

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta
katedra sociální práce

Diplomová práce

Lucie Prokopičová

Sociální rehabilitace u osob s poruchou autistického spektra
a možnosti jejich uplatnění na trhu práce

Social rehabilitation for people with disorder of autistic spectrum and
their possibilities in labour market

Praha 2010

vedoucí práce: Prof. JUDr. Igor Tomeš

Abstrakt

Práce pojednává o problematice zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra, konkrétně lidí s diagnózou vysokofunkční autismus a Aspergerův syndrom.

Výstupem práce je zmapování nástrojů a služeb, které jsou nabízeny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě aktivit veřejné státní správy jsou zde také představeny způsoby práce, které jsou specifické pro nestátní neziskové organizace. Blíže popsána je metoda podporovaného zaměstnávání, která se jeví jako vysoce účinná pro zapojení těchto lidí na otevřený trh práce.

V závěru jsou shrnuty možné překážky procesu zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra a návrhy na jejich možné řešení.

Práce čerpá nejen z dostupné literatury zabývající se touto problematikou, ale i z vlastní zkušenosti pracovního konzultanta podporovaného zaměstnávání. Dalším důležitým zdrojem je informační portál Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřad práce na Praze 9. Kromě toho byly využity poznatky z osobní účasti na konferencích, jejichž náplň souvisela s tématem práce. První se konala dne 16. 4. 2009 v Praze a nesla název Ochranná značka „Práce postižených“. Seminář uspořádal Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhá konference s názvem „Od omezení k možnostem“ byla zaměřena na problematiku využívání běžných zdrojů a uplatňování práv obyvatelů domovů pro osoby se zdravotním postižením, proběhla 1. 4. 2010 v Kutné Hoře. Setkání uspořádala obecně prospěšná společnost Rytmus Benešov, o. p. s. ve spolupráci s Českou unií pro podporované zaměstnávání.

Výsledky práce ukazují, že nástroje jak zapojit osoby se zdravotním postižením, potažmo s autismem v naší společnosti jsou. Ne vždy však jsou vhodné pro danou skupinu. Překážky v zapojení do procesu zaměstnávání se mohou objevit, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně potencionálního zaměstnance. Zaměstnavatel může mít např. obavy z komunikace s lidmi s postižením, nezná výhody zaměstnávání těchto lidí, apod. Překážky člověka s autismem mohou vyplývat jednak ze samotné podstaty tohoto postižení, ale i společnosti, ve které žije. Ta je buď nakloněna zapojení lidí s postižením do pracovního procesu a za tímto účelem vytváří pro tyto lidi příznivé podmínky, anebo naopak není toto tématem její prioritou

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod..... | 5 |
| 1 Vymezení dané problematiky | 6 |
| 1.1 Pojmy | 6 |
| 2 Problematika zaměstnávání lidí s autismem z pohledu jednotlivce | 10 |
| 2.1 Zdravotní a psychické potíže v procesu zaměstnávání | 10 |
| 2.2 Potíže v oblasti sociálních dovedností a chování | 12 |
| 2.2.1 Diagnostická triáda problémových oblastí vývoje u PAS | 12 |
| 2.2.2 Sociální vztahy a problémové chování | 14 |
| 2.2.3 Zásady komunikace s lidmi s PAS | 16 |
| 2.2.4 Motivace | 17 |
| 2.3 Úprava pracoviště a volba vhodného zaměstnání | 18 |
| 3 Problematika zaměstnávání lidí s autismem z pohledu společnosti | 21 |
| 3.1 Zákon o zaměstnanosti a aktivity úřadu práce | 22 |
| 3.2 Zákon o sociálních službách - Sociální rehabilitace | 25 |
| 3.3 Aktivity ze strany občanské společnosti | 28 |
| 3.4 Podporované zaměstnávání jako metoda sociální rehabilitace | 32 |
| 3.4.1 Historie PZ | 32 |
| 3.4.2 Definice a cílová skupina PZ | 32 |
| 3.4.3 Fáze procesu PZ | 33 |
| 3.4.4 Základní principy PZ | 34 |
| 3.4.5 Podpora v PZ | 35 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.4.6 | Pracovní diagnostika..... | 35 |
| 3.4.7 | Nároky na pracovní místo..... | 42 |
| 3.4.8 | PZ a jemu podobné formy služeb | 42 |
| 4 | Výhody zaměstnávání lidí s autismem | 44 |
| 4.1 | Pozitivní pracovní vlastnosti lidí s autismem..... | 45 |
| 4.2 | Naplnění práv a povinností zaměstnavatele..... | 47 |
| 4.3 | Finanční a organizační výhody | 49 |
| 4.4 | Eventuální možné nevýhody | 50 |
| 5 | Zaměstnávání lidí s autismem v praxi | 52 |
| 5.1.1 | APLA Praha, Střední Čechy, o. s..... | 53 |
| 5.1.2 | Podporované zaměstnávání v APLA Praha, Střední Čechy, o.s..... | 56 |
| 5.1.3 | Kazuistické případy uživatelů PZ APLA Praha, Střední Čechy, o.s. | 57 |
| 5.1.4 | Případ první – slečna CH..... | 57 |
| 5.1.5 | Případ druhý – pan I..... | 63 |
| 5.2 | Různá pojetí procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením..... | 73 |
| 6 | Závěrečná diskuze..... | 77 |
| 7 | Použitá literatura | 80 |
| | Přílohy..... | 84 |

Úvod

Zaměstnávání lidí s autismem se mě osobně dotýká. V současné době působím v nestátní neziskové organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o. s. jednak v roli sociální pracovnice, a zároveň také jako konzultantka podporovaného zaměstnávání. Moje úloha v této oblasti spočívá v individuální práci s jednotlivými klienty, v lektorování kurzů, které jsou zacíleny na dospívající a dospělé s vysokofunkčním autismem a Aspergerovým syndromem. Smyslem kurzů je získání, případně rozšíření praktických sociálních dovedností v oblasti hospodaření s penězi a cestování.

Ve své vlastní praxi zjišťuji, jak velice složité může být zapojit člověka s autismem na otevřený trh práce. Proto jsem se rozhodla se této problematice věnovat hlouběji. S cílem zmapovat na jedné straně možnosti nabídek podpory ze strany státu a na druhé ze strany neziskových organizací.

Práce je zaměřena na zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra, konkrétně na lidi s Aspergerovým syndromem a vysokofunkčním autismem. Pro zjednodušení je v textu v této souvislosti používáno spojení osoba nebo lidé s autismem.

V práci se snažím postihnout, s čím konkrétně se tyto lidé potýkají při hledání práce, co by potřebovali změnit, aby mohli odvádět kvalitní pracovní výkon, stejný jako ostatní. Kladu si otázku, jaké jsou limity sociálně pracovní sítě potencionálních zaměstnavatelů a politiky státu.

V práci vycházím nejen ze současně platné legislativy, upravující tuto oblast, ale i z osobní pracovní zkušenosti s těmito lidmi, kde se jako velice vhodná ukazuje metoda podporovaného zaměstnávání.

K dokreslení celkové problematiky začlenění lidí s autismem na otevřený trh práce slouží kazuistiky, které vycházejí z pracovní diagnostiky jednotlivých případů. Názorně ilustrují, s čím konkrétně se lidé s autismem potýkají, chtějí-li se uplatnit na volném trhu práce.

1 Vymezení dané problematiky

1.1 Pojmy

Když se zeptáme, co si lidé představují pod pojmem autismus nebo kdo to je „autista“, vybaví se většině lidí hlavní postava z filmu Rain Man s Dustinem Hoffmanem. Příběh, který je inspirován skutečnou postavou takto postiženého člověka. Možná právě díky tomu to filmu má většina lidí slabé povědomí o autismu, aniž by o tom přímo věděla. Projevy tohoto postižení jsou však natolik rozmanité, že je těžko možné je pochopit na jednom příkladu. Co se přesně tedy pod pojmem autismus skrývá?

V literatuře je autismus definován jako jedna z forem **poruch autistického spektra** (dále jen PAS) neboli pervazivních vývojových poruch. Podle Hrdličky a Komárka (2004) do nich spadají následující diagnózy: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom (dále jen AS), jiná dezintegrační porucha v dětství, Rettův syndrom, hyperaktivní porucha s mentální retardací a stereotypními pohyby, jiné pervazivní vývojové poruchy a pervazivní vývojová porucha nespecifikovaná. Základním znakem pervazivních vývojových poruch je narušení v oblastech tzv. triády, tedy v oblasti komunikace, sociální interakce a představitosti. Toto narušení může nabývat různých podob a kombinovat se u každého jedince jinak.

- **Kvalitativní narušení sociální interakce** se může například projevovat nedostatečným přizpůsobením se sociálnímu kontextu, špatným používáním sociálních signálů, slabou integrací sociálního, komunikačního a emočního chování, apod.
- **Kvalitativní narušení komunikace** může vypadat například jako nedostatečné sociální užívání řeči bez ohledu na úroveň jazykových schopností, jako porucha imaginační a společenské nápodobivé hry, jako nedostatečná gestikulace užívaná ke zvýraznění komunikace, apod.
- **Omezené, opakující se stereotypní způsoby chování, zájmy a aktivity** se projevují např. jako rigidní a rutinní chování v široké škále aspektů každodenního života, stereotypní zájmy (např. dokonalá znalost

historických dat, dopravního značení, jízdních řádů, apod.), pohybová stereotypie, zájem o nefunkční prvky předmětů, odpor ke změnám v běžném průběhu činností nebo osobním prostoru (Thorová, 2006).

