



REFORM Kombinovaný vzdelávací program pre osoby
so zdravotným postihnutím

2. MODUL

Zručnosti pre trh práce v 21. storočí

Zručnosti pri hľadaní práce a príprava na pracovný pohovor

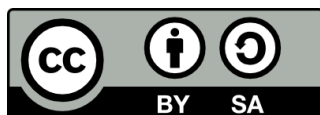
2022-2-TR01-KA210-ADU-000094237

Chceme byť pripravení na dnešný stále sa meniaci život – rozvíjanie zručností osôb so
zdravotným postihnutím pre 21. storočie

REFORM

Obsah

2.1.1. Úvod	3
Zručnosti pri hľadaní práce	4
Používanie zdrojov na hľadanie práce	5
Príprava žiadosti a životopisu.....	6
Príprava na pracovný pohovor.....	6
Záver.....	7
2.1.2. Literatúra.....	8
2.1.3. Kvíz	11
2.1.4. Praktické cvičenia - pracovný list.....	12



Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

2.1. Zručnosti pri hľadaní práce a príprava na pracovný pohovor

2.1.1. Úvod

Účasť osôb so zdravotným postihnutím na pracovnom trhu nielenže zvyšuje kvalitu života samotných osôb, ale podporuje aj sociálnu rozmanitosť a začlenenie. Fázy, ako je hľadanie práce a prijímací pohovor, však môžu pre jednotlivcov so zdravotným postihnutím predstavovať ďalšie výzvy. Cieľom tohto modulu je usmerniť jednotlivcov so zdravotným postihnutím pri rozvíjaní zručností pri hľadaní zamestnania a prekonávaní potenciálnych prekážok, s ktorými sa môžu stretnúť pri príprave na pracovný pohovor.

Účasť osôb so zdravotným postihnutím na pracovnom trhu nielen zvyšuje kvalitu ich života, ale podporuje aj sociálnu rozmanitosť a začlenenie. Napriek týmto výhodám sa jednotlivci so zdravotným postihnutím často stretávajú s jedinečnými problémami vo fázach, ako je hľadanie práce a prijímací pohovor. Predsudky a negatívne postoje zamestnávateľov vytvárajú významné prekážky pre úspešné začlenenie týchto jednotlivcov do pracovnej sily, čo dokazujú viaceré štúdie. Negatívne názory zamestnávateľov na jednotlivcov so zdravotným postihnutím výrazne bránia ich účasti na pracovnom trhu. Z výskumu vyplýva, že mnohí zamestnávatelia prejavujú menší záujem o uchádzačov so zdravotným postihnutím v porovnaní s uchádzačmi bez zdravotného postihnutia, pričom tento jav je založený skôr na predsudkoch ako na schopnostiach samotných uchádzačov (Ameri a kol., 2017).

Mnohí zamestnávatelia nedostatočne chápu zdravotné a psychosociálne aspekty zdravotného postihnutia, čo zdôrazňuje potrebu komplexných programov informovanosti a odbornej prípravy v oblasti zdravotného postihnutia. Takéto vzdelávanie môže zmierniť obavy a mylné predstavy zamestnávateľov, a tým zlepšiť ich ochotu zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím (Iwanaga et al., 2018; Phillips et al., 2015).

Zavedenie účinných politík začleňovania osôb so zdravotným postihnutím má zásadný význam pre zabezpečenie lepších pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím. Podľa výskumu zavedenie takýchto inkluzívnych politík silne koreluje so zámermi zamestnávateľov zamestnávať (Bezyak et al., 2020). Vytvorenie podporného prostredia, ktoré zahŕňa ciele odbornú prípravu pre manažérov prijímajúcich zamestnancov aj zamestnancov, podporuje

pozitívne interakcie, ktoré sú nevyhnutné pre integráciu jednotlivcov so zdravotným postihnutím do zamestnania. (Iwanaga et al., 2018; Ebuenyi et al., 2019). Iniciatívy v oblasti odbornej prípravy by sa mali zamerať na zmenu postojov zamestnávateľov tým, že ich povzbudia, aby vnímali zdravotné postihnutie ako formu rozmanitosti, a nie ako nevýhodu (Phillips et al., 2015).

