



NÁUTIS

Národní ústav
pro autismus, z.ú.



Příručka pro zaměstnavatele lidí s autismem

Vážení zaměstnavatelé,

smyslem příručky, kterou právě držíte v ruce, je poskytnout praktické a přehledné informace o zaměstnávání lidí s autismem. Vaše výchozí situace může být různá. Možná přemýslíte o zaměstnání člověka s autismem a pro takové rozhodnutí hledáte rozumné argumenty, oporu a příklady dobré praxe. Možná již někoho s touto diagnózou zaměstnáváte a potřebujete se pouze ujistit či hledat efektivnější cesty, jak s lidmi s autismem komunikovat či lépe směřovat jejich pracovní úsilí. Možná je pro vás zaměstnávání osob se zdravotním postižením dosud neznámou kapitolou, do které chcete uvést. Dobré zjištění je, že každé z těchto „možná“ již vyslovil někdo před vámi, a že se k vám tak odpovědi mohou dostat ve formě, která může sloužit a fungovat. Text pro vás připravil tým podporovaného zaměstnávání Národního ústavu pro autismus, z.ú. (NAUTIS) ve spolupráci s lidmi s autismem.

Za tým pracovních konzultantů vám užitečné čtení přeje,

Štěpán Hejzlar,
metodik služby

CO JE TO AUTISMUS?

Modelový příklad člověka s diagnózou autismu neexistuje. Stejnou diagnózu sdílí lidé nadprůměrně inteligentní i lidé s poruchou intelektu, lidé spontánně navazující kontakt i lidé uzavření, lidé klidní i velmi aktivní nebo s poruchami chování. Někteří lidé s touto diagnózou vyžadují speciální vzdělávání a intenzivní dohled, jiní žijí samostatně, jsou úspěšní v zaměstnání a vedou spokojený rodinný život. Nicméně u všech lidí s touto diagnózou se projevuje porucha vývoje sociální interakce a komunikace.

„Lidé mohou nabýt dojmu, že v tzv. lehčích formách autismu vlastně o nic nejde a život takového člověka je plný veselých nedorozumění, aniž by si dokázali představit, jaké ostrakizaci, šikaně a opomíjení může být vystaven ten, kdo není schopen s ostatními komunikovat obvyklým způsobem. A už vůbec společnost nenapadne, jakou míru stresu musí denně zvládat člověk v prostředí, kterému (a které mu) nerozumí, a jež je plné zraňujících podnětů.“ [Úryvek z manifestu sebeobhájkého spolku StepAUT, 2018]

Odhadovaný výskyt poruch autistického spektra (PAS) v populaci se dle soudobých studií pohybuje okolo 2,8%. Vztaheno na Českou republiku žije dle těchto odhadů přes 300 tisíc lidí s autismem. Je však třeba si uvědomit, že o většině z těchto lidí nevíme téměř nic. Lékařsky potvrzenou diagnózu z tohoto počtu má pouze 10 – 15% osob. Můžeme se tak spíše potkat s lidmi, kteří znaky autismu vykazují, ale diagnostikovaní nejsou, nebo jsou diagnostikovaní nesprávně. Můžeme se potkat s lidmi, kteří navenek žádné znaky nevykazují. Můžeme se potkat s lidmi, u kterých není autismus deficitem, ale základem pro jiný styl myšlení (neurodiverzita). To by nás nemělo vést k bagatelizaci obtíží, které mnozí lidé s PAS zažívají a popisují.

„Jsou i tací, kdo tvrdí, že autismus je jen jakási módní vlna, že když oni byli mladí, nikde žádní autisté nebyli... To, že roste počet lidí různého věku, kterým nejen že je autismus diagnostikován, ale pro které je tato diagnóza reálnou odpovědí na jejich problémy a nesnáze a pomáhá jim lépe nalézat řešení, dává spíše za pravdu odborníkům. Lidé s autismem zde zkrátka byli vždy. To jen společnost je neuměla a nechtěla vidět.“ [Úryvek z manifestu sebeobhájkého spolku StepAUT, 2018]

Autismus není nemoc a nedá se tudíž léčit. Mnozí lidé s autismem u nás i v zahraničí dokonce považují snahy o vyléčení za eticky nesprávné, odporující jejich autistické identitě a pohledu na svět. Přesto jsou sociální dopady života s touto diagnózou spíše negativní a projevují se i v oblasti zaměstnání.