Objevuje se otázka, čím se od sebe liší lidé s Aspergerovým syndromem a vysokofunkčním autismem, o kterých je tato práce především, když porušení v tzv. triádě je charakteristické pro obě diagnózy. Zásadní rozdíl spočívá v tom, že lidé s AS mají zachovaný intelekt v pásmu průměru nebo v nadprůměru. U diagnózy dětského autismu se setkáváme naopak s poruchou či snížením intelektových schopností. V rámci této diagnózy se můžeme setkat ještě s podrobnějším dělením, které je odvislé od výše zachovaného intelektu. Jde o rozlišení na nízkofunkční, středněfunkční a vysokofunkční autismus, které značí, že se jedná o jedince s autismem, v jehož případě není přidružená mentální retardace a jeho inteligenční kvocient tedy dosahuje minimálně hodnoty 70 (Hrdlička, Komárek 2004).

Budeme-li studovat příslušné zákony, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, termín osoba s autismem nebo s jiným typem pervazivní vývojové poruchy, zde nenajdeme. V legislativě nalezneme pouze souhrnné označení **osoba se zdravotním postižením** (dále jen osoba se ZP), které se týká všech osob, které mají nějakou formu postižení. Blíže tento pojem specifikuje §67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který říká, že se jedná o fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné"). Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Jedinec, který byl

orgánem sociálního zabezpečení uznán jako osoba zdravotně znevýhodněná nemá nárok na invalidní důchod, ale může si požádat o pracovní rehabilitaci (MPSV, 5. 12. 2009).

Tato klasifikace prodělala zásadní změnu, která nabyla účinnost 1. ledna 2010, kdy vstoupila v platnost novela zákona o zaměstnanosti, jejíž znění je v těchto bodech následující. Nerozlišuje se již plná a částečná invalidita, ale došlo k jejímu rozdělení do tří stupňů. S tím souvisí odlišení stanovení výše procentní výměry invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Zvýšení počtu stupňů invalidity ze dvou na tři má přispět k přesnějšímu členění skupin následků dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu promítajících se do míry poklesu pracovní schopnosti. V praxi se změna týká pouze částečných invalidních důchodů, které jsou rozděleny na důchody prvního a druhého stupně, v závislosti na míře poklesu pracovní schopnosti (MPSV, 5. 12. 2009).

Tabulka č. 1: Přehled stupňů invalidity podle novely zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 1. ledna 2010.

| | |
|------------------------|---|
| Invalidita I. stupně | pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvýše o 49 %, |
| Invalidita II. stupně | pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 % a nejvýše o 69 %, |
| Invalidita III. stupně | pokles pracovní schopnosti nejméně o 70 %. |

Zákon, o který je možno se opřít, chceme-li pracovat s lidmi se zdravotním postižením, je zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. V tomto zákoně je zakotven pojem **sociální rehabilitace**, jedná se o §70, který říká, že sociální rehabilitace je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí.

Sociální rehabilitaci lze poskytovat formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytovou, poskytovanou v centrech sociálně rehabilitačních služeb.

Termín sociální rehabilitace popisuje aktivity, jejichž smyslem může být právě podpora lidí s postižením v začlenění na otevřený trh práce. Jednou z možných činností, kterou lze v sociální rehabilitaci použít, je metoda **podporované zaměstnávání** (dále jen PZ). Tato metoda je určena lidem, kteří by si rádi našli placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, avšak jejich schopnosti získat a zachovat si práci jsou z různých důvodů omezeny, a to do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu, před i po nástupu do práce (Standardy PZ, 2004). Kromě této metody je možné využít i jiných způsobů práce, které se snaží o integraci lidí se zdravotním postižením, v našem případě s autismem, na otevřený trh práce. Jak podporované zaměstnávání, tak dalším možným způsobům, bude věnovávána samostatná kapitola.

Smyslem nejen podporovaného zaměstnávání, ale i jiných iniciativ práce s lidmi s postižením je zapojení těchto lidí na **otevřený trh práce**. Tedy do takového prostředí, které stojí mimo systém chráněných dílen a daný jedinec zde pracuje za rovných pracovních podmínek. To je pro řadu lidí velice důležité, rádi by pracovali, nikoliv však v chráněných dílnách, tj. mimo běžnou společnost, ale právě naopak, v přirozeném pracovním prostředí. Aby však toho dosáhli, potřebují pro integraci na otevřený trh práce určitý typ výpomoci, např. úpravu pracovního prostředí, doprovod na úřad, osvojení si určitých pracovních návyků, apod. Otevřený trh práce je také vnímán jako synonymum pro volný trh práce, kterému dominují zaměstnavatelé, u nichž z hlediska počtu zaměstnanců nepřevažují osoby se zdravotním postižením. Na druhé straně pak stojí chráněný trh práce, který reprezentují chráněné pracovní dílny (zaměstnávající více než 60% osob se zdravotním postižením) a pracovní místa u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením (MPSV, 3. 1. 2010).

2 Problematika zaměstnávání lidí s autismem z pohledu jednotlivce

2.1 Možné zdravotní a psychické překážky

Při prvním setkání s osobou s autismem můžeme lehce nabýt dojmu, že se jedná o člověka, který se nepotýká s žádnými obtížemi, jak je tomu například u lidí s tělesným postižením, které je na první pohled patrné. V některých případech nám ani psychický projev v daný okamžik nenapoví, že před námi stojí jedinec, který musí každodenně řešit určité specifické problémy, jako například čtení neverbální komunikace, orientaci v nadsázce a vtipu, kterou on sám chápe doslovně a neví, jak na ni v dané situaci reagovat, apod.

Tělesné postižení není pro lidi s autismem obvyklé, jako je tomu například v případě Downova syndromu, u něhož jsou typické tělesné malformace (menší hlava, nižší postava, kratší krk, anomálie obličeje: mongoloidní vzhled, menší oči, pootevřená ústa, Dobromysl, 1. 3. 2010). Na druhou stranu existuje řada poruch, které se přidružují častěji k poruchám autistického spektra než k jiným typům postižení.

Nejčastěji se jedná o smyslové a neurologické poruchy (především epilepsii), mentální retardaci, chromozomální poruchy (syndrom fragilního X chromozomu, Angelmanův syndrom, Downův syndrom), tuberózní sklerózu, dětskou mozkovou obrnu, specifické poruchy učení, ADHD (porucha pozornosti a hyperaktivita), ADD (porucha pozornosti) a poruchy řeči (Hrdlička, Komárek, 2004).

Mentální retardace bývá přidružena v 80 procentech. Inteligenční kvocient bývá v hodnotě okolo 70, týká se jedinců s diagnózou dětský autismus. V případě Aspergerova syndromu je hodnota inteligenčního kvocientu stejná jako u běžné populace. U řady případů dokonce nadprůměrná. Připojení mentální retardace velice ztěžuje diagnostiku. Rozlišení symptomů, které náleží autismu a které jsou naopak projevem mentální retardace, je obtížné (Hrdlička, Komárek, 2004).

Z neurologických poruch se v raném dětství u jednoho z pěti dětí projeví epilepsie. V pubertě se objeví u dalších 20 procent. Co se týče Aspergerova syndromu, je výskyt epilepsie o něco málo vyšší než u běžné populace, nikoliv však vyšší než u lidí s autismem. V dospělosti prodělá minimálně jeden epileptický záchvat, 30 až 40 procent osob s autismem (Gillberg, Peeters, 2003).

Ze smyslových poruch bývá velice často zasažen sluchový aparát. Zhruba jedna čtvrtina jedinců s autismem má sluchové problémy, někteří z nich neslyší vůbec. Zajímavostí je, že u řady jedinců s autismem sluch narušen není, a přesto v okolí vzbuzují dojem, že tomu tak je. V těchto případech jde však o zvláštní příjem sluchových podnětů v kombinaci s neobvyklým zaměřením pozornosti (Gillberg, Peeters, 2003). V praxi tato situace probíhá tak, že neměli daný jedinec o příslušný sluchový podnět zájem, je schopen na něj absolutně nereagovat.

Dalším smyslem, který bývá zasažen, je zrak. Zhruba u jednoho z pěti lidí postižených autismem je zhoršeno vidění. Úplná nevidomost je spíše neobvyklá. Na druhou stranu je výskyt autismu u určité skupiny dětí s vrozenou nevidomostí velmi vysoký (Gillberg, Peeters, 2003). Problém v těchto případech nastává následně v tom, že nejsou ochotni nosit brýle, a to z toho důvodu, že brýle považují za něco, co není přirozenou součástí obličeje. Někteří nejsou schopni je tolerovat ani u druhých lidí.

O postižení řeči a jazyka můžeme říci, že jde o jeden ze základních symptomů. Je však důležité si uvědomit, co je v tomto případě primární příčinou. Není to totiž porucha řečového aparátu jako takového, ale nedostatečné vědomí významu komunikace. Pouze malá skupinka lidí s autismem má překážku v samotné schopnosti mluvit. V těchto případech se jedná o souběh autismu a dysfázie (porucha schopnosti mluvit) nebo afázie (ztráta schopnosti řeči způsobená narušením řečových center v mozku (Gillberg, Peeters, 2003).