Prekážky, ktorým čelia osoby so zdravotným postihnutím počas procesu hľadania zamestnania, sú rôznorodé a zložité. Mnohí uvádzajú, že ich zdravotné postihnutie, a nie ich kvalifikácia, je hlavnou prekážkou pri hľadaní zamestnania (Devine et al., 2021). Okrem toho jednotlivci so zdravotným postihnutím často čelia potrebe diskutovať alebo bagatelizovať svoje zdravotné postihnutie počas pohovorov, pričom sa snažia prezentovať ako schopní kandidáti a zároveň zvládnuť potenciálne predsudky (Sundar a kol., 2018; Jans a kol., 2011). Očakávania kladené na uchádzačov o zamestnanie, aby prezentovali konkurenčné vlastnosti, ako napríklad ambície, môžu byť v rozpore s existujúcimi stereotypmi o schopnostiach osôb so zdravotným postihnutím, čo môže znížiť ich sebavnímanie a výkon na pohovore (Cohen et al., 2019).

Dôležité je, že podporné štruktúry poskytované službami pracovnej rehabilitácie musia byť prispôbené špecifickým potrebám jednotlivcov so zdravotným postihnutím, najmä pri identifikácii vhodného zamestnania, ktoré zodpovedá ich aspiráciám (Devine et al., 2021; Rumrill et al., 2021). Podpora by mala zahŕňať aj vzdelávanie zamestnávateľov o ich zákonných povinnostiach prispôbiť sa zamestnancom so zdravotným postihnutím, čo zostáva rozhodujúcou zložkou vytvárania spravodlivých postupov prijímania zamestnancov a podpory inkluzívnejšej pracovnej sily (Devine et al., 2021; Shahidi et al., 2023).

Na záver možno konštatovať, že začlenenie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu je nielen morálnou povinnosťou, ale aj nevyhnutnosťou pre sociálnu rozmanitosť a hospodársky rast. Realizáciou cielenej odbornej prípravy, zabezpečením podporného pracovného prostredia a odstránením prekážok v procese hľadania zamestnania môžu zamestnávatelia aj jednotlivci so zdravotným postihnutím výrazne získať. Tieto opatrenia prispievajú k vytváraniu inkluzívnejšej spoločnosti a podporujú pochopenie, že každý človek bez ohľadu na svoje schopnosti si zaslúži príležitosť zmysluplne prispievať k pracovnej sile.

[Zručnosti pri hľadaní práce](#)

Proces hľadania práce nie je len o podávaní žiadostí o zamestnanie. Úspešné hľadanie práce zahŕňa čo najlepšie prezentovanie vašich osobných zručností a schopností, uchádzanie sa o správne pracovné príležitosti a používanie účinných komunikačných stratégií.

Sebauvedomenie a stanovenie cieľov: Prvým krokom v procese hľadania práce je pochopiť samého seba a stanoviť si ciele. Pre osoby so zdravotným postihnutím to znamená zhodnotiť svoje súčasné zručnosti a identifikovať vhodné pracovné oblasti a zároveň zohľadniť požiadavky na prístupnosť.

- **Identifikujte svoje silné stránky a zručnosti:** Je dôležité začať identifikáciou vašich profesionálnych zručností a silných stránok. Určenie úloh, v ktorých vynikáte, a schopností, ktoré vás odlišujú, vám pomôže zvýšiť šance na úspech pri hľadaní zamestnania.
- **Zvážte svoje požiadavky na prístupnosť:** Vaše fyzické znevýhodnenie určí potrebné úpravy pracovného prostredia. Napríklad, ak používate invalidný vozík, je dôležité vyhľadávať pracoviská s bezbariérovým prístupom.
- **Stanovte si kariérne ciele:** Stanovenie krátkodobých aj dlhodobých cieľov vám pomôže sústrediť sa na proces hľadania zamestnania. Zvážte odvetvia, v ktorých by ste chceli pracovať, a zručnosti, ktoré vám umožnia vstúpiť do týchto oblastí.

Používanie zdrojov na hľadanie práce

Počas procesu hľadania práce je k dispozícii mnoho zdrojov. Pre osoby so zdravotným postihnutím existujú aj špecializované platformy na pomoc pri hľadaní zamestnania.