LIDÉ S AUTISMEM A ZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost mezi osobami s autismem v ČR se pohybuje okolo 7,5 %, tudíž na dvojnásobku až trojnásobku národního průměru. Srovnání podílů ekonomicky neaktivních osob vychází podobně. Zatímco podíl ekonomicky nečinných osob v produktivním věku 15 – 64 let se v České republice pohybuje okolo 23% (ČSÚ, 1-2/2024), u lidí s autismem je to více než 50%.

PROČ ČLOVĚKA S AUTISMEM ZAMĚSTNAT?

V první řadě je třeba říci, že mnoho lidí s autismem nevyžaduje žádný speciální přístup či zacházení. Většina lidí s autismem svoji diagnózu při výběrovém řízení ani nesdělují. V ideálním případě je kandidát přijat proto, že jste se tak rozhodli na základě jeho profilu, dovedností a jiných vámi posuzovaných parametrů. Uchazeči s méně viditelným postižením se snaží projevy autismu spíše skrývat a zabezpečovat se tak vůči možným předsudkům či obavám zaměstnavatele. Tato *kamufláž* většinou narazí na svůj limit v náročnějších či déle trvajících sociálních a komunikačních situacích, na které se nelze předem připravit, nebo se na ně nelze tak dlouho soustředit. Někteří jsou v těchto strategiích nakonec úspěšní. Mnozí ale v důsledku přílišného soustředění se na tyto dovednosti nepodají takový výkon, jaký je v jejich možnostech, a selžou již při pracovním pohovoru nebo v prvních týdnech zaměstnání.

Autismus je vrozenou odlišností ve vývoji a fungování mozku, která způsobuje, že člověk se chová a myslí jinak, než je obecně sdílenou normou. Má potíže v komunikaci a mnohdy nedokáže adekvátně reagovat na běžné situace. Může se vám tak stát, že před sebou budete mít plně kvalifikovaného a zkušeného kandidáta, který však svým chováním a komunikačním stylem nezapadá do kategorie typického uchazeče. Stane se tak pravděpodobně u většiny lidí s autismem. Konkrétní projevy mohou být rozličné. Nedívá se do očí. Hledí do nich příliš urputně. Nepochopí váš lež prolamující vtip nebo pokus o odlehčenou konverzaci. Bude se smát tam, kde vám to nepřijde vtipné. Nebude se smát vůbec. Bude mlčet. Bude mluvit až příliš. Důležité je vědět, že tyto nepřiléhavé reakce mimo normu jsou právě jedny ze symptomů autismu, tedy projevů, které autismus definují nebo s ním souvisejí. Na tyto projevy se dá připravit, anebo jich dokonce využít.

Přidaná hodnota většiny uchazečů a pracovníků s autismem je:

- 1 Samotný **typ myšlení spojovaný s autismem**, tj. neotřelý, nezatižený obecně sdílenými klišé a konformismem. Takový může být vítaným **nástrojem rozvoje firemní kultury i ukazatelů firemní výkonnosti (business metrics)**. Někteří zaměstnavatelé u nás i v zahraničí chápou *neurodiverzitu* (tj. rozmanitost palety zaměstnanců co do neurologického profilu) jako svoji **výhodu na trhu**.
- 2 Zapojování lidí s autismem do týmu může vést k **vytváření více standardizovaných, lépe popsanych a inkluzivnějších procesů, ze kterých pak může těžit jakýkoliv zaměstnanec** (perspektiva tzv. univerzálního designu). V praxi se může jednat o vyjasňování komunikačních procesů, termínování, způsoby kontroly, tvorba manuálů pro nové zaměstnance nebo senzoricky či jinak prostorově příjemnější pracoviště.
- 3 Je-li v týmu plně začleněn člověk na autistickém spektru, **pracoviště se většinou stává inkluzivnější i pro osoby s dalšími neviditelnými postiženími (*invisible disabilities*)**, zejména duševními onemocněními, které v alespoň jedné životní etapě potkají jednu pětinu až čtvrtinu populace, včetně již stávajících a klíčových pracovníků.
- 4 Větší **odolnost vůči nástrahám jednotvárné a opakující se práce**. Mnozí lidé s autismem nacházejí v rutině, řádu a pravidelnosti jistotu a bezpečí. Těto potřeby lze dobře využít v nejrůznějších pracovních oblastech a odvětvích, protože jejich výkon časem spíše neklesá.
- 5 **Loajalita a nižší fluktuace**. Je-li člověk s autismem v práci spokojen a plně začleněn, vydrží na stejné pozici déle než člověk bez autismu.
- 6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením zlepšuje renomé firmy a potvrzuje vedle její ekonomické výkonnosti i její **sociální odpovědnost**.
- 7 Zaměstnávání osob, které byly uznány jako invalidní v I. až III. stupni, a jsou tudíž nositeli statutu *osoba se zdravotním postižením (OZP)*, přináší řadu daňových a jiných výhod. Tomuto tématu je věnována zvláštní kapitola *Výhody pro zaměstnavatele*.

JAKÉ JSOU VHODNÉ PRACOVNÍ POZICE?

Lidé s autismem nacházejí vzdělání i uplatnění v celé šíři oborů. Hledání ideální „autistické“ práce nebo oboru bude vždy relativizováno příklady osob pracujících v sektoru, který bychom jako vhodný či typický nepředpokládali. Můžeme uvést příklady dobré praxe učitele v mateřské školce, řidiče či projektového manažera globální firmy. Spíše než konkrétní obor hrají klíčovou roli **podmínky a okolnosti**, ve kterých je práce vykonávána.

Důležitým prvkem je **otevřená a zároveň přiměřeně direktivní komunikační kultura** dané firmy či pracovního kolektivu. Pro člověka s autismem je obtížné „číst mezi řádky“, domýšlet si napůl řečené a porozumět sdělením, jejichž význam nabývá smyslu až po započtení neverbální roviny komunikace (tón hlasu, sarkasmus, nedokončená sdělení, apod.). Potřebuje jasnou zpětnou vazbu. Zároveň bude lépe fungovat ve firmách s jasně vymezeným vedením a strukturou pracovní náplně. Při hodnocení práce člověka s autismem je vhodné využít především důraz na měřitelné výstupy (např. tabulka je hotová, program funguje, směna proběhla v pořádku, úkol splněn).

Obecně lze říci, že efektivnější (a zároveň spokojenější) jsou lidé s autismem na pozicích, jejichž těžiště nespočívá v komunikaci, a která mají pevnou strukturu, a opírají se o definovatelné a rozložitelné procesy.

Přes výše řečené lze přeci jen z praxe vysledovat lepší nebo horší zkušenosti v jednotlivých segmentech pracovního trhu. Převážně dobré zkušenosti máme v oblasti *back-office* administrativy (správa dat, databáze, tabulky) a pomocné administrativy (přepisování textů, digitalizace textů, kopírování, skenování, skartování). U osob s vysokoškolským vzděláním lze vysledovat preferenci spíše technických oborů a IT. Dále se často setkáváme s knihovníky, archiváři, skladníky, uklízeči, zahradníky a pomocnými pracovníky. Oblíbený je též adresný i neadresný roznos tiskovin a kompletace zboží. Mezi lidmi s autismem se nezdá setkání i s kreativci (grafiky, ilustrátory) nebo překladateli.

