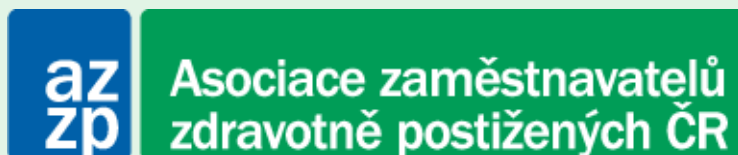


[Otevřít v prohlížeči](#)



Jsme největší organizace sdružující zaměstnavatele lidí s hendikepem. Pomáháme zaměstnavatelům vrátet zdravotně postižené do života.

Zpravodaj AZZP ČR 1/2026

Slovo úvodem

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

zaměstnávání osob se zdravotním postižením není jednorázové rozhodnutí. Je to každodenní postoj. Postoj, který se prověřuje zejména v době nejistoty. A je to každodenní rozhodnutí nevzdat to.

Nejde o jednorázový projekt ani o marketingový slogan. Je to dlouhodobý závazek, a to i v době, kdy rostou ceny energií, materiálů i práce. V době, kdy se podnikatelské prostředí mění rychleji než kdy dřív. A v době, kdy je někdy jednodušší hledat důvody, proč něco nejde než hledat cestu, jak to udělat.

My jsme si tuto cestu zvolili vědomě. V našem výrobním družstvu DITA po ní kráčíme už desítky let. Za tu dobu jsme prošli obdobími růstu i obdobími, kdy bylo nutné velmi pečlivě zvažovat každou investici, každý nový projekt i každé personální rozhodnutí. Naučili jsme se, že stabilita nepřichází sama. Buduje se systematicky – odpovědným hospodařením, diverzifikací výroby, a především důvěrou v lidi, kteří tvoří základ organizace.

Dnes zaměstnáváme osoby se zdravotním postižením napříč několika výrobními divizemi – od textilní výroby přes kovovýrobu až po montáže a plastové provozy. Každá z těchto oblastí má své specifické nároky, jinou dynamiku i jiný rytmus práce. Přesto mají společné jedno: stojí na konkrétních lidech, jejich dovednostech a ochotě převzít odpovědnost za svou práci.

Zaměstnávání OZP není charita. Je to skutečná práce s reálnými termíny, kvalitou, odpovědností vůči zákazníkům i zaměstnancům. Současně je to ale také individuální přístup, úprava pracovních podmínek, trpělivé zaškolování a respekt k možnostem každého zaměstnance. Tato kombinace ekonomické racionality a lidského přístupu se nám dlouhodobě osvědčuje.

Ano, někdy je to náročnější. Ovšem přináší to i něco, co se do tabulek zapisuje jen těžko – stabilitu, loajalitu a silné pracovní kolektivy.

Často se mluví o tom, že sociální odpovědnost je něco „navíc“. Naše zkušenost je jiná. Právě stabilní a loajální pracovní kolektivy jsou v době změn jednou z největších jistot. Lidé, kteří dostali příležitost, ji většinou vnímají jako závazek. A to je hodnota, kterou žádná technologie nenahradí.

V posledních letech se často mluví o udržitelnosti. Pro nás není jen ekologickým tématem. Udržitelnost je i o tom, zda dokážeme vytvořit prostředí, kde má své místo každý, kdo chce pracovat. Společnost, která nedokáže dát prostor lidem se zdravotním omezením, přichází o jejich potenciál – a tím i o část vlastní síly.

Vím, že většina z vás tuto cestu nevnímá jako snadnou. Ale každodenní praxe nám potvrzuje, že ekonomická odpovědnost a sociální odpovědnost nejsou v rozporu. Naopak – pokud jsou vyvážené, posilují se navzájem.

Přeji nám všem, abychom si tuto jistotu dokázali udržet i v časech, které nejsou jednoduché. Stabilita se totiž nebuduje velkými gesty, ale drobnými, vytrvalými kroky.

Alena Dušková

Předsedkyně představenstva



Foto: archiv DITA

O teleportaci a úředním alibi: Průvodce přežitím na chráněném trhu práce.

Pokud si myslíte, že největší výzvou podnikání je konkurence nebo inflace, pravděpodobně jste ještě nezkusili zaměstnávat lidi se zdravotním postižením pod dohledem Úřadu práce. Je to disciplína pro silné nátury, která vyžaduje nejen trpělivost, ale i schopnost popřít základní zákony fyziky a logiky.