- **Webové stránky na vyhľadávanie práce:** Platformy ako PROFESIA a WORKI, ponúkajú ponuky práce špeciálne pre osoby so zdravotným postihnutím. Okrem toho populárne stránky na vyhľadávanie práce, ako napríklad LinkedIn tiež ponúkajú pracovné príležitosti vhodné pre jednotlivcov so zdravotným postihnutím.
- **Sociálne médiá a vytváranie sietí:** Sociálne médiá sú tiež účinným nástrojom pri hľadaní práce. Na profesionálnych sieťach, ako je LinkedIn, si môžete prezerať pracovné ponuky a tiež sa spojiť s profesionálmi v danom odvetví, aby ste sa dozvedeli viac o možnostiach.
- **Miestne a národné podporné organizácie:** Existujú organizácie a nadácie, ktoré pomáhajú osobám so zdravotným postihnutím pri hľadaní zamestnania. Tieto

organizácie môžu poskytnúť poradenstvo pri žiadostiach o zamestnanie a pracovných pohovoroch.

Príprava žiadosti a životopisu

Vytvorenie efektívneho životopisu počas procesu podávania žiadosti môže zvýšiť vaše šance na pozvanie na pohovor. Je dôležité, aby ste v životopise zdôraznili, ako vaše zdravotné postihnutie neovplyvňuje vašu schopnosť vykonávať úlohy.

- **Prispôbte si svoj životopis:** Prispôbte si životopis tak, aby vyhovoval každej konkrétnej žiadosti o zamestnanie. Zdôraznite svoje zručnosti a skúsenosti v súlade s opisom pracovného miesta.
- **Zverejniť alebo nezverejniť svoje postihnutie:** Je na vašej osobnej voľbe, či svoje postihnutie v žiadosti uvediete, alebo nie. Dôležitým krokom je však informovanie mnohých zamestnávateľov o schopnostiach osôb so zdravotným postihnutím.
- **Oznámte svoje potreby týkajúce sa prístupnosti:** Počas procesu podávania žiadosti jasne uveďte svoje požiadavky na prístupnosť (napr. používanie invalidného vozíka, potrebné úpravy na pracovisku). Zamestnávateľ tak bude môcť pripraviť prostredie vhodné pre vás.

Príprava na pracovný pohovor

Pracovný pohovor je jednou z najdôležitejších fáz procesu hľadania zamestnania. Na pohovore sa môžete čo najlepšie vyjadriť a predviesť zamestnávateľovi svoje zručnosti a schopnosti.

Príprava pred pohovorom

Správna príprava na pracovný pohovor zvyšuje vaše sebavedomie a posilňuje váš profesionálny imidž.

- **Preskúmajte spoločnosť:** Pred pohovorom si zhromaždite podrobné informácie o spoločnosti, do ktorej ste sa prihlásili. Pochopenie kultúry, poslania a vízie spoločnosti vám pomôže klásť relevantné otázky počas pohovoru a ukázať váš záujem o pracovisko.
- **Preskúmajte otázky prístupnosti:** Skontrolujte, či je miesto pohovoru prístupné pre osoby so zdravotným postihnutím. V prípade potreby požiadajte zamestnávateľa pred

pohovorom o všetky opatrenia týkajúce sa prístupnosti, aby ste zabezpečili bezproblémový priebeh pohovoru.

- **Precvičte si techniky pohovoru:** Precvičte si, ako odpovedať na otázky na pohovore a ako sa efektívne predstaviť. Táto príprava vám pomôže cítiť sa počas pohovoru uvoľnenejšie a sebavedomejšie.

Čo treba zvážiť počas pohovoru

Pri pracovnom pohovore je dôležité, aby ste sa zamestnávateľovi vyjadrovali presne. Počas pohovoru by ste mali zdôrazniť, že to, že ste osoba so zdravotným postihnutím, vás neodlišuje, a vyzdvihnúť silné stránky, ktoré prinášate.

