

ROZHOVOR: DRUHÁ A MOŽNÁ POSLEDNÍ ŠANCE

Tomáš Volek, statutární ředitel společnosti TV Facility Group, a. s., má se zaměstnáváním lidí s trestní minulostí dlouholeté zkušenosti. S Pracovní agenturou RUBIKON spolupracuje od září 2013 a nově je rovněž naším externím odborným konzultantem při zakládání sociální firmy. Jeho společnost se zabývá zejména správou a údržbou nemovitostí, realitní činností, realizuje úklidové, zahradnické i bezpečnostní služby, údržbu komunikací i strojních zařízení, technologické čištění ad.



„Uchazeči jsou díky RUBIKON Centru skutečně nadstandardně připraveni nejen na pohovor, ale i na situace a konflikty, které je mohou potkat v pracovním procesu.“

Co Vás přivedlo k rozhodnutí zaměstnat prvního uchazeče z Pracovní agentury RUBIKON?

S pracovní agenturou RUBIKON jsme byli prostřednictvím pracovní poradkyně Renaty Hovorkové v kontaktu již delší dobu a po podpisu rámcové smlouvy jsme vlastně jen čekali na okamžik, kdy se nám uvolní anebo vzniknou odpovídající pracovní pozice, které budeme moci uchazečům doporučeným RUBIKON Centrem nabídnout. Důvody, pro které jsme se rozhodli spolupracovat s Pracovní agenturou RUBIKON, jsou vlastně zcela jednoduché. V první řadě se naše společnost dlouhodobě snaží pomáhat tam, kde je to dle našeho názoru nejvíce zapotřebí. A pokud se navíc setkáme s uchazeči, kteří jsou díky RUBIKON Centru skutečně nadstandardně připraveni nejen na pohovor, ale i na situace a konflikty, které je mohou potkat v pracovním procesu, není a nebylo třeba se dlouho rozmyšlet. Ale existuje i řada dalších důvodů, proč můžeme zaměstnavatelům tuto volbu jen doporučit. Od RUBIKON Centra máme k dispozici informace, které u „běžných“ uchazečů o práci obvyklejné nemáme jak získat. Uchazeči doporučení RUBIKON Centrem mají o pracovní uplatnění skutečný zájem a v případě uzavření pracovního poměru si zaměstnání opravdu váží. A to i v případech pracovních pozic, které většina naší populace považuje za podřadné.

Měl jste již předchozí zkušenost s lidmi s trestní minulostí coby zaměstnanci nebo uchazeči o místo?

Dlouho před navázáním spolupráce s RUBIKON Centrem jsme osoby s trestní minulostí zaměstnávali a nespatořovali jsme v tom nic výjimečného ani mimořádného. Je pravdou, že jsme si nejprve nechali zpracovat právní analýzu, zda to není v rozporu s živnostenským zákonem, avšak po kladném stanovisku našich právníků nám v tomto směru již nic nestálo v cestě. U nás vždy rozhodoval pouze individuální přístup zaměstnanců ke svěřeným úkolům a chuť se osobně rozvíjet v dané oblasti, bez ohledu na břemeno, které si tito zaměstnanci s sebou nesli z minulosti. Někteří z nich jsou v naší společnosti zaměstnáni již řadu let a v jednom případě jsme dokonce přijímali do hlavního pracovního poměru člověka, který byl obviněn z trestného činu, což nám zcela otevřeně sdělil již při přijímacím pohovoru. Zhruba po roce byl také odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, nicméně vzhledem k jeho pracovním výsledkům jsme mu udělili příslib, že může po výkonu trestu opět nastoupit zpět do naší společnosti, a to na stejnou pracovní pozici. K tomu také došlo po jeho podmíněném propuštění a dle mého názoru měl i náš aktivní přístup vliv na zkrácení trestu. Tohoto kroku jsme nikdy nelitovali, nicméně až tehdy jsem pochopil, jak důležité je lidem po výkonu trestu věnovat pozornost, protože tomuto konkrétnímu zaměstnanci trvalo několik měsíců, nežli se opět plně začlenil do pracovního kolektivu a začal mít pracovní výsledky, na jaké jsme u něj byli zvyklí před nástupem do vězení.

Jaká byla Vaše očekávání či obavy?

