



Trh práce nedává příležitost všem bez rozdílu. Lidem i firmám to pomáháme změnit.

Spojte síly s Centrem Kašpar obdobně, jako jsme my spojili již před lety síly se společností EMERGE, a.s. Následující článek přináší příběh zaměstnavatele, kterému na kvalitním pracovním prostředí záleží, upřednostňuje a dále rozvíjí předpoklady svých zaměstnaných a váží si důvěry a otevřené komunikace.



Ivana Sulovská
Centrum Kašpar

Téma vydání: **Když má práce i další, hlubší smysl**



Skrze pracovní příležitosti dávají lidem možnost seberealizace a dobrého pracovního uplatnění.

Odvaha vykročit ze zajetých kolejí se vyplácí, vynaložená energie se vrací, přestože to vyžaduje vyváženou míru odvahy i rozvahy. Při prvním pohledu do nabídky pracovních pozic se může zdát, že zaměstnavatelé skrze svou inzerci vytvářejí pouze malý prostor pro získání představy ohledně našeho pracovního naplnění a dobrého pocitu ze smysluplné práce. Opak ale může být pravdou. Osvědčuje se nerezignovat a hledat toho správného profesního partnera. I v našem regionu existuje řada zaměstnavatelů, kteří cíleně vytvářejí **zdravou firemní kulturu**, ve které se daří **pracovní seberealizaci, dobrým pracovním vztahům i rovným příležitostem**.

Na křídlech dobré firemní kultury



Zaměstnávání lidí s hendikepem vyžaduje sociální citění, což ve firemním sektoru není běžné. Společnost **EMERGE, a.s.** ve svém jedinečném přístupu k lidem přenáší metody sociální práce do firemního prostoru, spojuje tak podnikatelský záměr s myšlenkou rovných příležitostí. **Zaměstnává 800 lidí a minimálně z 50 % jde o lidi se zdravotním hendikepem.** Cíleně vytváří takové prostředí, ve kterém je možné propojit požadavky výroby, poskytnout rozvoj pro potenciál lidí a vše sladit se specifickými potřebami zaměstnaných.

O spokojenost na obou stranách i podporu lidí usiluje **firemní ombudsman pracovních vztahů Ing. Tomáš Vašina** společně se svým **asistentem Ladislavem Kubečkem**.

Pan Ing. Tomáš Vašina, firemní ombudsman pracovních vztahů, EMERGE, a.s.

Jaká jsou specifika zaměstnávání lidí v EMERGE, a.s.?

Tomáš Vašina: Klíčem je vybrat pro každého našeho člověka *individuálně takovou práci, která bude ohleduplná ve vztahu k jeho hendikepu. Nejtěžší je najít a udržet takové činnosti a projekty, které nejsou v rozporu se zdravotním stavem. Musíme vše vyladit, aby nedošlo k poškození buď zaměstnavatele, protože nedostojí svým závazkům vůči zákazníkům nebo našich lidí, aby si nepřivodili zdravotní komplikace.*

V čem je EMERGE, a.s. v přístupu k lidem jedinečná?

TV: *Zaměstnáváme kohokoli s hendikepem, ale musíme vždy postupovat vysoce individuálně. Cílem je, aby se lidé v práci nedostávali do tísně s ohledem na výkonnost a dodržení požadavků na pracovní pozici. To by mohlo vést třeba k psychickým problémům a nervozitě.*

Každému člověku chceme nabídnout práci, kterou zvládne a která ho zároveň bude naplňovat a bavit. Bereme lidi na zkoušku na konkrétní pozice a dále zjišťujeme silné stránky, na co jsou šikovni. V tom spočívá umění našich vedoucích manažerů a manažerek. Jejich úkolem je správně vyhodnotit možnosti a hranice každého člověka a poté je vyladit s požadavky zakázky.

Naším cílem je zajistit lidem důstojnou práci. Dobré pracovní podmínky, dobrou mzdu, motivaci, pocit sounáležitosti, odpovědnosti a seberealizaci.

„Každému člověku chceme nabídnout práci, kterou zvládne a která ho zároveň bude naplňovat a bavit.“



Pokračování na str. 2 >>>



Pokračování ze str. 1 >>>

Jaké je poslání ombudsmana pracovních vztahů ve společnosti EMERGE, a.s.?

TV: Základ je skutečně odpracovaný individuální přístup a řešení problémů nablízko, z očí do očí. A to je také úkol ombudsmana pracovních vztahů. Zajistit řešení situace při osobním jednání s lidmi. Korporátní strategie je důležitá, ale sama o sobě toto nezajistí. A zároveň to je to nejobtížnější. Být s lidmi v kontaktu a zajistit vzájemné porozumění a vyváženost, aby vše fungovalo ke spokojenosti obou stran. Usilujeme o to, abychom napříč celou firmou tomu všichni porozuměli a byli na stejné vlně.