Specifickým problémem lidí s autismem, který úzce souvisí se zdravím je tzv. „problémové chování.“ Jeho projevy mohou nabývat různých podob od

sebezraňování (např. údery hlavou do jiných předmětů, kousáním se do ruky) až po agresi vůči druhým lidem. Jak takovému jednání rozumět? Problémové chování je nutno chápat jako možnou reakci na nesrozumitelnou, nejasnou nebo stresovou situaci. Příčinou může být i zvýšená smyslová senzibilita (může jít např. o přecitlivělost na zvuky sirén, houkaček, větráků, sušáků), která bývá u těchto lidí častější než v běžné populaci.

Z hlediska zařazení do pracovního procesu nejsou zdravotní problémy pro lidi s autismem tak zásadní překážkou, jako je tomu například u lidí s tělesným postižením.

2.2 Potíže v oblasti sociálních dovedností a chování

Zdravotní potíže nejsou tím stěžejním problémem, co brání lidem s autismem se zařadit do běžné populace, potažmo do pracovního procesu. Tak co tedy? Odpověď nabízí souhrnný název pro poruchy autistického spektra - „pervazivní“. Ve slovníku cizích slov nalezneme poněkud kostrbaté, ale svým způsobem výstižné slovo „všepromokající“, které vyjadřuje to, že jak Aspergerův syndrom tak vysokofunkční autismus ovlivňují celkovou osobnostní a psychosociální úroveň, a to v různé míře a u každého jinak. Dochází k narušení či změně motorické, emoční, volní, kognitivní i řečové úrovně. Tyto odchylky ztěžují nebo zcela zamezují úspěšné adaptaci do společnosti (ABZ.cz: slovník cizích slov 18. 3. 2010).

2.2.1 Diagnostická triáda problémových oblastí vývoje u PAS

Snažíme-li se někomu vysvětlit, v čem tkví problematika autismu, můžeme ji přiblížit pomocí tzv. triády, ta popisuje tři základní oblasti, ve kterých mají lidé s autismem potíže. Jde o komunikaci, sociální interakci a představivost. Narušení v oblasti **komunikace** se může projevovat například:

- Echolálie – jedinec doslovně opakuje slova či celé věty.
- Nesprávným používáním zájmen – osoba nerozumí zcela správně významu první osoby já, a proto o sobě vypráví jako o třetí osobě.
- Nepřiměřenou či omezenou gestikulací a mimikou – jedná se o velice častý jev, zvláště když je daný jedinec něčím rozrušen, může začít např. třepat rukama, kývat se v pase, apod. Někdy se mohou objevit i obsedantně

kompulzivní rituály, např. poklepávání prsty o zed', posazení se dvakrát na židli těsně před odchodem, potřeba očichat jídlo, než ho vložím do úst, aj.

- Omezeným navazováním očního kontaktu – v praxi může docházet až k paradoxním situacím, kdy jedinec, který se velice usilovně snaží vyhnout očnímu kontaktu, hovoří k druhému otočen zády nebo je postaven čelem ke zdi.

Druhou oblast triády představuje narušení v oblasti **sociální interakce**, v níž lidé s autismem pocíťují následující omezení.

- Potíže s nápodobou – pro lidi s AS je velice těžké číst neverbální projevy komunikace a proto je pro ně těžká i samotná nápodoba.
- Neschopnosti navazovat a rozvíjet přiměřené sociální kontakty – opět souvisí s neverbální komunikací, která je pro lidi s autismem špatně srozumitelná. Od toho se pak odvíjí celá řada problémů, jako např. rozpoznání vhodného okamžiku, kdy mohu vstoupit do hovoru, jak druhému naznačit, že bych s ním rád navázal kontakt, jak druhého oslovit, apod.
- Malé či vůbec žádné schopnosti hrát si – děti s autismem se vyznačují tím, že zásadně hračky, případně jiné věci používají nefunkčním způsobem, např. autíčko otočí na střechu a točí pouze kolečky. Přednost dávají individuální a osamocené hře.
- Absenci či snížené schopnosti sociální empatie – po odeznění afektu nebývají schopni se omluvit, nevnímají, že druhého např. urazili, nebo mu sdělili něco nevhodného. Díky tomu bývají lidé s autismem svým okolím často vnímáni jako lidé, kteří jsou neomalení, netaktní, drzí, apod.

Poslední oblast triády, která představuje pro lidi s autismem také řadu omezení je **představivost**. Narušení v této oblasti se může projevovat např.:

- Prováděním stereotypních činností – trvání na provádění činností stále stejným způsobem, např. jet do školy vždy stejnou cestou, apod.
- Odmítáním změn v navyklé rutíně a úzkostí ze změny – chystá-li se nějaká změna, je velice důležité na to člověka s autismem předem připravit, aby měl čas na zpracování a nedošlo ke konfliktu.
- Ve zvláštních zájmech – lidé s AS mívají nadprůměrný přehled o různých tématech, která jsou ve středu jejich zájmu. Může jít např. o zvýšený zájem

o městskou hromadnou dopravu, vlakové spoje, jízdni řády, dějinná období, určitou část živočišné říše, aj.

- Ve fixaci na konkrétní předměty – může jít například o potřebu nosit určitý kus oblečení pouze v určité dny (bílé ponožky pouze v úterý) nebo používání věcí stále stejným způsobem. Opačný případ může zapříčinit vznik tzv. problémové chování.
- Repetitivním chování (opakující se pohyby či manipulace s předměty) – například třepetání prsty, roztáčení věcí, apod.

2.2.2 Sociální vztahy a problémové chování

Nyní již víme, že lidé s autismem mají značné problémy s porozuměním sociálním vztahům. Díky tomuto deficitu se lidé s autismem dostávají do řady nepříjemných společenských situací. V rozhovoru s druhými lidmi se může projevit celá plejáda neadekvátních nebo nestandardních reakcí jako např. vyslovování nevhodných komentářů, netaktnost, strohé vyjadřování myšlenek, pocitů a názorů, kladení otázek, které neodpovídají dané situaci, projevování úzkostných reakcí při kontaktu s novými lidmi, které mohou přerůst, až do výbušných reakcí na změny, kterou může být například přesun pracovní schůze na jiný termín z technických důvodů, změna zadaného úkolu bez předchozího upozornění, apod. Z tohoto důvodu lidé s autismem upřednostňují spíše malý kolektiv, jako v příběhu pana A, který v rozhovoru se svou pracovní konzultantkou projevili přání, najít si pracovní uplatnění v malém pracovním kolektivu. V případě, že by to bylo možné, byl by moc rád, kdyby měl k dispozici svou vlastní kancelář, protože má velké potíže se čtením neverbální komunikace a je velice citlivý na hluk v místnosti. Napětí, které vzniká v přítomnosti většího množství lidí, řeší tím, že začne vykonávat repetitivní pohyby (poklepává prsty o zeď, točí se dokola), aby se uklidnil. Pracovní konzultantce se podařilo oslovit firmu, která se zabývá informačními technologiemi. Pan A byl přijat a firma vyšla vstříc jeho přání. Zařadila ho do místnosti, kterou sdílí pouze se dvěma dalšími kolegy, s tím, že jeden z nich je jeho přímý nadřízený a v případě jakýchkoliv nejasností se na něj může obrátit. Pan A má ale také opačnou zkušenost z předchozího zaměstnání, kde pracoval jako administrativní pracovník na korektuře textu. Kancelář sdílel společně s

deseti dalšími zaměstnanci. Toto pracovní prostředí, pro něj bylo natolik stresující, že se začaly projevovat v mnohem větší míře jeho obsedantní rituály, kterými se uklidňuje v případě nejistoty. Tyto aktivity rušily ostatní pracovníky natolik, že pan A byl propuštěn. Na novém pracovišti je již půl roku a s jeho prací jsou spokojeni.

Pokud hovoříme o interakci mezi lidmi, nemůže opomenout jev, který se u lidí s autismem také vyskytuje. Jedná se o tzv. „problémové chování“, které nabývá různých podob. Jeho celkový obraz závisí na hloubce postižení, osobnostních predispozicích daného jedince, ale i na výchovném a terapeutickém přístupu. Při řešení problémového chování bychom měli mít vždy na mysli, že řada problémů s chováním je důsledkem primárních potíží, které lidé s autismem mají. Příčinou může například být:

- percepční a kognitivní deficit (jiný způsob vnímání a zpracování informací, který vede k opakujícím se vzorcům někdy velmi bizarního chování, např. lpění na dodržování určitých rituálů vždy ve stejném pořadí u některých činností, trvání na tom, aby se ostatní vyjadřovali přesnými výrazy, apod.);
- komunikační deficit (nedostatek komunikace může způsobovat frustraci, která odstartuje „problémové“ nebo se sociálně nevhodné chování stane komunikačním prostředkem, který „funguje“, a tudíž je opakovaně využíván, např. plivání do kanálů);
- socio-emoční deficit (snížená schopnost chápání pravidel sociální interakce, neschopnost se orientovat ve vztazích a předvídat reakce druhých lidí, omezená schopnost vyjadřovat emoce a porozumět emocím druhých lidí vede k velmi různorodým projevům „problémového chování“, např. sebezraňování, daný jedinec se v okamžiku frustrace kouše, štípe, tluče hlavou, bouchá sama sebe, případně je agresivní vůči druhým osobám, kope, škrábe, tahá za vlasy, apod.);

nevhodné prostředí a přístup (běžné prostředí není přizpůsobeno specifikům poruchy a mnohé situace, se kterými se osoba s autismem setkává, vyvolávají

tenzi a následně „problémové chování“, např. neočekávaná změna, nejasná struktura úkolu, Thorová, 2006).