Jak jsem částečně již uvedl, zaměstnávání osob s trestní minulostí u nás žádné velké obavy nevyvolávalo, a to především proto, že nejsme natolik velkou společností, abychom neměli o našich zaměstnancích trvalý přehled. Přiznám se však, že jsme byli u zaměstnanců s trestní minulostí a zejména u těch, kteří byli odsouzeni za majetkovou trestnou činnost, ostražitější než u ostatních. Trvalo tak delší dobu, nežli jsme k nim pojali takovou důvěru, abychom jim například svěřili klíče a vstupní kódy od skladů a technických prostor. Až na jedinou výjimku k tomu vždy nakonec došlo a v tomto ohledu tak mezi našimi zaměstnanci neexistují žádné rozdíly. Je však třeba říci, že nejen u osob s trestní minulostí, ale obecně u osob jakýmkoliv způsobem znevýhodněných na trhu práce, jsme vždy očekávali jejich nadstandardní snahu a přístup k práci s vědomím, že jim dáváme někdy druhou a jindy možná poslední šanci, jak žít důstojně a spořádaně. Uchazeči samotní si tuto skutečnost rovněž uvědomovali a ve srovnání s ostatními zaměstnanci si vedli často výrazně lépe. Nakonec se musím přiznat, že jsem si až díky tomuto rozhovoru uvědomil, že někteří naši dlouholetí zaměstnanci mají anebo měli záznam v Rejstříku trestů a já jsem na tuto skutečnost již jednoduše zapomněl...

Jak probíhaly první dny po nástupu kandidáta? Věděl kolektiv zaměstnanců o tom, že nově příchozí kolega má trestní minulost?

Začnu odpovědí na Vaši druhou otázku, protože již při přijímacím pohovoru s uchazeči problematiku případného zveřejnění či nezveřejnění jejich trestní minulosti před budoucími kolegy řešíme. Samotné rozhodnutí ponecháváme výhradně na konkrétním uchazeči a bez výjimky je respektujeme. Na druhou stranu uchazečům vždy doporučuji trestní minulost před kolegy nezamlčovat. Dodatečné zjištění by mohlo mít za následek vyčlenění dotyčného zaměstnance z kolektivu ostatních pracovníků, ke kterému v případech, kdy kolegy o své trestní minulosti sám informoval, zatím nikdy nedošlo. Co se týče prvních dní po nástupu, obvykle se výrazně neliší od začátků každého jiného zaměstnance v novém pracovním kolektivu. S kandidáty s trestní minulostí jsme jen zpočátku ve větším kontaktu, protože bývají mnohdy o trochu více uzavření, častěji se bojí zeptat, pokud něčemu nerozumějí anebo si nejsou jisti, obávají se projevit větší iniciativu. Důvodem je obvykle strach o pracovní pozici, které si považují. Jedná se však o „porodní bolesti“, kterými si do určité míry projde každý nový zaměstnanec. S problémy se spíše setkáváme v okamžiku, kdy se tito pracovníci etablojí a často začnou mít pocit určitého každodenního pracovního stereotypu nebo dokonce marnosti či vyhoření, a to zejména pokud velká část jejich mzdy odchází na splátky závazků z minulosti. Opět se ale nejedná o problém, který by se týkal výhradně zaměstnanců s trestní minulostí, a navíc si obvykle stačí se zaměstnancem o pocitech otevřeně pohovořit a pozitivně jej motivovat.

Co byste doporučil lidem, kteří váhají, zda a jak potenciálnímu zaměstnavateli sdělit informaci o svém záznamu v Rejstříku trestů?

Jednoznačně všem doporučuji takovou informaci sdělit potenciálnímu zaměstnavateli zcela otevřeně. Někdy sice může být pro uchazeče velice nepříjemné hovořit o skutečných důvodech záznamu v Rejstříku trestů, jindy může být sdělení pravdivých údajů dokonce důvodem, proč s uchazečem zaměstnavatel pracovní poměr neuzavře. Pokud je ale naopak na straně zaměstnavatele osoba morálně silná, uznalá a empatická, určitě upřímnost kandidáta ocení. Všem uchazečům přeji mnoho štěstí a zaměstnavatelům dobrou ruku při výběru nových zaměstnanců.

Děkuji Vám za rozhovor!