„Základ je skutečně odpracovaný individuální přístup a řešení problémů nablízko, z očí do očí.“

Co je klíčové?

TV: Klíčová je důvěra. Snažím se vytvářet bezpečné prostředí a intenzivně se věnovat prevenci, zkrátka předcházet problémům. Dodržuji pravidelné konzultační hodiny, aby lidé měli jistotu, že můžou přijít a své záležitosti řešit. Pracuji s citlivými informacemi a moje práce je s nimi správně naložit. Být nestranný a propojovat oba světy tak, aby si lidé vzájemně porozuměli.

V jakých situacích se lidé obracejí na firemního ombudsmana?

TV: Na počátcích jsme se odrazili od oblasti pracovně právních vztahů. Postupně se připojila oblast work-life balance. Jednoduše jsme propojené nádoby a spokojenost v práci ovlivňuje spokojenost v soukromí a opačně. Týká se to vztahové kultury, mezilidských vztahů, ale i zdravotních, existenčních a finančních problémů. Snažíme se lidi nasměrovat na další odbornou pomoc, cílem je nezůstat s problémem sám. Sdílená starost je poloviční starost.

„Cílem je nezůstat s problémem sám.“



Jaké klíčové kompetence musí člověk mít, aby mohl pracovat v EMERGE, a.s.?

TV: Potřebujeme každého, kdo je ochoten dělat práci dobře a spolehlivě. Půjčili jsme si citát Jana Wericha a říkáme, že když člověk něco neumí, naučíme ho to, když nemůže, pomůžeme a když nechce, tak ho nepotřebujeme. Dbáme na vzájemnou důvěru, slušnost a otevřenou komunikaci ve smyslu hesla T. G. M. nebát se, nelhat a nekrást. Setkáváme se s tím, že se lidé zbytečně bojí. Bojí se komunikovat, bojí se odhalení, bojí se problémů. Pokud o problému nevíme, nemůžeme se o něm bavit, pak nemůžeme pomoci s jeho řešením. Nebezpečí tkví v tom, že problém roste.

Jak pracujete s potenciálem lidí?

TV: To je komplexní otázka. Snažíme se do týmu vybírat lidi, kteří sdílí naše firemní hodnoty. Kombinujeme individuální přístup v oblasti nastavení pracovní náplně a zároveň naše strategie pracuje s rovným přístupem ve smyslu vytváření rovných podmínek, což v praxi není snadné nastavit, abychom to mohli v naší velikosti a v počtu lidí garantovat. Usilujeme o to, abychom zajistili jednotnost a integritu interpretace firemních hodnot, pravidel a přístupů. Na druhou stranu se v tom snažíme být srozumitelní a nehledáme složitosti. Nazýváme věci pravými jmény. Pokud něco potřebuji, tak to řeknu, pokud je něco dobře, pochválíme, pokud je něco špatně, tak to vytkneme. V tom spočívá práce šéfů, aby dokázali lidi motivovat, uměli naslouchat, vybuodovali si přirozenou autoritu a respekt.

Pokračování na str. 3 >>>



Pokračování ze str. 2 >>>

Co lidé na svém zaměstnavateli nejvíce ocení?

TV: Lidé nejvíce ocení vybudovanou důvěru, schopnost individuálního přístupu a podporu na vedoucích pozicích. Neznamená to, že musíme vědět všechno, často jde o společné hledání řešení i vnější pomoc specialistů. Nechceme si na nic hrát. Lidé ocení to, že mají možnost se obrátit na někdo konkrétního, koho znají, mají v něj důvěru a kdo společně s nimi hledá řešení.



Příběh pana **Ladislava Kubečka, nového asistenta ombudsmana**, je konkrétním příkladem dokládajícím nastavení firemní kultury. Pan Kubeček je nevidomý a nedoslýchavý, pracovní pozici tak sladuje se svým zdravotním hendikepem. Osobnostní a odborné předpoklady k výkonu pracovní pozice jsou pro společnost EMERGE, a.s. jasným ukazatelem, a to i přes to, že sladit pracovní tým a přizpůsobit interní procesy není vždy snadné.

Jaké jsou předpoklady vaší spolupráce?

Tomáš Vašina: Učíme se od sebe vzájemně. Je to velká výzva, fungujeme a je to ukázka, že jde dělat i složité věci. Láda má jiné vnímání a mně to otevřelo úplně nové oblasti, učím se pokoře, učím se zpomalit, ale to, co dělám, dělat dobře a nebát se.