Mezi časté formy nevhodného chování, které poutají pozornost patří sebezraňování, destruktivní činnost, agresivita, afektivní záchvaty, výrazná stereotypní činnost a rituály. Sebezraňování nebo agrese se může odehrát na bázi kompulze, tedy nutkavého aktu (Thorová, 2006). Chceme-li se nevhodnému chování vyhnout, nebo alespoň zmírnit jeho následky, musíme dopředu velice dobře znát spouštěče tohoto chování. Řešení pak spočívá v tom, buď odstranit spouštěče nevhodného chování, v případě že to není možné, odvedením jedince z daného místa.

2.2.3 Zásady komunikace s lidmi s PAS

Řada výše uvedených projevů chování lidí s autismem bývá pro vnější okolí nesrozumitelná a nepochopitelná. Často se stává třecí plochou a základem konfliktů. Na tomto poli je potřeba osvěta, jak s těmito lidmi jednat. Mezi zásady komunikace s lidmi s autismem patří například správná interpretace jejich chování (útok si nebrat osobně, ale zkoumat, co ho vyvolalo a snažit se odstranit příčinu jeho reakce, nebo jedince odvést pryč). V určitých situacích nemá smysl vyvíjet tlak na daného člověka se snahou ho změnit, jako vhodnější se naopak jeví přizpůsobení chování nás ostatních, nebo celého prostředí. V komunikaci s lidmi s autismem bychom se měli snažit o dodržování několika zásad:

- Dodržovat pevnou strukturu sdělení, ze kterého bude jasné, co se bude dít, kdy, kde, jak, jak dlouho, např. váš pracovní úkol je okopírovat tento svazek papírů, oboustranně, pracovat budete od 10h – 14h, nebo vaše práce skončí, až budete mít hotový pracovní úkol, apod.
- Vyhnout se užívání ironie, sarkasmů, narážek či metafor, i když řada lidí s AS je může chápat, jsou pro ně matoucí a nepříjemné (Bělohlávková a Gnanová, 2008). Například věta pronesená kolegyní nad emailem, který obdržela od nadřízeného: „To mě podrž!“. Může pro člověka s autismem představovat jasný imperativ, aby šel a daného člověka skutečně fyzicky podržel.

Jak jinak může také takové nejasné zadání v komunikaci dopadnout, si ukážeme na příběhu mladé dívky s autismem, která pomáhala s úklidem v jedné firmě. Dívka byla požádána, aby vytřela schody. Po obdržení zadání začala vést monolog, mluvit nahlas sama k sobě. Nebyla schopna se sama rozhodnout, zdali má začít vytírat schodiště odshora nebo ze zdola. Vyjmenovala si všechny druhy argumentů pro a proti, ale stále se nemohla rozhodnout, z jakého místa je nejlepší schody začít vytírat. V daném příběhu přitom pouze stačilo upřesnit zadání. Vytřete prosím schody od shora dolů (Vermeulen, 2006).

Výše uvedené deficity řeší většina lidí s autismem tím, že vyžaduje jak ve svém osobním tak i pracovním životě jasná a předem daná pravidla. Struktura a řád mohou být na jednu stranu v pracovním prostředí velkým přínosem. Práce je odvedena velice precizně a přesně s důrazem na detail. Někdy však striktní dodržování pravidel může být na obtíž. Proto je důležité dobře zvolit takové zaměstnání, kde tyto skutečnosti budou přínosem, nikoliv překážkou. Jak je to vidět na příběhu pana B, který pracuje jako asistent v malé firmě, kde pomáhá s rozdáváním pošty, kopírováním, příležitostně zadává data do počítače. Tato jednoduchá práce, jakou je kopírování, ale vyžaduje řadu složitých rozhodnutí, jako např. kolik kopií je třeba udělat, má se kopírovat oboustranně, má se kopírovat černobíle nebo barevně, kam s hotovými kopiemi, apod. Pro člověka bez autismu to nejsou těžké otázky. Aby pan B uspěl stejně dobře jako ostatní, potřebuje mít jasné instrukce, jak postupovat. Zadání jeho pracovního úkolů může znít např. takto, potřebuji deset černobílých kopií tohoto dokumentu, okopírovat oboustranně, sepnout obyčejnou svorkou (nejlépe mu tyto svorky připravit v počtu deseti kusů) vlevo nahoře (ukázat a nechat jednu kopii jako vzor zadání). Originál i kopie odnese kolegovi do kanceláře s číslem 13 (Vermeulen, 2006).

2.2.4 Motivace

Lidé s autismem potřebují předem vědět, co se kdy a kde a jak dlouho bude dít. Zároveň je dobré uvést logické důvody pro vykonání zadané práce. Stejně jako u běžné populace porozumění tomu, proč mám daný úkol vykonat, je důležité i pro lidi s autismem. Avšak důvod, respektive motivace k vykonání

zadaného úkolu, nemusí být totožná s motivací ostatních lidí. Většina lidí pracuje proto, že je to např. společensky žádoucí, získá peníze na obživu, atd. Motivace člověka s autismem může spočívat například v tom, že má rád zvuk nebo světlo daného přístroje, že si bude moci za odměnu okopírovat mapu České republiky, nalepit obrázek, provést svůj oblíbený rituál, apod.

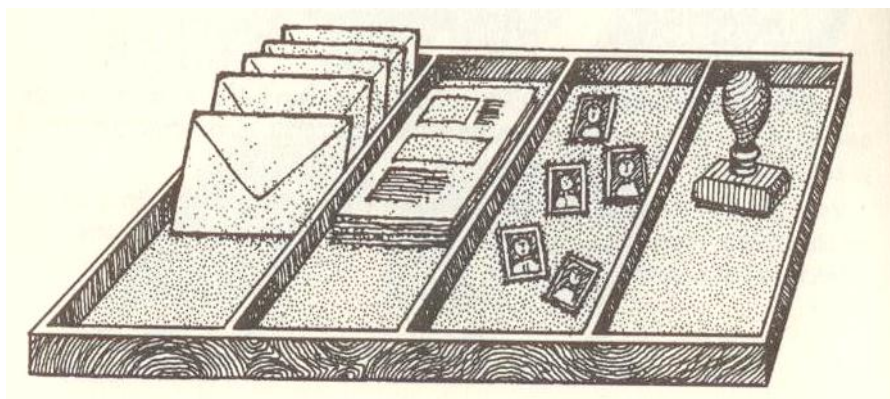
Nemá-li člověk, ať už zdravý nebo s nějakým postižením, zájem na tom co dělá, tedy nemá-li to pro něj smysl, jeho výkon klesá. U lidí s autismem při ztrátě motivace klesá většinou velmi výrazně schopnost koncentrace na zadaný úkol. Přitom problémům s nedostatkem motivace se dá předejít pomocí pracovního rozvrhu, kterým zajistíme dostatečnou předvídatelnost toho, co se bude dělat, kdy bude přestávka, konec pracovní doby, apod. Zvolíme-li navíc práci, která bude daného člověka bavit, čehož lze dosáhnout například tím, že obsahem této práce bude jeho vyhraněný zájem, získáme tím pracovníka, který si potrpí na perfektní odvedení své práce. A to i v případě, že se bude jednat o činnost, kterou ostatní považují za nezáživnou. Jako například třídění dokumentů, skartace, aj. Tak to vidíme u pana C, který získal místo jako pomocná administrativní síla. Jeho práce spočívá v korektuře překlepů v textu. Má velice rád český jazyk a chyby v textu jej rozčilují. V jeho případě tak došlo k ideálnímu spojení, jeho pracovní úkol je založen na jeho zájmu. Díky tomu je schopen se na úkol koncentrovat několik hodin v kuse, aniž by udělal chybu nebo vyžadoval přestávku. Správná motivace proto hraje velkou roli a enormně ovlivňuje jednání lidí s autismem.

2.3 Úprava pracoviště a volba vhodného zaměstnání

Pokud pracovní uplatnění hledá osoba, která je odkázána na vozík, může být v některých případech limitována již samotným přístupem na pracoviště, které doposud není všude bezbariérové. U lidí s autismem nejde ani tak o samotnou fyzickou úpravu prostředí, jako spíš o přípravu pomůcek, které zpřehlední a zajistí předvídatelnost kroků pracovního úkolu nebo celého dne. Takovou pomůckou může být například lišta s pracovním nebo denním režimem. Na liště je možno pomocí piktogramů znázornit postup pracovního úkolu v jednotlivých fázích. Případně na ni mohou být zaneseny činnosti, které bude v daný den vykonávat, jako např. kartička s piktogramem kopírování,

laminování, přestávka, skartace, domů. Někomu postačí pouze dané aktivity rozepsat na papír. Pracovní úkol je možné zadat jako krabicovou úlohu, která má jasnou strukturu a pomáhá lidem s autismem pochopit zadaný úkol. Na následujícím obrázku je názorně vidět, jak může takový krabicový úkol vypadat. V první přihrádce jsou obálky, následuje dopis, známky a razítko. Dobré je přiřadit vzor, aby bylo jasné k jakému výsledku se má dospět.