Spíše horší zkušenosti převládají v oborech, které jsou postaveny na proaktivní komunikaci (pracovník call-centra, operátor), pružném vyhodnocování sociálních situací (policista, ostraha) a zásadně zatěžující krátkodobou paměť (číšník). Někteří lidé s autismem mohou být citliví na konkrétní vjemy nebo mohou být náchylní ke smyslovému přehlcení. V takových případech se jako méně vhodná mohou ukázat pracoviště typu výrobní linky, staveniště nebo místa s výrazným množstvím senzorických podnětů (velké obchodní domy). Lidé na spektru autismu se hůře uplatňují na pozicích spojených s fyzicky velmi náročnou prací (stavebnictví) nebo se zásadní orientací na profit a výkon (prodejce na provizi, finanční poradenství). U podnikání lze vysledovat potíž se sebepropagací a obstaráváním vlastní klientely. Ne úplně dobrou zkušenost máme i s obsazováním osob s autismem na pozice vedoucího týmu.

Je zapotřebí zdůraznit, že toto shrnutí „horších zkušeností“ by nemělo být důvodem pro odmítnutí člověka s autismem, který chce být například číšníkem nebo zastávat vedoucí pozici. Jedná se spíše o zprůměrované poznatky, které má tým pracovníků jedné konkrétní služby. Doufáme, že se v příštích letech setkáme s tolika výjimkami, že předchozí odstavec pozbude smyslu.

CO LIDÉ S TĚŽŠÍMI FORMAMI AUTISMU?

Každý má **právo na práci**. To lze uskutečňovat vlastním úsilím ve spolupráci s okolím. Obecně platí, že **většina lidí s autismem je schopna výdělečné činnosti**.

Je však třeba druhým dechem dodat, že na spektru autismu nalezneme i osoby s vysokou mírou podpory, které vyžadují nepřetržitou péči v téměř všech oblastech života. Podíl těchto lidí není velký, ale poutá po právu velkou mírou pozornosti a je velkou výzvou pro stát i rodiny hledající vhodné formy soužití či bydlení (viz např. film *Děti úplňku*). Schopnost výdělečné činnosti u těchto lidí je značně omezená, někdy nemožná. Přesto i zde zastáváme názor, že každý jedinec má právo na práci, za kterou je nějakým způsobem odměňován (např. zapojením se do chodu domácnosti v pobytové službě tak, jak je to v možnostech jeho i možnostech konkrétní služby).

Existuje též skupina lidí s výraznými projevy PAS, včetně lidí komunikujících pouze neverbálně, kteří jsou spolehliví, motivovaní a velmi dobře zařaditelní do pracovního provozu na jednodušších pozicích. Zaměstnavatelé v těchto případech hojně využívají výhod zaměstnávání OZP, včetně např. příspěvků na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (až do výše 75% mzdy zaměstnance), viz příslušná kapitola.



NEJTĚŽŠÍ KROK JE TEN PRVNÍ: LIDÉ S AUTISMEM A PRACOVNÍ POHOVOR

Lidé s autismem popisují pracovní pohovor jako jednu z nejobtížnějších „disciplín“, kterým v dospělosti čelí. Důležité zde bude porozumění Vás jako osoby, která pohovor vede. Sebehodnocení člověka s autismem může být narušeno, a to i u kandidátů se silným pracovním profilem. Pro lidi na autistickém spektru bývá těžké kontaktovat s žádostí o práci někoho, koho neznají. Mohou mít tendenci chápat inzeráty doslovně, a tak se často díky frázím typu „výborná komunikace a týmový hráč“ vyřadí hned sami, aniž by tušili, že uvedené *soft skills* na pozici skladníka nebudou asi to nejdůležitější. Těm, kterým se poradí dospět až k osobnímu setkání, usnadníte celý proces tím, když jej zjednodušíte na úkony, které jsou pro danou práci skutečně podstatné a které s ní bezprostředně souvisí. Mohou pomoci tato opatření a způsoby komunikace:

- 1 **Vynechejte první kontakt po telefonu.** Mnozí lidé s autismem mohou pociťovat v telefonickém kontaktu s neznámou osobou úzkost.
- 2 **Informace o místě a způsobu výběrového řízení strukturujte do jednoho e-mailu.** Budte praktičtí a zacházejte do přiměřených detailů. Pokud se např. v budově nachází recepce, kde je nutné se ohlásit či legitimovat, zmiňte to.
- 3 **Udělejte základní senzorický audit místnosti.** Mnozí lidé s autismem jsou citliví na konkrétní smyslové vjemy či náchylní k smyslovému přehlcení. Většina se s těmito pro ně nepříjemnými podněty umí vypořádat, ale představují pro ně diskomfort. Uchazeči ulehčíte jednoduchými opatřeními. Vyberte pro pohovor klidnou místnost. Usadte ho tak, aby o ní měl přehled. Zajistěte, že rušivě neblíká světlo či hlasitě nevrčí klimatizace. Před prohlídkou pracoviště se zeptejte, zda uchazeč není zvláště citlivý na konkrétní smyslové podněty, a vyjděte jeho případným potřebám vstříc.
- 4 **Nedejte příliš na první dojem.** Autismus nejvýznamněji postihuje oblast sociální interakce a komunikace. Člověk s autismem může mít obtíž s porozuměním neverbální komunikaci a může působit nejistě. Přizpůsobte

tomu svá očekávání a zaměřte se hlavně na praktické dovednosti a znalosti. Nervozita plynoucí ze setkání s neznámou osobou může člověka s autismem dočasně upozadit. Neznepokojujte se nesprávným podáním ruky či absencí běžného očního kontaktu. Neobratnost v sociálních situacích se může projevit i nepřiměřeným oděvem uchazeče či vystupováním. Tyto nedostatky se v případě další spolupráce dají bez problémů upravit jejich otevřenou komunikací (dress code, nepsaná pravidla, apod.).

- 5 **Dopřejte více času na zformulování odpovědi, akceptujte ticho.** Mlčení nemusí znamenat nevědomost, nezodpovězení otázky nezdvírá šíllost. Uchazeč může pouze hledat nejvýstižnější odpověď. Tento proces může trvat déle než u běžných kandidátů. Lidé s autismem dávají v komunikaci často přednost kvalitě a preciznosti před rychlostí. Neznamená to, že jsou pomalí v myšlení.
- 6 **Doptávejte se na řešení konkrétních situací.** Minimalizujte otázky o směřování a životních cílech. Místo otázek typu „*Co byste dělal, kdyby...?*“ zařaďte dotaz na řešení konkrétních událostí v minulých zaměstnáních nebo praxi. Pro uchazeče s autismem je obtížné se nad neurčitými a hypotetickými otázkami zamýšlet. Do úzkých je vaše tážání spíše nepřivede, ale moc se toho nedozvíte.
- 7 **Ověřte si dovednosti uchazeče zadáním praktického úkolu.** Zakomponujte do výběrového řízení *stínování* nebo alespoň *náhled pracoviště* včetně konkrétního místa výkonu práce.
- 8 **Nebojte se zeptat na to, jak konkrétně můžete uchazeči vzhledem k jeho zdravotnímu omezení vyjít v případě nástupu do zaměstnání vstříc, a co bude potřebovat.** Přistupuje-li kandidát k výběrovému řízení s odhalenou a z vlastního rozhodnutí přiznanou diagnózou, tématu vztahu jeho zdravotního omezení k práci se nevyhýbejte.

Možná budete souhlasit s autory tohoto textu, když řekneme, že uvedené tipy by usnadnily cestu všem uchazečům i náborářům bez ohledu na diagnózu, a jsou tak trochu samozřejmé (perspektiva konceptu *univerzálního designu*). Buď jak buď, u lidí s autismem se tato opatření setkají s dobrým efektem, který se projeví jejich pohodlím, nižší hladinou stresu a vyšší kvalitou vzájemné komunikace.