Ladislav Kubeček: Pro mě osobně to byla velká změna, protože jsem nevidomý masér. Podnikal jsem 27 let. Sociální oblast mi je dlouhodobě blízká a během masáží se to hodně prolínalo. Na pracovní příležitosti mě hodně motivovalo právě to, že zůstanu v sociální činnosti a přitom nemusím dít rukama. Masáže jsou fyzicky náročné, je to těžká práce a po tak dlouhé době klesá výkonnost. Také během COVIDu jsem přehodnotil svůj postoj k práci. Když jsme se s panem inženýrem Tomášem Vašinou setkali, mluvili jsme spolu o tom, co děláme. Pan ombudsman mi vyprávěl o své činnosti. Zahořel mezi námi plamínek a hledali jsme možnosti, jak to celé skloubit.

„Zahořel mezi námi plamínek a hledali jsme možnosti, jak to celé skloubit.“

Co je vaším společným pracovním cílem s panem ombudsmanem?

LK: Propojit světy zdravotně postižených a zdravých lidí. Osobně se domnívám, že výzva spočívá také v tom, že chceme ukázat lidem, že je možné skloubit spolupráci zdravých a zdravotně postižených na plnohodnotné úrovni, že můžou být partneři. A to si myslím, že se daří. Každý z nás má své chyby i kvality, a to se dá propojit. Dalším cílem je vyvolat v ostatních lidech pocit sounáležitosti a důvěry, který naše firma potřebuje. Když chcete propojit dva světy, tak to musí fungovat na vzájemné důvěře. Pokud by tomu tak nebylo, tak má jedna strana pocit ztráty, nesounáležitosti. Naším cílem je, aby v našem firemním prostoru, který počítá s výkonem a dosažením cílů a po určité stránce je tvrdý, panovala domácká, přívětivá atmosféra a férová spolupráce. Lidé přicházejí do firmy, která po nich chce práci, ale zároveň se o ně postará po vztahové a rodinné stránce. Firma chce po lidech výkon, ale bere je takové, jací jsou, s jejich životními příběhy, s jejich minulostí.

„Chceme ukázat lidem, že je možné skloubit spolupráci zdravých a zdravotně postižených na plnohodnotné úrovni, že můžou být partneři.“



„Naším cílem je, aby v našem firemním prostoru, který počítá s výkonem a dosažením cílů a po určité stránce je tvrdý, panovala domácká, přívětivá atmosféra a férová spolupráce.“

Pokračování na str. 4 >>>



Pokračování ze str. 3 >>>

Co vás naplňuje a těší na vaší práci?

LK: To, že můžu lidem nabídnout něco ze sebe, co je spojím. Motivuje mě, že stále mám kontakt s lidmi, nesedím doma, často jsou na tom lidé hůř než já. Oproti příběhům některých lidí mám snadný život. Mám milující ženu, rodinu. Mohu lidem nabídnout možnosti, zázemí, sdílení jejich starostí. Další výzvou je pro mě firemní časopis. Rád bych do časopisu vnášel pocit napojení lidí ve firmě navzájem.

Co je klíčové pro váš pracovní úspěch?

LK: Postupné budování důvěry. Pravidelnost setkávání s lidmi, postupně vytvořit systém a zároveň nehledat složitá řešení.

Čeho si vážíte na svém zaměstnavateli?

LK: Právě hodnoty důvěry a hesla nebát se a nekrást. Firma prosazuje klíčové hodnoty a lidé v tom hledají zbytečně složitosti. Obecně se ve společnosti vytrácí pocit sounáležitosti. Vážím si také toho, že jsme dynamická firma, že nestojíme na místě. Podílíme se na řešení environmentálních problémů, sázíme na šetrnost. Ekologie souvisí i s tím, že šetrně přistupujeme i ke vztahům a k lidem. Vážím si EMERGE, a.s. také proto, že zaměstnává zdravotně hendikepované a protože vytváří podmínky, aby spolu mohli spolupracovat lidé s hendikepem i zdraví. Existují firmy, pro které je to zajímavé po dotační stránce, ale takto to nemůže fungovat dlouho.

Co byste vzkázali lidem, kteří právě hledají práci?

TV: Nebojte se, věřte a důvěřujte. Nečekejte, běžte do toho. Hledejte, ale také s rozmyslem, na tom správném místě a uvidíte, že najdete. Život je krátký na to, abychom otáleli. Běžte si za svým snem. Není to jednoduché, ale na světě nic není zadarmo. Každý den máme žít tak, jako by byl ten poslední. Nepřehánět to, vyváženě, s pokorou, ale vesele a nebát se.