Obrázek č. 1 Ukázka zadání pracovního úkolu pomocí krabicové úlohy.



Kromě pomůcek je důležité, aby vedoucí i spolupracovníci byli dobře o povaze tohoto postižení informováni a aby byli vedeni k pochopení svého kolegy (kolegyně). K tomu jim může pomoci dodržování některých opatření:

- adaptace pracovního prostředí (důsledná strukturalizace a vizualizace prostoru a času);
- individuální hodnocení dovedností a schopností podle testů AAPEP (Adolescents and adults psycho educational profile, specifické testy, které lze použít i u lidí s autismem);
- individuální pracovní zácvik na pracovišti, možná pomoc pracovního asistenta (role pracovního asistenta spočívá nejen v zaškolování uživatele na daném pracovišti, ale i v jeho začlenění do pracovního kolektivu, je-li třeba, může poskytnout pomoc při cestě do zaměstnání).

A dále pak zařazení na pracovní pozici, jejímž obsahem je taková práce, která bývá těmito lidmi upřednostňována, jako např.:

- Ve stravovacích zařízeních: úklid stolů, mytí nádobí, mytí podlahy, příprava jednoduchých jídel na talíře (studený bufet), apod.

- V kancelářích: jednoduché administrativní práce, jako např. kopírování, skartování, laminování, zařazování knih v knihovnách, vyhledávání dokumentů, vyplňování databází, apod.
- V obchodních řetězcích: doplňování zboží v regálech, třídění lahví, apod.
- Přísun materiálu v dílnách, likvidace odpadního materiálu, apod.
- V institucích: vrátný, pomocné zahradnické a kuchařské práce, apod.
- Potravinářské, zdravotnické, chemické laboratoře: mytí laboratorního skla, úklid, apod.
- V oblasti informačních technologií: programování, práce s databázemi, apod.

Při výběru vhodné práce musíme dbát na to, aby byla předvídatelná, pracovní úkol jednoznačně definovaný. Pozornost je třeba věnovat i pracovnímu místu, protože člověka s autismem může rozptýlit i nepatrný podnět, což souvisí se zvýšenou smyslovou senzibilitou. Mnohým z nich může být na obtíž větší počet lidí v místnosti (Jelínková, 2001).

3 Problematika zaměstnávání lidí s autismem z pohledu společnosti

Zaměstnavatelé nemají příliš velký zájem zaměstnávat lidi se zdravotním postižením, ať už se jedná o jakýkoliv druh znevýhodnění. Důvodů, proč tomu tak je, může být celá řada. Zaměstnavatel může mít například obavy z toho, jak se takový jedinec chová, jak s ním má hovořit. Může si klást otázku, zda podá stejně dobrý výkon jako ostatní, nebude agresivní, apod. Na straně lidí s autismem může jít například o strach z kontaktů s druhými lidmi, z nepředvídatelných situací vznikajících v rámci pracovního procesu, apod. Kromě obav či předsudků, které mohou vznikat jak na straně zaměstnavatele, tak na straně potenciálního zaměstnance, hrají také svou roli legislativní opatření, která mají ošetřit problematiku zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Proces zaměstnávání lidí se ZP a možné výhody z toho plynoucí nalezneme v těchto právních dokumentech:

- v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,
- vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Legislativní systém je ve své podstatě nastaven tak, aby firmy zaměstnávající lidi se zdravotním postižením požívaly určitých výhod. Pobídky v rámci aktivní politiky státu, které by měly zaměstnavatele přesvědčit o výhodách zaměstnávání lidí s postižením, jsou v podobě daňových úlev nebo ve formě zvláštních příspěvků, o které může zaměstnavatel požádat na příslušném úřadu práce. Dát práci osobě se ZP může být výhodné již právě proto, že je to osoba se zdravotním postižením, protože každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci je podle paragrafu 81 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti povinen zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši 4%, přičemž osoba s těžším zdravotním postižením se započítává jako dvě osoby. Kvóta tzv. povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením se vypočítává na základě přepočteného průměrného počtu zaměstnanců za

uplynulý kalendářní rok. V případě, že zaměstnavatel nezvolí tento způsob naplnění kvóty povinného podílu, může využít možnost tzv. náhradního plnění, kterým danou povinnost taktéž splní. Jedná se o:

- Odběr služeb nebo výrobků, které lze odebírat od firmy, která zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením nebo od chráněné dílny nebo živnostníka, který je osobou se ZP a nemá žádné zaměstnance.
- Odvod do státního rozpočtu.

Tyto dané tři způsoby lze kombinovat jakýmkoliv způsobem. V okamžiku, kdy zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci neplní tento tzv. povinný podíl, musí do státní pokladny odvést finanční částku ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za uplynulý rok za každou osobu se ZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat (MPSV, 11. 3. 2010).

Pro zajímavost několik údajů ze statistické ročenky Ministerstva práce a sociálních věcí týkající se nezaměstnanosti. K 31. 1. 2010 evidovaly úřady práce celkem 574 226 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 35 090 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl o 176 165. Z tohoto počtu šlo o 562 409 tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání (tzn. těch, kteří nemají žádnou objektivní překážku nastoupit do zaměstnání v okamžiku, kdy jim bude nabídnuto). Je to o 34 681 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je jejich počet vyšší o 178 567 osob. V evidenci úřadů práce bylo **69 096 osob se zdravotním postižením**, což představuje **12,0 %** z celkového počtu nezaměstnaných. Ke konci ledna evidovaly ÚP **1 850** volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 37,3 osob se zdravotním postižením (MPSV, 2. 2. 2010).

3.1 Zákon o zaměstnanosti a aktivity úřadu práce

Přijde-li osoba se zdravotním postižením, v našem případě s autismem, na úřad práce, kontaktuje oddělení poradenství a zprostředkování zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Pracovník pro zprostředkování má k dispozici určitou skupinu nástrojů, kterou může využít k tomu, aby zajistil osobě s ZP vhodné pracovní uplatnění. Speciální péče o osoby se zdravotním

postižením na úřadu práce je přímo zanesena v zákoně o zaměstnanosti, v části III., §67-84. Zákon v této části jasně říká, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. V této souvislosti, zde narazíme na termíny, které popisují, jak naplnit toto úvodní ustanovení. Jedním z nich je pojem **pracovní rehabilitace** (§69 a následující), která je definována jako souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce. Má-li někdo o pracovní rehabilitaci zájem, musí si podat žádost na pobočce úřadu práce, v místě svého trvalého bydliště. Součástí musí být doklad osvědčující, že žadatel je osobou se zdravotním postižením. Náplní pracovní rehabilitace je zejména poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. V rámci pracovní rehabilitace je možné využít **teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání** (§71), do níž spadá.

- **Příprava na budoucí povolání** podle zvláštních právních předpisů, např. provádění testů k volbě povolání, podávání informací o možných formách studia a informací o uplatnění po absolvování studia.
- **Příprava k práci**, která představuje cílenou činnost, která vede k zapracování osoby se ZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání, nejdéle po dobu dvou let. Institut příprava k práci, někde se ještě můžeme setkat se starším označením „pracovní pokus“ se odehrává přímo na pracovišti zaměstnavatele, které je individuálně přizpůsobeno zdravotnímu stavu osoby se ZP a za přítomnosti pracovního asistenta. Výhodou je, že náklady na přípravu k práci může uhradit na základě dohody úřad práce. Do nákladů spadají například mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje osobu se ZP, dále náklady na dopravu, na osobní ochranné prostředky a další. Kromě pracoviště zaměstnavatele je možné uskutečnit přípravu k práci v chráněném pracovním místě nebo dílně právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávních celků,

církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

- **Specializované rekvalifikační kurzy** (MPSV, 4. 2. 2010).

Podíváme-li se na věc z pohledu zaměstnavatele, dostaneme se k možnostem získání příspěvků zacílených na aktivity zaměstnavatelů, kteří se zabývají zaměstnáváním osob se ZP. V tomto případě je nutné, ale počítat s tím, že se jedná o fakultativní příspěvky a činnost zaměstnavatele může vzniknout pouze na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce. Státní dotace plynoucí z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti lze získat.

- Na zřízení **společensky účelného pracovního místa**. V tomto případě jde o to, poskytnout příspěvek na mzdu zaměstnance, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní místo, a z tohoto důvodu je opakovaně registrovaný na úřadu práce. V rámci tohoto příspěvku může úřad práce uhradit mzdové náklady na zaměstnance se ZP, maximálně však po dobu 6 měsíců, za určitých podmínek lze poskytovat až po dobu 12 měsíců. Výše příspěvku je maximálně 4 – 8 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (záleží, zda míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, a na počtu zřízených společensky účelných pracovních míst, zákon č. 435/2006 o zaměstnanosti, §113).
- **Na podporu zaměstnávání osob se ZP**. Příspěvek je poskytován úřady práce tomu zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% lidí se ZP na mzdové náklady zaměstnanci včetně pojistného, a to až do výše 8000 Kč (zákon č. 435/2006 o zaměstnanosti, §78).
- **Na úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením**. Po dohodě s úřadem práce je možné, aby úřad hradil náklady na přípravu k práci. Mezi tyto náklady například patří část mzdových nákladů na zaměstnance, který osobu se ZP připravuje k práci, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, náklady na dopravu osoby se ZP z bydliště do místa přípravy k práci a zpět, výdaje na ubytování osoby se ZP, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osoby se ZP sjednané na dobu pracovní rehabilitace (zákon č. 435/2006, §73).