KONKRÉTNÍ TIPY A DOPORUČENÍ V KOMUNIKACI S LIDMI S AUTISMEM V ZAMĚŠTNÁNÍ

Je důležité zopakovat, že autismus se projevuje u každého jinak. To, co jeden snáší dobře, může druhému způsobovat obtíže. **Mnoho lidí s autismem nevyžaduje speciální přístup v komunikaci. Budete-li otevření, přirození a konkrétní, máte z poloviny vyhráno.**

- 1 **Využijte specifik lidí s autismem.** Mezi časté přednosti mnoha lidí s autismem patří orientace na přesné plnění zadaných úkonů, zaměřenost na detail, úspěšnost v rozpoznávání vzorců, pravidelnosti a odhalování chyb. U mnoha osob se vzájemně posiluje souběh nadstandardně vyvinuté dlouhodobé paměti se zaujetím pro fakta.

Pokud seznáte, že komunikace s osobou je specifická (ve smyslu jiná než běžná), pokračujte bodem 2.

- 2 **Ve zkušební době věnujte novému zaměstnanci zvýšenou pozornost.** Mějte trpělivost a čas vysvětlovat. Pokud čas nemáte, přidejte průvodce z řad zkušenějších kolegů. Pochopení smyslu vykonávané práce povede k větší motivovanosti, soustředění, sebejistotě a samostatnosti. Lidem s autismem vyhovují manuály k dané pracovní pozici. Nemáte-li, nevadí. Dovolte zaměstnanci vytvořit si vlastní systém, který umožní evidovat nové informace a postupy a kdykoliv se k nim vracet. Snížíte tak pravděpodobnost chyb vzniklých v důsledku častých potíží s krátkodobou pamětí. Ujistěte se, že zaměstnanec umí využívat všech možností, které pracoviště a jeho okolí nabízí (kantýna, odpočinková místnost atd.) a rozumí nepsaným sociálním pravidlům těchto míst.

- 3 **Budte předvídatelní.** Dodržujte, pokud možno, stanovené časy a domluvy. Budte přesní v tom, co a do kdy požadujete. Vedle ústního zadávání úkolů stručně shrnujte i písemně, např. e-mailem. Předejdete tak možným nedorozuměním. Přiřazujte jasně priority jednotlivým úkolům. K tomu lze využít různých typů škálování. Základní změny ohlašujte v klidu, ideálně v osobním kontaktu jeden na jednoho. Při souběhu více změn dávkujte informace postupně.

- 4 **Strukturujte náplň práce i pracovní prostředí.** Rozložte náplň práce na jednotlivé procesy. Vytvořte jasný mechanismus nahlašování hotové a přidělování další práce. Nespoléhejte v těchto ohledech na vlastní iniciativu zaměstnance s autismem. Upřednostňujte postupné plnění jednotlivých úkolů před multitaskingem. Při zadávání úkolů zaměřených na kvalitu raději stanovte horní časovou hranici, po kterou se má pracovník úkolem zabývat, a jasně definujte, jaká výstupní kvalita je postačující. Ve snaze o dokonalé a kompletní splnění úkolu si může zaměstnanec počínat s ohledem na čas velmi neefektivně.
- 5 **Bud'te vnímaví ke specifickým projevům v chování.** Někteří lidé s autismem mohou být přecitlivělí na konkrétní vjemy nebo trpět stavy, kdy dochází ke smyslovému přehlcení. Na tato specifika se vždy zaměstnance s autismem ptejte a dle vašich možností prostředí upravte. Zaprávání uší, chronická únava nebo zjevná nepohoda může mít příčiny v intenzitě hluku, probíhávající zářivce, pachu z kuchyňky či umístění židle zády ke dveřím.
- 6 **Zahrnujte do všech aktivit, ale nenuťte vyčnívat.** Lidé s autismem mají stejné potřeby vztahů a přijetí jako kdokoli jiný. Mnohdy ale nemusí vědět, jak tyto potřeby komunikovat. Neobávejte se nového kolegu či kolegyni přizvat do běžných pracovních porad i mimopracovních aktivit. Zároveň vnímejte jejich hladinu stresu při veřejném vystupování nebo chování ve větší skupině lidí. Zvěte je, ale nenuťte, alespoň z počátku, do aktivní účasti. Začleňování do větší skupiny lidí dělejte postupně.
- 7 **Hlídejte vybírání dovolené i práci přes čas.** Ze zkušenosti vyplývá, že lidé s autismem mívají na konci roku velké množství nevybrané dovolené. Důvodem může být obtíž s rozvržením volného času. Naopak pracovní režim nabízí předvídatelnou a bezpečnou strukturu dne. Pomozte zaměstnancům s autismem s dovolenou počítat a v časovém předstihu si ji naplánovat. Obdobná situace může nastat v úsilí za každou cenu dokončit rozdělanou práci, a to co možná v nejlepší podobě. Tento perfekcionismus se může přelévat do velkého množství přesčasů nebo práce z domova po pracovní době, následného vyčerpání a tím i ke zhoršení psychického stavu.

