jedinci ve svých profesích ovlivněni mnoha okolnostmi. Mají různé typy postižení, pocházejí z odlišných prostředí, liší se jejich životní hodnoty. Mnohdy procházejí náročnými obdobími,



mají mnoho různých rolí, řeší těžká životní dilemata, pečují o své rodiče a partnery. Všechny tyto faktory ovlivňují pracovní výkon, motivaci a jejich potřeby.

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je těžké, ne-li zcela nemožné, ignorovat znevýhodnění. Může se tedy snadno stát, že nadřízený pracovník řeší dilema, zda řídit či podporovat. Zde více než jinde pracovním vztahům pomáhají sociální dovednosti, nezbytná součást výbavy sociálního pracovníka. Sociální pracovník může být přidanou hodnotou, službou, která pomůže zaměstnancům sladit jejich kariéru s péčí o stárnoucí rodiče či prarodiče, partnery či děti, může poskytovat sociální poradenství na pracovišti, doporučit vhodné sociální služby a informovat o dávkách. Jeho zapojení je a v budoucnu jistě bude z dlouhodobého hlediska pro zaměstnavatele obrovským přínosem. A to nejen v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

ZDROJE:

MUSIL, L.: Ráda bych Vám pomohla, ale...

Dilemata práce s klienty v organizacích. Brno:

Marek Zeman, 2004, ISBN 80-903070-1-9

NOVOSAD, L.: Sociální práce a sociální poradenství s přihlédnutím k potřebám OZP. *Sociální práce a sociální poradenství* č. 7/2019, kapitola 1. 2019.

STEERS, M.R., University of Oregon,

NARDON, L., Carleton University, Ottawa,

SANCHEZ-RUNDE, C.J., IESE Business School, Barcelona: *Managing work and motivation*. Cambridge University Press, 2012.

BULLINGER, J.: Why companies need to hire social workers. 2018 [online] Dostupné z: <https://www.fastcompany.com/40582642/why-companies-need-to-hire-social-workers>

Petra Kýhosová

Katedra sociální práce

Filozofická fakulta, Univerzita Karlova

nám. J. Palacha 1/2, 116 38 Praha 1

petra.kyhos@gmail.com