LK: Člověka často odsoudí jeho obavy. Prošel jsem si tím. Mnoho mých snů ztroskotalo právě na tom, že jsem se bál. Rád bych doplnil: nebojte se plnit své sny. Protože v té chvíli, kdy chcete naplnit svůj život, tak musíte mít nějakou vizi, plán a musíte hledat možnosti, jak ty vize naplnit.

„Nebojte se plnit své sny.“

LK: Jděte do života a žijte jej naplno. Můj zdravotní hendikep není překážka. Žádný hendikep není překážka. Překážky si vytváříme my sami. Je třeba si uvědomit, že pokud chci být pro společnost užitečný, tak musím nabídnout to nejlepší, co ve mně je a to nelze, pokud si budu stavět překážky.



„Jděte do života a žijte jej naplno. Můj zdravotní hendikep není překážka. Žádný hendikep není překážka. Překážky si vytváříme my sami.“

Jakým životním heslem se řídíte?

TV: Nestahuj kalhoty, brod je ještě daleko. Neskáčet se ze života. Odpoutat se od vlastní malichernosti a neustále o sobě pochybovat.

LK: Žij naplno a miluj. Bez lásky to v životě nejde. Člověk si způsobí mnoho utrpení tím, že dopředu věci odsuzuje, nenávidí a dopředu vidí svoji prohru. Je třeba mít zdravě rádi sami sebe a pak budeme mít zdravě rádi i druhé.



Kompetence často převáží hendikep



Na našem vlastním nastavení nejvíce záleží, zda se rozhodneme hledat práci, kde uplatníme své talenty a silné stránky, nebo si tuto možnost zavřeme. Na začátku můžeme mít mnoho obav a třeba také špatných zkušeností. Dostupná je ale i celá řada příkladů, jež potvrzují, že zaměstnavatelé jsou otevření i k tomu, **co se pohledem uchazeče/uchazečky o práci jeví jako hendikep. (Škála je nekonečná – dosadte si: málo zkušeností, moc zkušeností, vysoký věk, nízký věk, malé děti, zhoršená pohyblivost, psychické potíže, atd.)**

To, o čem u sebe uvažujeme jako o hendikepu, je také to, co jsme zvyklí raději říct na pohovoru co nejdříve. **Není to ale vůbec zapotřebí. Začněte vždy tím, co umíte, jaké zkušenosti máte, co vás baví a naplňuje, v čem máte dobré znalosti. Vše ostatní je otázka dalšího jednání, pokud se vaše silné stránky budou druhé straně hodit.**

Jistě znáte doporučení „nedělat si domněnky dopředu“. Tato zásada platí na trhu práce dvojnásob. Nepomůže dělat si předem domněnky, že nás nepřijmou. Naopak nás může dobře naladit, když si řekneme, že uděláme maximum pro to, aby to vyšlo. **Dobrou energii mnohdy vycítí zaměstnavatel na druhé straně, který pak teprve bude schopen vidět vaši přidanou hodnotu.** Příklady z praxe ukazují, že zaměstnavatel, který si vás vybere, bývá ochoten poskytnout přidanou hodnotu i vám – třeba v uspořádání práce, nastavení pracovní doby, ba dokonce v úpravě pracovního prostoru kompenzačními pomůckami.

Načerpat odvalu do prvních kroků vám v Centru Kašpar rádi pomůžeme.



Kašparovo taškaření 2021

Kašpařím světem

Pojďte se s námi ohlédnout za beneficí Kašparovo taškaření, která se konala v listopadu 2021.

Opět jste ukázali obrovskou lidskou solidaritu. Celkový výtěžek dosáhl úžasných **64.444 Kč**. Velmi si vážíme podpory všech, máme radost z každé ušité a zakoupené tašky, z pomoci dobrovolníků a dobrovolnic, firem i jednotlivců.

I díky výtěžku můžeme pomáhat všem bez rozdílu a poskytovat naše služby v potřebném rozsahu a kvalitě. **Děkujeme!**

Jak to na benefici vypadalo?

Podívejte se na reportáž [ZDE](#).



Proč společnost EMERGE, a.s. dlouhodobě podporuje Centrum Kašpar?

Ing. Tomáš Vašina: Naše podpora je jedním z malých krůčků, jak pomoci. Líbí se nám, jak to v Centru Kašpar děláte.

Pro nás to má smysl.

Ladislav Kubeček: Já jsem konkrétním podporovatelem Centra Kašpar. Oslovuje mě ten osobní příklad, to, že pomáháte lidem, kteří se cítí na okraji společnosti. Naše propojení jde ruku v ruce. Pokud budeme mít všichni správnou práci, tak bude lepší i naše společnost. Propojuje nás víra v důstojnou práci.

„Pokud budeme mít všichni správnou práci, tak bude lepší i naše společnost. Propojuje nás víra v důstojnou práci.“