- 8 Neváhejte se obrátit na organizace, které se lidem s autismem věnují. Tyto organizace mohou zaměstnavateli poskytnout další potřebné poradenství, proškolit pracovní kolektiv nebo poskytnout zaměstnanci s autismem asistenci přímo na pracovišti po potřebnou dobu.



S ČÍM VÁM MŮŽE SLUŽBA PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ POMOCI

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, a jejichž schopnost získat a udržet si zaměstnání je z různých důvodů omezena. Klient podporovaného zaměstnávání má svého **pracovního konzultanta**. Ten klienta podporuje při vytváření představy o práci, vyhledávání pracovního místa a v jednání se zaměstnavateli. Po časově omezenou dobu může klienta podporovat i přímo na pracovišti. Takové formě podpory říkáme **pracovní asistence**. Může člověku s autismem pomoci eliminovat adaptační potíže spojené s nástupem na pracoviště. Zaměstnavateli může pomoci se strukturováním pracovní náplně, nastavováním jednotlivých procesů (jak a komu si říci o další práci apod.) a může být prostředníkem vzájemně efektivní komunikace a uspořádání společenských vztahů na pracovišti.

Pracovní asistence je obzvláště efektivní a vhodná u lidí s výraznější mírou projevů PAS. U lidí bez poruch intelektu se ve většině případů osvědčuje standardní průběh zaměstnání a komunikace, s tím rozdílem, že pracovní konzultant funguje jako jakási „spojka“ či poradce na telefonu nebo e-mailu, a to jak pro klienta, tak zaměstnavatele.

Podporované zaměstnávání v NAUTIS je pro klienty i zaměstnavatele zdarma. Služba je hrazená z rozpočtu na sociální služby jednotlivých krajů a hl. m. Prahy, případně různých projektů. Zájemce o službu jsme schopni rychle a flexibilně podpořit v jejich potřebách a cílech.

Pro zaměstnavatele dále pracovníci služby nabízí školení o autismu, neurodiverzitě a specifikách náboru a komunikace s lidmi s autismem. Tato školení lze provést i v anglickém jazyce. Školení nepodmiňujeme spoluprací s danou firmou na zaměstnávání našich klientů. V rovině osvěty je cílem naší služby pomoci v České republice vytvořit takové „**autism-friendly**“ **firemní prostředí**, kde zaměstnavatelé a jejich náboráři jsou informováni a připraveni vést pohovory a přijímat i osoby s neurovývojovými a jinými odlišnostmi, a to i bez podpůrných organizací a služeb našeho typu.

VÝHODY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)

Tato kapitola je věnována zaměstnávání lidí s PAS, kteří jsou uznáni jako osoby se zdravotním postižením (OZP). Užíváme zde rozlišení mezi tzv. otevřeným trhem práce (subjekty, jejichž podíl zaměstnanců se statutem OZP nepřesahuje 50 %) a tzv. chráněným trhem práce (subjekty, jejichž podíl zaměstnanců se statutem OZP přesahuje 50 %; starší terminologií tzv. *chráněné dílny*¹).

Osobami se zdravotním postižením (OZP) jsou fyzické osoby, jež jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány a) invalidními v jednom ze tří stupňů², nebo b) osobami tzv. zdravotně znevýhodněnými (OZZ).