- **Příspěvek na zapracování zaměstnance.** Může opět poskytnout úřad práce po dohodě na zaměstnance, kterému je věnována zvýšená péče při hledání zaměstnání. Příspěvek může být maximálně ve výši poloviny mzdy a může být poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců (zákon č. 435/2006 o zaměstnanosti, §116).

Dále lze poskytnout příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, §75-77 zákona č. 435/2006 o zaměstnanosti. Tyto dva instituty však již nespadají do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

- **Chráněné pracovní místo** je vytvořeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Podmínkou je, že musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě s úřadem práce. Tuto dohodu může s úřadem práce uzavřít i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (podnikat) a hradit příspěvek na vytvoření i provozní náklady za stejných podmínek.
- **Chráněná pracovní dílna** představuje pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována stejně jako chráněné pracovní místo po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

3.2 Zákon o sociálních službách - Sociální rehabilitace

Prostředky zaměstnanců úřadu práce, kteří se zabývají problematikou zaměstnávání osob se ZP, jsou zakotveny v zákoně o zaměstnanosti, stěžejním pojmem v jejich případě je pracovní rehabilitace. Nástroje pracovníků neziskových organizací pohybujících se v oblasti zaměstnávání osob se ZP definuje zákon o sociálních službách. Výchozím pojmem je sociální rehabilitace, do které spadají všechny činnosti, které směřují k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Je

poskytována formou terénních a ambulantních služeb, nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb (§70, zákona č. 108/2005 Sb. o sociálních službách). Formy sociální rehabilitace vedoucí k začlenění na trh práce mohou nabývat různých podob, jedná se především o individuální a skupinové nácviky sociálních dovedností, počítačové a jazykové kurzy, JOB kluby a metodu podporované zaměstnávání.

U lidí s autismem může být v případě **individuální nácviků sociálních dovedností** součástí nejen nácvik dovedností přímo související s nalezením práce, ale i osvojení si činností, které jsou nezbytné pro samotnou integraci do pracovního procesu. Může se jednat například o naučení se včasného ranního vstávání, cesty do práce, využití možnosti náhradní dopravy do zaměstnání v případě výluky, učení se pracovnímu chování, vytvoření scénáře jak se zachovat, když mi dojde práce, apod. Tedy řada věcí, která je pro běžného člověka zcela samozřejmá. Příběh frekventantky individuálních nácviků paní D nám přiblíží danou problematiku. Paní D řešila se svým pracovním konzultantem potíže se vstáváním, protože do zaměstnání docházela neustále pozdě. Při rozhovoru se ukázalo, že paní D si sama nedokáže zorganizovat činnosti, které je třeba ráno udělat. Tato skutečnost ji dostává do stresu a paní D pak musí provést řadu uklidňujících rituálů, díky nimž přichází pozdě do zaměstnání. S pomocí pracovního konzultanta si paní D napsala strukturovaný rozpis věcí, které potřebuje udělat před tím, než odejde z domova, doplněné o časové intervaly. Po zavedení časového harmonogramu ranních činností, odpadly paní D potíže s jejími pozdními příchody.

Kromě individuálních nácviků, které vycházejí z osobních potřeb daného uživatele, je možné navštěvovat **skupinové nácviky sociálních dovedností**. V nichž si účastníci osvojují dovednosti nezbytné pro praktický život, jehož je ten pracovní nedílnou součástí. Může se jednat o předávání informací například z těchto oblastí: hospodaření s penězi, orientaci v sociálním zabezpečení, problematika zdravotního a sociálního pojištění, způsoby legální a nelegální práce, aj. Tyto nácviky pomohly panu E, který měl obavu z telefonování, a nebyl proto schopen zatelefonovat potenciálnímu zaměstnavateli a zjistit si sám všechny nezbytné informace pro pracovní

pohovor. V rámci skupinového nácviku si mohl vyzkoušet a osvojit dovednosti telefonování a poradit se o dílčích obtížích (seznámil se s pravidly pro telefonování, jako např. kde je vhodné telefonovat, co je dobré mít u sebe).

Skupinovým nácvikům sociálních dovedností se do jisté míry podobá další metoda práce s lidmi se zdravotním postižením, tzv. **JOB klub**. Ta je využívána nejen v agenturách PZ, ale i na úřadech práce, kde je nabízena evidovaným uchazečům o zaměstnání. Společná setkání umožňují vzájemnou výměnu zkušeností a informací o nabídkách zaměstnání mezi jednotlivými účastníky interaktivní formou. Sezení probíhají za přítomnosti pracovního konzultanta nebo zaměstnance úřadu práce, záleží na typu organizace. Počet účastníků na setkáních, která bývají jednou za měsíc, je čtyři až šest. Každé setkání je zaměřeno na určité téma, kterým může být např. zamyšlení se nad tím, proč práci hledám, kde práci mohu nalézt, jak poznám seriózní inzerát, jak si sepsat životopis, apod. Obsahem je nejen teoretická, ale i praktická příprava na vstup na trh práce.

Nejen pro osoby se zdravotním postižením, ale například i pro seniory existuje nabídka počítačových kurzů. V dnešní době téměř neodmyslitelná dovednost využitelná jak při samotném hledání práce, tak následném uplatnění. Aktuální nabídka počítačových kurzů však ne vždy zcela odpovídá potřebám lidí s autismem, kteří potřebují v tomto směru specifický přístup při výkladu látky. Na druhou stranu někteří lidé s Aspergerovým syndromem právě díky svému znevýhodnění ve spojení s nadprůměrným IQ bývají významnými experty v oboru informačních technologií. Jejich časté pracovní uplatnění bývá např. jako programátor, správce sítě, výzkumný pracovník, pracovník kontroly kvality, apod. Tento typ práce jim vyhovuje po více stránkách. Počítač velice nápadně připomíná jejich způsob myšlení (procesy v něm jsou předvídatelné, jasné a strukturované, akce vyvolá vždy stejnou reakci, odchylka není možná). Ve většině případů se odehrává v malém kolektivu, tudíž není nutné komunikovat s větším množstvím lidí. Stejně tak tomu bylo v případě pana F s Aspergerovým syndromem, který našel uplatnění v prestižní zahraniční firmě, kde má na starosti vývoj softwaru. Pan F má velké obtíže v komunikaci s lidmi, nechápe neverbální komunikaci, v přítomnosti více lidí se cítí

frustrovaný a začíná křičet. Firma ohodnotila výsledky jeho práce jako vysoce kvalitní a nadprůměrné. Umožnila panu F pracovat z domova, pomocí emailu je v kontaktu se svým nadřízeným, který mu zadává jeho pracovní úkoly. Jednou za měsíc se koná porada, které se pan F také účastní, přítomni jsou však pouze jeho nadřízený a zástupce nejvyššího vedení. Pan F má třikrát vyšší plat než pracovníci agentury PZ, kteří mu pomohli práci získat.

3.3 Aktivity ze strany občanské společnosti

Na překážky v procesu zaměstnávání osob s autismem reagují iniciativy, které řadíme do oblasti činnosti občanské společnosti (občanská společnost, je taková společnost v níž má občan možnost se přímo podílet na chodu věcí veřejných (Sociologický ústav AV ČR, 29. 1. 2010). Jedná se především o práci tzv. třetího sektoru, především neziskových organizací, které se pomocí různých metod snaží začlenit lidi s postižením, je-li to možné, na otevřený trh práce. V případě, že tomu brání nějaké zásadní skutečnosti, je snahou alespoň zapojení do chráněného pracovního prostředí. V této kapitole jsou představeny jednotlivé programy, které vedou k integraci na otevřený trh práce, ale i aktivity určené lidem, kteří na otevřený trh z nějakých důvodů nedosáhnou.

Tabulka č. 2 Aktivity, vedoucí k integraci na trh práce.

| Otevřený trh práce | Chráněný trh práce |
|---|---|
| podporované zaměstnávání | chráněná dílna |
| přechodné zaměstnávání | chráněné pracovní místo |
| tranzitní programy přechodu ze školy do práce | zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50% osob se zdravotním postižením |
| pracovně tréninkový program | |
| sociální firma | |
| sociálně terapeutická dílna | |

- V případě **podporovaného zaměstnávání** jde o časově omezenou službu určenou lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují

individuální, dlouhodobou, průběžně poskytovanou podporu, tzn. před i po nástupu do zaměstnání (Standardy PZ, 2004). V praxi se jedná, o to poskytnout danému jedinci takovou podporu při hledání zaměstnání, která odpovídá jeho individuálním potřebám. Může jít např. o podporu při jednání se zaměstnavatelem, při vyjednávání organizačních věcí na pracovišti (např. jak požádat kolegu o spolupráci, na koho se obrátit po splnění zadaného pracovního úkolu, s kým si domluvit přestávku). Organizace, které pracují se svými klienty touto metodou v rámci služby sociální rehabilitace, jsou např. APLA Praha, Střední Čechy, o. s., Rytmus, o. s. nebo FORMIKA, o. s.

