



TESCO VLAŠIM

Lenka Turková
manažerka provozovny

**Nejdůležitější ze všeho
je dát lidem příležitost
a vyzkoušet to.**

Kdy se zrodila ta myšlenka, že byste v Tescu chtěla jít právě tímto směrem a podpořit zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním?

Měla jsem zkušenost z jiného obchodu. Začínala jsem na hypermarketu v Jihlavě, kde už spolupracovali s neziskovou organizací, která jim zajišťovala asistenty na pracovišti. Ti pak chodili třeba na dvě hodiny denně. Moc se mi líbilo, že tak můžeme dát šanci všem. Když se zamyslím, tak přijímáme opravdu všechny a bez rozdílu. Nerozlišujeme barvu, pohlaví, vůbec nic ... Každý má dostat šanci. A já u nás (v Tescu) viděla potenciál. Vezměte si třeba Kateřinu a Honzu, oba u nás už pracují na hlavní pracovní poměr a jsou soběstační. Za práci jsou navíc vděční a váží si jí. A Kateřina? Kromě toho, že je bezprostřední a pracovitá, tak pokaždé, když odchází domů, popřeje vám krásný den. A to tak potěší!

Těší nás, že pro Vás můžeme být partnerem a podpořit Vás v hledání pracovních příležitostí pro lidi s různou životní zátěží - zejména pak pro lidi se zdravotním znevýhodněním. Vnímáte, že by se tím v Tescu něco (z)měnilo?

Hodně se mění atmosféra v obchodě. Každý člověk je osobnost, a jakmile je v kolektivu různorodost, mizí stereotyp. Ostatní zaměstnanci to tak také vnímají a často přehodnotili i svůj dosavadní pohled. Základem je samozřejmě empatie – moje, zaměstnanců, ale i zákazníků. Ono se to nezdá, ale i zákazníci musí být empatičtí. Když to funguje, je to krásné.

Ze zkušenosti víme, že dáváte šanci nejen lidem s intelektovým znevýhodněním, ale i s duševním onemocněním a různou fyzickou zátěží. Dveře u Vás má otevřené opravdu každý.

To ano. Jedinou bariérou je lékařská prohlídka. Když skrze ni lidé projdou, tak proč by nemohli pracovat?! Záleží také na typu obchodu. Někde člověk může pracovat s menší zátěží. U nás v Tescu je zátěž přece jenom často vyšší.

Kolik lidí se zdravotním znevýhodněním v současné době zaměstnáváte?

Pět. Pracují na různé úvazky. Někdo pracuje dvě hodiny, protože pak už je hodně unavený. Někdo chodí po pěti hodinách dvakrát týdně. Dá se to uzpůsobit.

A jaký je celkový počet zaměstnanců na pobočce?

Máme mít 35 FTE (full time equivalent), což jsou 40ti hodinové plné úvazky. Tím, že dáváme šanci všem a umožňujeme i krátké úvazky, tak jich samozřejmě máme více. Takže bývá kolem 60 zaměstnanců i víc.

Zkrácené úvazky jsou (nejen) pro lidi se zdravotním znevýhodněním velmi cenné. Bohužel ne každý zaměstnavatel je ochoten do toho jít, nemůže si to ve svých podmínkách dovolit, nebo si nechce zvyšovat náklady. Je fajn, že u Vás to jde.

Náklady se nezvyšují. Když potřebuji pokrýt 35 FTE, tak je v podstatě jedno, zda mám 35 zaměstnanců nebo 70. Mám stále jedny peníze.

Musela jste se vypořádat s tím, že zaměstnanci se zdravotním znevýhodněním mají každý své individuální možnosti. Je to pro manažera velká výzva?

Já se přiznám, že to moc nevnímám. Snažím se k nim chovat stejně jako k ostatním. Jakmile začnu rozlišovat, nebudou se v kolektivu cítit dobře. Takže já vlastně ani rozlišovat nemohu. Samozřejmě po těchto zaměstnancích nechci ten samý výkon, co po ostatních, protože mají své limity. Ale zase logicky, pokud někdo chodí na dvě hodiny, nemohu chtít, aby zvládl to samé, co druhý za sedm a půl. Jinak jsou to zaměstnanci jako každý jiný.

V praxi se často setkáváme s různými postoji zaměstnavatelů. A většina těch negativních postojů vychází z absence zkušeností a v podstatě nejde o zlý úmysl. U lidí s intelektovým znevýhodněním narážíme na ukotvené představy o dospělých dětech, které musí zaměstnavatel neustále hlídat a žádnou samostatnou práci neodvedou. Duševní onemocnění zase vyvolává obavu z možného napadení. Bylo i u vás zpočátku potřeba s něčím takovým pracovat?

Vy, jako manažer, musíte přesvědčit celý tým, že to není překážka. Já měla s vámi obrovskou výhodu. Přišli jste a já řekla své požadavky - koho jsem zhruba schopná zaměstnat. Doporučili jste mi konkrétní lidi a s nimi jsme podnikli „den na zkoušku“. Průběžně jsem pak chodila a vyhodnocovala, zda to zvládnou. Vyzkoušeli jsme to zatím u čtyř lidí a funguje to. Jen u jedné paní to nevyšlo. Měla souběh hned několika omezení a komplikací, ale i přesto jsme ji přijali a zkusili to. Sama pak uznala, že práce je nad její síly.

Takový přístup je pak velmi transparentní. Možnosti lidí se zdravotním znevýhodněním a potřeby zaměstnavatele se nemusí vždy vzájemně potkat. Pokud by to byla z Vaší strany jen „pouhá“ charita, nefungovalo by to.

Přesně tak. Dobré skutky jsou hezké, ale i my - z druhé strany - něco potřebujeme.



V čem je pro Vás spolupráce s námi praktická?

Jsem vděčná, že díky vám mám zaměstnance a že zajistíte asistenci. To je pro mě ten bonus. Práci, kterou tito zaměstnanci dostanou, sice zvládají, ale s omezením. Například se tolik nesoustředí a nezvládají velké množství práce. A vaši asistenti je v tu chvíli koordinují a pomáhají jim práci zvládat. A já tam tím pádem už nemusím dávat člověka navíc. Zaměstnance potřebujete neustále. A pokud práci zvládají, je jedno, koho přijmete. Hlavně když pracují a jsou spokojení.

Někteří zaměstnavatelé možná aktuálně zvažují, jestli někoho s pracovními limity zaměstnat. Co byste jim vzkázala?

Ať se nebojí a jdou do toho. Omezení neznamená, že člověk není schopný. Ze začátku si jen musí říct, co chce a co by zvládl. Vy se pak rozhodnete, zda je to ve vašich možnostech, nebo ne. Jako zaměstnavatel samozřejmě také něco potřebujete a očekáváte. Musí to být vybalancované. Nejdůležitější ze všeho je tedy dát lidem (a sobě vlastně také) tu příležitost a vyzkoušet to.

www.rytmus-sc.cz


R Y T M U S
Střední Čechy, o.p.s.

Umožňujeme lidem se zdravotním znevýhodněním pracovat na běžném trhu práce.
Umíme propojovat možnosti a potřeby lidí se zdravotním znevýhodněním s potřebami a možnostmi zaměstnavatelů.