- **Ukážte pozitívny prístup:** Pozitívny a profesionálny prístup počas pohovoru má významný vplyv na to, ako vás zamestnávateľ vníma. Na otázky odpovedajte otvorene, úprimne a pozitívne.
- **Zdôraznite svoje zručnosti a skúsenosti:** Zdôraznite, že vaše zdravotné postihnutie nebráni vašej schopnosti vykonávať prácu a v skutočnosti môže niekedy priniesť jedinečné pohľady na vašu prácu. Napríklad jednotlivец s telesným postihnutím môže mať rozvinuté silné schopnosti riešiť problémy a vytrvalosť pri prekonávaní výziev.
- **Žiadosť o prístupnosť a podporu:** Počas pohovoru môžete diskutovať o možných úpravách na pracovisku. Spomeňte napríklad akékoľvek potreby týkajúce sa výt'ahov, špeciálneho počítačového softvéru alebo vhodných pracovných priestorov.

Sledovanie po rozhovore

Po pohovore je profesionálnym krokom poslať zamestnávateľovi následný e-mail, v ktorom mu poďakujete a zhodnotíte pohovor. Tento e-mail zanechá pozitívny dojem o vašom záujme a profesionalite.

Záver

Proces hľadania práce a pohovory môžu pre osoby so zdravotným postihnutím predstavovať ďalšie výzvy, avšak so správnou prípravou a stratégiami sa tieto prekážky dajú prekonať. Ak pochopíte vlastné schopnosti a možnosti, zdôrazníte svoje silné stránky a jasne oznámite svoje potreby týkajúce sa prístupnosti pracoviska, zvýšite svoje šance na úspech pri hľadaní

zamestnania. Nezabúdajte, že účasť na pracovnom procese neprispieva len k podnikateľskému svetu, ale obohacuje aj všetky aspekty spoločenského života.

2.1.2. Literatúra

- 1) Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F., McKay, P., & Kruse, D. (2017). The disability employment puzzle: a field experiment on employer hiring behavior (Záhada zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím: terénny experiment o správaní zamestnávateľov pri prijímaní zamestnancov). *Ilr Review*, 71(2), 329-364. <https://doi.org/10.1177/0019793917717474>
- 2) Bezyak, J., Moser, E., Iwanaga, K., Wu, J., Chen, X., & Chan, F. (2020). Stratégie začleňovania osôb so zdravotným postihnutím: prieskumná štúdia. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 53(2), 183-188. <https://doi.org/10.3233/jvr-201095>
- 3) Cohen, J., Schiffler, F., Rohmer, O., Louvet, E., & Mollaret, P. (2019). Je zdravotné postihnutie naozaj prekážkou úspechu? vplyv simulácie zdravotného postihnutia na motiváciu a výkon. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(1), 50-59. <https://doi.org/10.1111/jasp.12564>
- 4) Devine, A., Shields, M., Dimov, S., Dickinson, H., Vaughan, C., Bentley, R., ... & Kavanagh, A. (2021). Austrálsky program služieb zamestnanosti pre osoby so zdravotným postihnutím: pohľad účastníkov na faktory ovplyvňujúce prístup k práci. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11485. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111485>
- 5) Ebuenyi, I., Ham, A., Bunders, J., & Regeer, B. (2019). Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in kenya* (Riadenie očakávaní; pohľad zamestnávateľov na možnosti zlepšenia zamestnávania osôb s mentálnym postihnutím v Keni). *Disability and Rehabilitation*, 42(12), 1687-1696. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1534006>

- 6) Engelsiz Kariyer. (n.d.). Engelli bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik rehberlik ve destek. Erişim adresi: <https://www.engelsizkariyer.com>
- 7) Iwanaga, K., Chen, X., Wu, J., Lee, B., Chan, F., Bezyak, J., ... & Tansey, T. (2018). Posudzovanie klímy inklúzie osôb so zdravotným postihnutím na pracovisku: stručná správa. Journal of Vocational Rehabilitation, 49(2), 265-271. <https://doi.org/10.3233/jvr-180972>
- 8) İŞKUR. (n.d.). Engelli bireyler için iş bulma fırsatları. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr>
- 9) Jans, L., Kaye, H., & Jones, E. (2011). Ako sa zamestnať: úspešne zamestnaní ľudia so zdravotným postihnutím ponúkajú rady týkajúce sa zverejňovania informácií, pohovorov a hľadania práce. Journal of Occupational Rehabilitation, 22(2), 155-165. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9336-y>
- 10) LinkedIn. (n.d.). İş dünyası ağınıza genişletmek için sosyal medya platform. Erişim adresi: <https://www.linkedin.com>
- 11) Phillips, B., Deiches, J., Morrison, B., Chan, F., & Bezyak, J. (2015). Školenia o rozmanitosti zdravotného postihnutia na pracovisku: systematický prehľad a budúce smery. Journal of Occupational Rehabilitation, 26(3), 264-275. <https://doi.org/10.1007/s10926-015-9612-3>
- 12) Rumrill, P., Rumrill, S., Sheppard-Jones, K., Rumrill, A., Graham-Smith, M., Curry, B., ... & Jones, J. (2021). Identifying the job accommodation needs of american workers with mid-career neurological disabilities: a multiple case study investigation (Identifikácia potrieb amerických pracovníkov s neurologickým postihnutím v polovici kariéry v súvislosti s prispôsobením pracovného miesta). Journal of Vocational Rehabilitation, 55(2), 115-129. <https://doi.org/10.3233/jvr-211151>