Vezměme si například takovou logistickou záhadu prázdné dodávky. Firma naloží součástky, řidič nastartuje a veze náklad z bodu A do bodu B. Úřad uznale pokýve hlavou a cestu proplatí – auto přece existovalo, spalovalo naftu a plnilo účel. Ovšem v momentě, kdy je náklad vyložen, automobil se v očích státní správy zřejmě rozplyne v časoprostoru. Cesta zpět? Neexistuje.

Podle úřední metodiky se pravděpodobně předpokládá, že řidič v bodě B auto prodá do šrotu, nebo ho tam nechá zarůst mechem a zpět do firmy se vrátí pomocí astrální projekce. Možná by zaměstnavatelé měli do příští žádosti uvést, že auto zpátky neposílají po silnici, ale nechávají ho tam „stát, dokud se zeměkoule neotočí o 360° a bod A k němu sám nepřijede“. To by možná prošlo, protože je to dostatečně absurdní.



A pak je tu disciplína zvaná „Dokaž, že nejsi velbloud“, oficiálně známá jako prokazování přímé pomoci. Je to jako hrát hru, jejíž pravidla zná jen rozhodčí, ale odmítá vám je sdělit, protože byste je mohli zneužít k vítězství.

Zaměstnavatel přinese docházku, pracovní náplň, výkazy, možná i čestné prohlášení podepsané krví. Úřad se podívá a řekne: „Nestačí. Je to málo průkazné.“

„A co by tedy bylo průkazné?“ ptá se zoufalý podnikatel.

„To vám nemůžeme říct, ale tohle to rozhodně není,“ odpoví úředník s klidem sfingy.

Dostáváme se do roviny soudního procesu, kde obhajoba předloží záznam z kamery, lokalizaci mobilu a svědectví papeže, načež soudce prohlásí, že obžalovaný stále

dostatečně neprokázal, že se v danou vteřinu nenacházel v paralelním vesmíru, kde ten trestný čin spáchat mohl.

Pracovat na chráněném trhu práce zkrátka neznámá jen vyrábět nebo kompletovat. Znamená to být kouzelníkem. Musíte umět teleportovat auta, prokazovat neexistenci pochybností, a hlavně si zachovat zdravý rozum v systému, který se vás snaží přesvědčit, že jedna a jedna jsou sice dvě, ale jen pokud na to máte orazítkovaný certifikát od někoho, kdo v tu chvíli zrovna nedrží polední pauzu.

V čem je problém pracovního uplatnění OZP

Víc než 25 let slyšíme o pojmech sociální rehabilitace, chráněné dílny, pracovní rehabilitace, chráněný trh práce, sociální podnikání, povinný podíl zaměstnaných OZP, integrace na volný trh práce a do společnosti....



Desítky projektů, většinou z evropských peněz, které přinesly spoustu námětů a návrhů, z nichž jen velmi málo se dostalo do legislativy a do praktického života. Spousta úsilí, peněz, jednání o návrzích, končících zpravidla návratem k původním „jistotám“ a prázdným frázím bez dopadu na nefunkční systém. Frustrace z problémů, které zdánlivě nelze vyřešit.

V čem je příčina?

[Číst více](#)

O drahých úsporách, cateringu v ohrožení a tunelovém vidění

Ve vzduchu korporátní kanceláře visela těžká atmosféra. Vypadalo to, že se finančnímu řediteli, Ing. Drobnému, zastavilo srdce nebo přinejmenším Excel. Konal se totiž pravidelný, leč tentokrát velmi bolestivý rituál: „kobereček u jednatele.“ Téma dne? Povinný podíl zaměstnávání OZP...



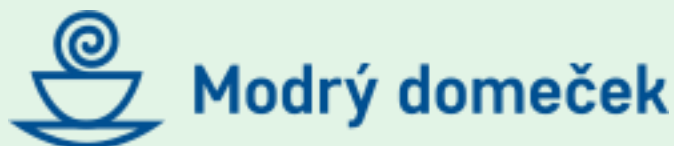
[Číst více](#)

Představujeme nové členy



M I S V O

V prvním čtvrtletí nového roku rozšířilo naše řady hned 5 nových firem. Jako první se k nám letos přidal integrační sociální podnik [MISVO s.r.o.](#) z Jirkova. Zaměřuje se na kompletaci, výrobu, balení a kontrolu kvality pro firmy napříč obory. Zaměstnává 23 OZP.



Druhý sociální podnik letošního roku v našich řadách je [Modrý domeček, s.r.o.](#) z Řevnic. Modrý domeček je zaměřený na gastronomii a služby pro veřejnost i firmy: provozuje kavárnu/bistro, cateringovou gastro-výrobu (včetně jedlých dárků) a nově také řemeslnou pekárnu („Modrá pekárna“) a uplatnění tu nachází 28 OZP.