- **Přechodné zaměstnávání** do určité míry pracuje na principech podporovaného zaměstnávání. Rozdíl spočívá v tom, že organizace pracující touto metodou, mají nasmlouvané pracovní pozice. Nejčastěji se jedná o práci v kavárnách (obsluha, příprava nápojů a jídel, úklid), pekárnách (výroba pečiva), zahradnictvích (pomocné práce při údržbě zahrad a parků) a ubytovacích zařízeních a jídelnách (úklid, pomocné práce v kuchyni). Klient zde pracuje v nechráněném pracovním prostředí. Po určité období finanční náklady na jeho osobu hradí vysílající organizace. V případě, že je zaměstnavatel spokojen, přebírá platbu mzdy ve zbytku zkušebně tréninkového období. Cílem je, aby si po uplynutí předem dohodnutého období uživatel ověřil své pracovní návyky a aby mu zaměstnavatel nabídl pracovní smlouvu. Na principech přechodného zaměstnávání pracuje např. Green Doors, o. s. nebo Eset – help, o. s.
- **Tranzitní programy přechodu ze školy do práce.** Cílem těchto programů je pomoci studentům s postižením při přechodu ze školy do zaměstnání na otevřený trh práce formou individuálních praxí. Vytypované místo pro praxi odpovídá schopnostem a požadavkům studentů. Jejich součástí bývá, kromě vyjednávání průběhu praxe, i možnost přijetí potencionální praktikanta zaměstnavatelem po absolvování školy do pracovního poměru. Stejně jako u předchozích variant je možné na pracoviště zajistit pracovního asistenta, který

praktikanta doprovází a pomáhá mu osvojit si potřebné pracovní a sociální dovednosti. Tuto službu zajišťuje např. Fokus Praha, o. s. nebo Jedličkův ústav a školy.

- **Pracovně tréninkový program.** V rámci těchto programů jde zejména o zlepšení sociálních a pracovních dovedností, vyjasnění pracovních cílů, podporu při návratu na otevřený trh práce. Programy trvají zpravidla jeden rok. Nácvik dovedností probíhá na tréninkovém pracovišti, např. v kavárně. Přítomen je terapeut, který zajišťuje podporu a je zde k dispozici, aby nastínil možná řešení složitých situací, se kterými se klient na pracovišti může setkat a není zatím schopen čelit jim sám. Jak takový program probíhá v praxi, si můžeme ověřit sami osobní návštěvou např. kavárny Café na půl cesty nebo kavárny Vesmírna, Klubu v Jelení a Klubu V. kolona.
- **Sociální firma.** Definice Sociální firmy říká, že se jedná o konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu. Hlavním znakem sociální firmy, kterým se odlišuje od ostatních podnikatelských subjektů, je že zaměstnává určité procento zdravotně a sociálně znevýhodněných osob. Sociální firma musí naplňovat dva cíle: podnikat a zaměstnávat osoby znevýhodněné na běžném trhu práce, v minimálním počtu 25%. Příznačné pro sociální firmu je to, že každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci. Pracovní podmínky by měly být rovné mezi všemi zaměstnanci, stejně tak by měli požívat všichni stejných práv a plnit stejné povinnosti. Sociální firma není prozatím v české legislativě ukotvena. V současné době může fungovat jako součást občanského sdružení nebo obecně prospěšné společnosti, případně jako společnost s ručením omezením. V České republice vystupuje jako sociální firma Café Therapy, Jůnův statek a Zahrada (Fokus Praha, 29. 1. 2010).

- **Sociálně terapeutická dílna.** Posláním těchto dílen je především zlepšení nebo osvojování sociálních a pracovních dovedností, které rozšiřují možnosti se začlenit, buď na chráněném, nebo na otevřeném trhu práce. Součástí služby je poskytování podpory týkající se i jiných sociálních dovedností např. doprovod do dílny, nácvik orientace v místě bydliště, doprovod při nakupování, při jednání na úřadech, dovedností potřebných pro vedení domácnosti, jako je hospodaření s penězi, příprava jednoduchých pokrmů, apod. V rámci nácviku si mohou uživatelé ověřit své schopnosti v různých pracovních pozicích: pomocný číšník nebo kuchař, zahradník, úklidový pracovník nebo pracovník v prádelně, výrobce keramiky, tkadlec na tkalcovském stavu, výrobce ručního papíru či svíček, mýdla, apod. Záleží na zaměření dané sociálně terapeutické dílny (Diakonie Českobratrské církve evangelické, 18. 2. 2010).

V rámci chráněného pracovního trhu je možné využít docházení do chráněné dílny nebo zřídit chráněné pracovní místo, což může osoba se zdravotním postižením udělat sama nebo tak může učinit zaměstnavatel. Navíc je možné na obě aktivity získat příspěvek na zřízení a provoz od úřadu práce.

- **Chráněná pracovní dílna** je pracoviště zaměstnavatele, na kterém se zaměstnavatel dohodne s úřadem práce. Pracovní náplň v chráněných dílnách bývá zaměřena například na keramické výrobky, výrobky z vosku (svíce), z ovčí vlny, textilní práce, dřevovýroba, apod. Kromě toho některé z nich zajišťují i pomocné práce mimo dílnu, jako např. úklid zeleně, pomocné stavební práce, apod. Jak taková práce vypadá v praxi, se můžeme přesvědčit nákupem výrobků z těchto dílen v rámci různých trhů či přímo v jejich obchodech. Například v chráněné keramické dílně Eliáš, chráněné dílně Radost, která se zaměřuje na výrobu balicího a ručního papíru, dárkových tašek, aj.
- **Chráněné pracovní místo je** pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

3.4 Podporované zaměstnávání jako metoda sociální rehabilitace

Podporované zaměstnávání není jako sociální služba přímo zakotveno v zákoně, což způsobuje řadu nepříjemností při podávání žádostí o dotace. V praxi je možné PZ zařadit jako metodu spadající pod službu sociální rehabilitace. V textu je používáno termínu jak metoda, tak služba PZ, nikoliv však ve smyslu sociální služba, dle zákona o sociálních službách. Česká unie pro podporované zaměstnávání usiluje o začlenění metody PZ jako sociální služby do legislativy.

3.4.1 Historie PZ

Metoda PZ se poprvé objevuje v 70. letech jako revize tradičního „modelu připravenosti“. Ten definoval jednotlivé postupy pracovního začlenění v následujících krocích: „Nejprve probíhá trénink dovedností, následuje umístění na pracoviště a podpora.“ PZ tuto linii obměňuje následovně: „Jedinec je umístěn na pracoviště, kde probíhá trénink dovedností přímo na místě a je mu poskytována podpora nejen před, v průběhu, ale i po zařazení do pracovního procesu.“

Hodnoty PZ vycházejí ze základních lidských práv, jako např. práva na práci, na svobodnou volbu povolání, na ochranu proti nezaměstnanosti, apod. Podporované zaměstnávání operuje také s termínem práce schopný, nikoliv práce neschopný, který svádí společnost k nižší míře podpory.

Podporované zaměstnávání v České republice se datuje od roku 1995, v němž občanské sdružení Rytmus, o. s. začíná vystupovat jako agentura PZ. Od této doby vzrůstá počet pracovních agentur. V současné době jich je okolo 40 (Souhrnná metodika PZ, 2005).

3.4.2 Definice a cílová skupina PZ

Ve Standardech PZ je metoda PZ popsána jako časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou, průběžně poskytovanou podporu, tzn. před i po nástupu do zaměstnání. Cílem PZ je

získat a udržet si pracovní místo na otevřeném trhu práce, které odpovídá schopnostem a možnostem daného člověka. Snahou je zvýšit míru samostatnosti daného uživatele, rozvíjet jeho dovednosti potřebné pro nalezení a udržení si práce. Cílovou skupinu služby PZ tvoří lidé, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, tzn. nikoliv v chráněném pracovním prostředí. Tito lidé samostatně nezvládají některé důležité dovednosti potřebné pro hledání práce, její získání a udržení, a potřebují proto individuální, dlouhodobou podporu před nástupem do práce i po něm (Souhrnná metodika PZ, 2005).

3.4.3 Fáze procesu PZ

V praxi by měl proces podporovaného zaměstnávání proběhnout v určitých krocích, které jsou zakotvené ve Standardech PZ. Potencionální uživatel služby přichází do agentury PZ. Na úvodním informačním setkání by se měl dozvědět, jak daná služba probíhá a co mu může nabídnout. Pracovní konzultant by měl odhadnout, zda je služba PZ pro nově příchozího vhodná, případně mu doporučit službu či jiné zařízení, které by lépe naplňovalo jeho potřeby. V případě, že dojde ke shodě, dochází v následujících setkáních k sepsání a podepsání **smlouvy** o poskytování služby, kde by mělo být jasně řečeno, co je jejím předmětem. Například, že služba je poskytována zdarma, místo, doba a frekvence poskytování služby, práva a povinnosti uživatele (např. za jakých podmínek může ukončit spolupráci, podmínky, za kterých lze zrušit setkání), práva a povinnosti poskytovatele, jakým způsobem je zacházeno s osobní dokumentací uživatele, jakým lze podat stížnost.

Obsahem dalších setkání nebo se můžeme setkat s termínem **konzultace** je plánování služby, sestavení **osobního profilu** uživatele, vytýčení bodů **individuálního plánu**, od které ho se odvíjí další spolupráce.