- 13) Shahidi, F., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P., & Gignac, M. (2023). Kvalita zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím: zistenia z národného prieskumu. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(4), 785-795. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10113-7>
- 14) Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A., Phillips, K., Keirns, T., Smith, A., ... & Katz, E. (2018). Snaha pracovať a prekonávať prekážky: stratégie zamestnávania a úspechy ľudí so zdravotným postihnutím. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 93-109. <https://doi.org/10.3233/jvr-170918>

2.1.3. Kvíz

1) Ktoré z nasledujúcich tvrdení o procese hľadania práce je správne?

- a) Osoby so zdravotným postihnutím môžu byť v procese hľadania práce úspešné len vtedy, ak sa zamerajú výlučne na svoje schopnosti.
- b) Proces hľadania zamestnania pre osoby so zdravotným postihnutím sa nestretáva s rovnakými problémami ako u ostatných osôb.
- c) Prekážky, ktorým čelia osoby so zdravotným postihnutím pri hľadaní zamestnania, sa obmedzujú na ich telesné postihnutie.

2) Ktorá z nasledujúcich stratégií sa odporúča na pomoc osobám so zdravotným postihnutím zvýšiť ich úspešnosť pri pracovnom pohovore?

- a) Počas rozhovoru zamlčujú svoje postihnutie a sústreďujú sa len na svoje schopnosti.
- b) Otvorene hovoriť o svojom postihnutí môže pomôcť znížiť potenciálne predsudky zo strany zamestnávateľa.
- c) Neposkytnutie žiadnych informácií o svojom zdravotnom postihnutí počas pohovoru zaručuje, že zamestnávateľ sa na nich bude pozerat' objektívne.

3) Ktorý z nasledujúcich typov školení je potrebný na zvýšenie pravdepodobnosti, že zamestnávateľia zamestnajú osoby so zdravotným postihnutím?

- a) Odborná príprava by sa mala zameriavať výlučne na zručnosti pri hľadaní zamestnania, aby sa jednotlivcom so zdravotným postihnutím poskytlo viac príležitostí na trhu práce.
- b) Pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú osoby so zdravotným postihnutím, by sa mali organizovať programy informovanosti a odbornej prípravy v oblasti zdravotného postihnutia.
- c) Samotné právne povinnosti stačia na to, aby sa zmenilo vnímanie osôb so zdravotným postihnutím zo strany zamestnávateľov.

Správne odpovede: 1)b, 2)b, 3)b

2.1.4. Praktické cvičenia - pracovný list

1. Vaše ciele pri hľadaní práce

V ktorých odvetviach by ste chceli pracovať?

Ktoré zručnosti vyniknú pri hľadaní práce?

2. Príprava na pracovný pohovor

Ako sa plánujete obliecť na pracovný pohovor?

Ako by ste vyjadrili svoj zdravotný stav počas pracovného pohovoru?

3. Stratégie hľadania práce

Na čo by ste si mali dávať pozor pri uchádzaní sa o zamestnanie?

Ako sociálne médiá (LinkedIn) prispievajú k procesu hľadania práce?

4. Školenie a informovanosť

Ako môžete zvýšiť informovanosť zamestnávateľov o procese prijímania osôb so zdravotným postihnutím?

Aké typy školení by ste odporučili zamestnávateľom v súvislosti s informovanosťou o zdravotnom postihnutí?