Kolpingova rodina Moravský Krumlov, náš další nový člen, provozuje, mimo spoustu dalších činností, [sociální podnik RoKytka](#). Působí jako místně ukotvený podnik zaměřený na poskytování úklidových a zahradnických služeb, doplněných o výrobu a prodej vlastních produktů (dekorace, floristické výrobky, sezónní sortiment, drobný regionální prodej). O to vše se stará 8 OZP.



Čtvrtým přírůstkem je firma [BLANKYT partner s.r.o.](#) z Valašského Meziříčí. 10 OZP zajišťuje komplexní služby v oblasti úklidu, praní a hygienického servisu vč. dodávek sanitárního sortimentu svým zákazníkům.

BeeMaty.com

DYNAMICKÁ OBCHODNÍ SPOLEČNOST

V březnu pak naše řady rozšířil další sociální podnik [BeeMaty.com s.r.o.](http://BeeMaty.com.s.r.o) z Hořic v Podkrkonoší. Její součástí je také Dílna Berlička, která vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. V současné době se jedná o 55 zaměstnanců, kteří se rádi postarají o balení, třídění a značení výrobků, jednoduché montáže či logistické řešení různých zakázek.

Ze života našich členů

Představujeme... DITA výrobní družstvo

Výrobní družstvo invalidů DITA patří už 70 let mezi stabilní jihočeské výrobce s výrazným sociálním posláním. Od svého vzniku se zaměřuje nejen na kvalitu výrobků, ale i na dlouhodobé začleňování osob se zdravotním znevýhodněním do pracovního procesu.

[číst více](#)



Foto: archiv DITA

Změny na MPSV: Nové tváře, stejný cíl a proč věřím v dobré konce

Téma zaměstnávání lidí s handicapem považuji od samého začátku za apolitické. Na tom se v naší asociaci (AZZP) shodneme asi všichni. Podpora kolegů se specifickými potřebami by měla být pevným pilířem moderní společnosti bez ohledu na to, kdo zrovna sedí ve vládním křesle.

O legislativních změnách jednáme už několik volebních období. Přestože jsme v minulosti slyšeli mnoho ambiciózních prohlášení, realita ne vždy odpovídala očekáváním. Rozhodně nechci tvrdit, že by problematika OZP byla záměrně přehlížena, ale svět kolem nás je turbulentní – vždy se objeví nějaký urgentnější problém, ať už jsou to povodně nebo geopolitické krize.

Berte to prosím spíše jako konstatování reality než jako výtku. Mým cílem je dostat agendu zaměstnanosti OZP na takovou úroveň, aby v momentě, kdy utichnou ty největší krize, byly dveře jednacího sálu otevřené dokořán. Abychom mohli pokračovat přesně tam, kde jsme přestali, se stejnou energií a tahem na branku.

Partneři, nikoliv opozice

Klíčem k úspěchu jsou lidé u stolu. V posledních letech se naše spolupráce s MPSV výrazně proměnila – po určité stagnaci jsme se stali skutečnými partnery, nikoliv jen kritickou opozicí. To je obrovský posun, na který chceme navázat.



S povolebními změnami přichází do čela resortu pan ministr **Ing. Aleš Juchelka**. Pevně věřím, že naše budoucí setkání navážou na konstruktivní dialog, který jsme vedli doposud. Ke změnám došlo i na dalších klíčových místech: sekci zaměstnanosti nyní vede pan **JUDr. Jiří Vaňásek**, který vystřídal paní PhDr. Kateřinu Štěpánkovou.

Co nás čeká dál?

Tyto personální posuny vnímám s optimismem. Jsou to lidé, kteří problematice rozumí, a věřím, že kontinuita naší práce nebude nijak narušena. První důležitý test nás čeká už brzy – jednání pracovní skupiny v novém složení je naplánováno na **8. dubna 2026**.

O všech novinkách a výsledcích vás budu okamžitě informovat. Jsem přesvědčen, že společně dokážeme více než jen „přežít“ změny – dokážeme je využít k prospěchu nás všech.

Josef Šulc

Co se konalo a co plánujeme

Hned zkraje roku jsme se do toho vrhli po hlavě. Už 8. ledna uspořádalo MPSV v pražském Café Therapy síťovací akci pro sociální podniky, kde se neztratili ani členové asociace. Své zastoupení na akci měla i Výkonná rada asociace.