Slevy na dani z příjmů

Uplatnitelné jsou jak na otevřeném, tak chráněném trhu práce. Pokud zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba) zaměstnává OZP, může z tohoto důvodu uplatnit slevu na dani z příjmů. Výše slevy závisí na míře zdravotního postižení dotyčného zaměstnance a zohledňuje i odpracované hodiny vzhledem k pracovní době stanovené v zákoníku práce – tzv. přepočtený průměrný počet takovýchto zaměstnanců. Konkrétně tak činí sleva na dani z příjmů zaměstnavatele za jeho zaměstnance se zdravotním postižením: a) 18 000 Kč za každou OZP v I. a II. stupni invalidity, případně poměrnou část, dojdeme-li přepočtem na průměrný počet zaměstnanců k desetinnému číslu; b) 60 000 Kč za každou OZP ve III. stupni invalidity, nebo opět případně poměrnou část této částky.

1 Název **chráněná dílna** však ve společnosti evokoval spíše to, co se nazývá sociálně-terapeutickou dílnou, což je druh sociální služby.

2 Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Statut OZP nevzniká, ani není nijak spojen, s tzv. průkazem OZP (souhrnný název pro průkazy TP, ZTP, ZTP/P), na jehož nárok má osoba starší jednoho roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace. Statut OZP bývá s průkazem OZP často zaměňován. Výhody pro zaměstnavatele se váží POUZE na statut OZP, ne průkaz.

Příspěvek od úřadu práce na zřízení chráněného pracovního místa

Příspěvek je určený pro otevřený i chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP. Dohoda s ÚP se uzavírá na dobu 3 let (dle § 75 zákona o zaměstnanosti). Pro OZP v I. a II. stupni invalidity může být maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku; pro OZP ve III. stupni invalidity maximálně ve výši dvanáctinásobku.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP

Příspěvek je určený pro otevřený i chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu OZP. Příspěvek lze poskytnout na

- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku,
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů,
- náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP,
- náklady na přizpůsobení provozovny.

Příspěvek se neposkytne zaměstnavateli na OZP, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele; na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ); na OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

Příspěvek je určený pro chráněný trh práce. Není nárokový, rozhoduje o něm ÚP. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru,

který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (náklady na mzdu nebo plat). Maximální měsíční částka činí od 1. 4. 2025 až 17 300 Kč na zaměstnance, který má přiznán I. – III. stupeň invalidity, a až 6 000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ). K tomu se připočítává paušální částka 1 000 Kč měsíčně na každou OZP v pracovním poměru. Celkově tedy může zaměstnavatel získat až 18 300 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance.

Plnění tzv. povinného podílu

Dle ustanovení § 81 ZoZ jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Povinnost plnění povinného podílu zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (uzavírá se dle § 78 zákona o zaměstnanosti), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění), nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu,

Nově se výše odvodu odvíjí od skutečného podílu zaměstnávání OZP:
 - pokud zaměstnavatel dosáhne alespoň 3 %, činí odvod 1 násobek průměrné mzdy,
 - pokud dosáhne alespoň 1 %, činí odvod 2 násobek průměrné mzdy,
 - pokud méně než 1 %, činí odvod 3,5 násobek průměrné mzdy.
- d) nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

SLOVO ZÁVĚREM

Neváhejte se na nás obrátit, pokud

- potřebujete poradit se nebo se dozvědět více, ať už o lidech s autismem nebo zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním obecně;
- chcete zkonzultovat nějaký projekt nebo nápad, který by počítal se zapojením potenciálu lidí s autismem;
- přemýšlíte o zaměstnání člověka na autistickém spektru a chtěli byste využít našich kontaktů na vhodné kandidáty;
- chcete proškolit vaše zaměstnance v oblasti neurodiverzity a autismu.





Kontakty:

Podporované zaměstnávání NAUTIS

nautis.cz > Služby > Začlenění do společnosti a práce

zamestnavani@nautis.cz