S podporou Mendelovy zemědělské univerzity uspořádala Deklarace odpovědného podnikání v úterý 3. února v Brně konferenci zaměřenou na široké téma úzce související i se zaměstnáváním OZP. Asociace nechyběla – na konferenci bylo mezi účastníky několik zástupců nejen z Výkonné rady.



Foto: TESSEA

11. března se na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí uskutečnila klíčová prezentace studie „Podmínky a bariéry k přechodu OZP ze sociálních služeb přes uznané zaměstnavatele na volný trh práce“. Akce, kterou zahájil předseda AZPP ČR Josef Šulc a které se zúčastnil i vrchní ředitel MPSV JUDr. Jiří Vaňásek, otevřela zásadní

diskusi o tom, proč současný systém integrace osob se zdravotním postižením (OZP) naráží na tzv. „přechodové útesy“. Studie, na niž spolupracovaly svazy SČMVD, AZZP ČR a SP ČR, odhalila, že největší překážky nejsou jen technického rázu.

[číst více](#)



Foto: Milan Hanus

8. dubna proběhlo po delší přestávce způsobené personálními změnami na MPSV další jednání pracovní skupiny k chráněnému trhu práce. Jednání vedl nový vrchní ředitel sekce zaměstnanosti JUDr. Jiří Vaňásek a hlavním tématem bylo představení nápadů MPSV na změny legislativy.

9. dubna jsme pak členům zajistili školení v problematice Jednotného měsíčního hlášení. Zdeněk Křížek z firmy DAKREZ s.r.o. nás zahrnul veškerými detailními informacemi o tom, jak co nejjednodušeji zvládnout start této nové zákonné povinnosti.

Ve druhém čtvrtletí budou pokračovat jednání pracovní skupiny MPSV. Plánujeme další semináře, a hlavně uspořádáme každoroční Sněm AZZP ČR. Budeme dále pokračovat ve zlepšování marketingu, představíme novou podobu [Katalogu náhradního plnění](#) a začneme s modernizací webu azzp.cz. A samozřejmě tu budeme i dále (nejen) pro naše členy a jejich starosti i radosti.

ka

Odvedle... aneb mohlo by vás zajímat

Kariéra bez bariér - Kamila Rumlová: „Tichý svět staví mosty mezi lidmi slyšícími a neslyšícími.“

Podcast MPSV Kariéra bez bariér se zaměřuje na téma práce a zaměstnávání OZP. V nejnovějším dílu vyzpovídala Hanka Potměšilová Kamilu Rumlovou, vedoucí sociální rehabilitace organizace Tichý svět. Ta dlouhodobě propojuje slyšící a neslyšící a pomáhá lidem zvládat situace, když se jim svět začne „ztišovat“.

Jak se neslyšícím žije a hlavně pracuje si můžete poslechnout [zde](#).

Poděkování paní RNDr. Haně Bubeníčkové, dlouholeté ředitelce organizace TyfloCentrum Brno

Jsou chvíle, kdy si člověk uvědomí, že jedna významná kapitola končí – ale její obsah zůstává. Předání vedení **TyfloCentrum Brno** je takovým okamžikem. A jméno **RNDr. Hana Bubeníčková** zůstane neoddelitelně spojeno s touto organizací.

Paní Hana byla po mnoho let nejen ředitelkou, ale především pevným bodem celé organizace. Systematická, vytrvalá, pracovitá – a přitom otevřená novým nápadům, i když zpočátku mohly znít odvážně či nezvykle. Právě tato kombinace profesionality a lidského nadšení dala TyfloCentru stabilitu i dynamiku zároveň.

Setkala jsem se s paní Hanou několikrát. Poprvé v roce 2007.

Rok 2007, aneb, když vypluli „Plovoucí slepejší“

Naše první setkání v roce 2007 si vybavuji velmi živě. Obrátila jsem se, coby členka sportovního týmu na paní Hanu s myšlenkou postavit posádku dračích lodí složenou ze zrakově postižených sportovců. Projekt, který je dnes milou vzpomínkou, byl tehdy velkou výzvou.



Jak připomíná archivní článek „[Dračí lodě 2007](#)“, šlo o jedinečný okamžik – zrakově postižení účastníci se pustili do sportu založeného na dokonalé souhře, rytmu a vzájemné důvěře. V dračí lodi musí každý záběr pádla přijít ve správný čas. Bez vizuální kontroly, bez orientace podle okolí jsem si to, jako vidoucí aktivní sportovec nedovedla představit. Ale kamarád z Kanady mě podpořil, říkal “Jdi do toho... oslov je, to půjde, pojedou jen podle hlasu bubeníka, tempa a důvěry v tým”. Nadšenec jsem, zvedla jsem telefon a zavolala paní Haně: „Nechtěli by si nevidomí zaježdit na dračích lodích? Víte, co jsou dračí lodě?” A tak se zrodila rychloakce.

A právě zde se ukázal nejen organizační talent paní Hany, ale i její schopnost podpořit myšlenku, která přesahovala rámec běžných služeb pro zrakově postižené.

Měli jsme na to 10 dní, sehnat zrakově postižené, kteří by si to chtěli zkusit, sehnat záchranné vesty, lidi, kteří nám pomohou s naloděním nejen zrakově postižených, jít si párkrát zatrénovat a pak v sobotu 26. května 2007 soutěžit. Ten den se na brněnské přehradě, které Brňáci jinak než Prýgl neřeknou, konal druhý ročník Českého poháru dračích lodí.

Nezapomenutelným symbolem celé akce se stal i název posádky – „**Plovoucí slepejší**“. Zrakově postižení si dokázali s laskavým humorem udělat legraci sami ze sebe. V tomto názvu nebyla ironie ani vzdor, ale nadhled a zdravé sebevědomí. Byl to důkaz, že odvaha může jít ruku v ruce s úsměvem.

Pamatuji si, že paní Hana reagovala na celý nápad klidně, věcně, bez přehnaných emocí – ale s jasným rozhodnutím dát projektu šanci. Následovaly tréninky, organizace, podpora účastníků, logistické výzvy i společná očekávání. A pak přišel okamžik, kdy loď skutečně vyplula.

Dračí lodě se tehdy nestaly jen sportovní událostí. Staly se symbolem překonávání hranic – nejen fyzických, ale i těch pomyslných. A pro mě osobně i symbolem toho, že když se spojí dobrý nápad s otevřeností a důvěrou, mohou vzniknout mimořádné věci.

Právě zde jsem poznala paní Hanu nejen jako ředitelku, ale jako nadšence. Člověka, který je ochoten podpořit aktivitu, jež klientům přináší víc než službu – přináší zážitek, hrdost, týmového ducha a pocit, že „to dokážeme“.

Pevné vedení a dlouhodobý přínos

Během svého dlouholetého působení vybudovala paní RNDr. Hana Bubeníčková z TyfloCentra Brno respektovanou a stabilní organizaci. Rozvíjela odborné služby, podporovala vzdělávání, zavádění moderních technologií i nové formy aktivizace. Pod jejím vedením se centrum stalo důležitou součástí sociální podpory v Brně a okolí.

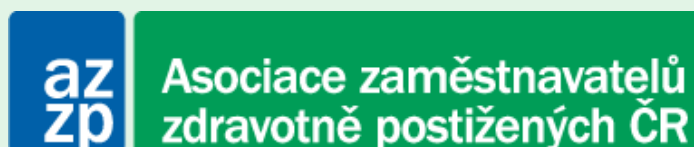
Její práce přinesla větší samostatnost a sebevědomí stovkám lidí se zrakovým postižením. Přispěla k tomu, že se o jejich schopnostech a možnostech začalo mluvit jinak – s větším respektem a porozuměním.

Vážená paní Hano,

děkujeme Vám za Vaši vytrvalost, otevřenost i odvahu podpořit někdy i neobvyklé nápady. Za pevné vedení, lidskost a energii, kterou jste věnovala TyfloCentru i lidem kolem sebe Vám patří velké díky. Věříme, že si o Vaší práci ještě popovídáme a že budete inspirací pro další, kteří pracují s lidmi s handicapem a že vaše zkušenosti budou i podnětem minimálně k zamyšlení pro ty, kteří zodpovídají za to, že podpora lidí se zdravotním postižením je nutná.

Přejeme Vám, aby další etapa Vašeho života byla naplněna radostí, inspirací a novými výzvami – třeba i takovými, které mají lehký vítr v zádech a rytmus pádla na hladině.

Blanka Benešová



Redakční rada: Josef Šulc, Karel Rychtář, Blanka Benešová, Kateřina Augustová

AZZP ČR, Jindřišská 2, 110 00 Praha 1, <https://azzp.cz>, info@azzp.cz, tel. 224109255

IČ 49276221, registrovaná u Městského soudu v Praze, sp. zn.: L 4551,

bankovní spojení Fiobanka, a.s., č. ú. 2800768754/2010

Chcete změnit zasílání našich informací?

Zde můžete upravit nastavení nebo odhlásit odběr