V okamžiku, kdy dojde k umístění uživatele na pracoviště, je možné mu poskytnout podporu ze strany pracovního asistenta přímo na pracovišti. Po zaškolení a zapracování je hlavní snahou nalézt tzv. **přírozenou podporu na pracovišti** a uživatele na ni napojit, aby již nebyla nutná přítomnost pracovního asistenta. V případě, že se toto podaří, následuje **ukončení** spolupráce. Uživatel odchází z agentury PZ se **závěrečným plánem**, ve kterém je mimo jiné stanoveno, za jakých podmínek se může na agenturu PZ znovu

obrátit, jak postupovat v krizových situacích. Závěrečný plán dostává do rukou také **zaměstnavatel**, který se může na agenturu taktéž obrátit, např. v případě změny pracovního úkolu, snížení pracovního výkonu zaměstnance, s žádostí o radu v oblasti pracovně právního poradenství.

V ideálním případě by fáze procesu PZ měly probíhat v následujících krocích, s tím, že některé se vzájemně prolínají, případně běží paralelně, jako např. plánování služby a hledání práce.

1. **Dojednávání** spolupráce s uživatelem. Do tohoto kroku patří informační schůzky, sepsání dohody o poskytování služby, apod.
2. **Plánování** služby. V tomto kroku je s uživatelem sepsán osobní profil a individuální plán, který říká, čeho chce uživatel dosáhnout, v jakém časovém horizontu a jaké kroky a úkoly k tomu bude potřeba podniknout.
3. **Hledání** práce. Součástí je mapování a rozvoj dovedností nezbytných k nalezení vytyčeného zaměstnání, pomoc s dojednáváním práce, doprovod na úřad, příprava na pracovní pohovor, apod.
4. **Poskytování** podpory po nástupu do práce může nabývat různých podob, které se odvíjejí od individuálních potřeb uživatele. Může jít o přítomnost pracovního asistenta, jednání pracovního konzultanta se zaměstnavatelem, průběžné úpravy pracovního prostředí a podmínek.
5. Součástí **ukončení** služby PZ je vypracování závěrečného plánu. Ve kterém se klient dozví, za jakých okolností je možné se znovu na agenturu obrátit. Význam závěrečného plánu spočívá především v prevenci ztráty pracovního místa. Proto jej obdrží i zaměstnavatel, který tak získává možnost kontaktovat agenturu v případě jakýchkoliv potíží (Souhrnná metodika PZ, 2005).

3.4.4 Základní principy PZ

Podporované zaměstnávání staví na základních lidských hodnotách a právech a od toho odvozuje i svoje principy:

- Nalezené pracovní místo je na otevřeném trhu práce.
- Za odvedenou práci náleží spravedlivá odměna.
- Podpora poskytovaná uživateli vychází z jeho individuálních potřeb.
- Je vyžadován aktivní přístup uživatelů využívajících tuto metodu.
- Při zařazení do pracovního kolektivu a procesu jsou využívány jak formální tak neformální zdroje, zejména se jedná o přirozenou podporu na pracovišti (El Mohammadi, 2008).

3.4.5 Podpora v PZ

V úvodu již bylo zmíněno, že podpora poskytovaná uživateli probíhá nejen před nástupem, v průběhu, ale i po zařazení do pracovního procesu až po ukončení spolupráce, je tedy poskytována **kontinuálně**. Zároveň je **časově omezená**, po dobu poskytování služby PZ, nejdéle 2 roky. Ve výjimečných případech je možné ji prodloužit, např. v okamžiku, kdy zařazení uživatele na pracovní trh brání vnější okolnosti. Smyslem podpory není vykonávat věci za uživatele, ale právě naopak. Individualizovaná, nejnižší možná podpora je vnímána jako efektivní. S tím úzce souvisí využití přirozené podpory na pracovišti, napojení na další pracovníky, aby bylo možné snížit a v konečném důsledku odstranit podporu ze strany pracovního asistenta, který zpočátku dochází do zaměstnání s daným uživatelem, je-li třeba. Aby mohl být klient zcela samostatný, je třeba rozvíjet i dovednosti nepřímo související s prací, např. příprava věcí do práce, naplánování trasy, doprava do zaměstnání, apod. V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že podpora není poskytována pouze uživateli a jeho rodině, ale i samotnému zaměstnavateli, který je nedílnou součástí začlenění uživatele do pracovního procesu. Tato podpora se odehrává především formou odborného poradenství (Oupická, 2008).

3.4.6 Pracovní diagnostika

Pro stanovení míry potřebné podpory a sledování vývoje dovedností uživatele služby PZ se v praxi využívá tzv. **pracovní diagnostika**. Zpravidla se vypracovává na počátku služby a na závěr jejího poskytování. Je možné ji provádět i v průběhu poskytování služby, za účelem srovnání dosažených

výsledků. Jak již bylo zmíněno, jde o to posoudit míru potřebné podpory u konkrétních dovedností a sledovat jejich vývoj v průběhu poskytování služby. Jednotlivé dovednosti jsou zastoupeny v tzv. **indikátorech podpory**, které souvisí přímo i nepřímo s dovednostmi potřebnými k získání a udržení pracovního místa. Indikátory podpory jsou zahrnuty v 8 kapitolách a rozděleny na tzv. ukazatele, které se konkrétně hodnotí (Souhrnná metodika PZ, 2005).

Kapitola I. - SEBEOBSLUHA A PÉČE O PROSTŘEDÍ KOLEM SEBE

indikátor – sebeobsluha, ukazatele:

- *schopnost jíst a pít,*
- *používání předmětů* (např. používání správných předmětů denní potřeby k adekvátním činnostem, např. kartáček na zuby k čištění zubů nikoliv na česání),
- *osobní hygiena* (např. odhad potřeby se umýt),
- *toaleta,*
- *obouvání a oblékání* (např. zvolení vhodného oděvu, který odpovídá počasí, užití správného pořadí jednotlivých kusů oblečení),
- *pohyblivost* (např. vstávání, přesuny, manipulace s předměty, jejich přenášení, např. dovednost odnést si táč s jídlem).

indikátor - péče o domácnost, ukazatele:

- *příprava jídla* (např. příprava svačiny, uvaření čaje, servírování pokrmů),
- *správné použití domácích elektrospotřebičů* (např. znalost funkce pračky, žehličky, varné konvice, vysavače, bezpečné zacházení s těmito předměty, jejich zapojení do sítě),
- *péče o oblečení* (např. přišíť knoflíku, přeprání špinavých věcí),
- *drobný úklid* (např. utřít prach, vynesení odpadků, vnímání nepořádku, správné užití čisticích prostředků),
- *nákupy a platby v domácnosti* (např. nákup základních potravin, běžných věcí pro domácnost, pravidelné placení poplatků),
- *věci s sebou* (např. jaké věci je nutné si vzít s sebou, když odcházím z domova, na úřad),

- *manipulace s penězi* (např. znalost hodnoty peněz, jejich vzhledu, rozdíl mezi mincí a bankovkou, kontrola peněz při navrácení),
- *hospodaření s penězi* (např. přibližná orientace ve zboží každodenní potřeby, dokázat si sestavit rozpočet a řídit se jím).

Kapitola II. - POHYB V OBCI A VYUŽÍVÁNÍ VEŘEJNÉHO VYBAVENÍ VČETNĚ DOPRAVY

indikátor – pohyb v obci, ukazatele:

- *pohyb* (např. schopnost fyzicky se někam dostat, dokázat přitom manipulovat se zavazadly, např. ve vlaku, využití pomůcek jako je kolo, taška, batoh),
- *orientace* (např. použití mapy, orientace v sociálních, kulturních, sportovních a jiných institucích),

indikátor - použití veřejné dopravy, ukazatele:

- *nástup a výstup* (např. jak zjistím, kde mám vystoupit, jakým dopravním prostředkem mám jet),
- *orientace v dopravním prostředku* (např. jak najít místo pro přepravu osob se ZTP, jak dát znamení řidič),
- *jízdenky* (např. kde je možné si koupit lístek, k čemu slouží průkaz ZTP/P),
- *jízdní řád* (např. znalost a orientace v jednotlivých symbolech daného řádu),
- *řešení neobvyklých situací* (např. co udělat, když zapomenu vystoupit, jak se zachovat při setkání s revizorem, jak si najít náhradní spoj v případě výluky).

indikátor - veřejné instituce a vybavení, ukazatele:

- *vybavení obce* (např. kde je v místě bydliště telefonní budka, případně, odkud si mohu v případě nouze zavolat, jak fungují veřejné toalety),
- *úřady* (např. volba správného úřadu pro vyřízení základních dokladů),
- *pohyb po budově* (např. v případě, že nerozumím schématu budovy, na koho se můžu obrátit, kde najdu recepci, vrátnici, použití výtahu),

- *vybavení úřadů* (např. jak fungují přepážky, kde získám pořadový lístek, k čemu slouží).

Kapitola III. - VZDĚLÁVÁNÍ A TRÉNINK

indikátor - použití školních dovedností, ukazatele:

- *čtení a psaní* (např. porozumění obsahu textu, vyplnění dotazníku),
- *počty* (např. rozpoznání čísel pro použití v MHD, při telefonování, spočítání položek, jako např. drobné, lístky),
- *práce s počítačem* (např. jak funguje e-mail, program Word),
- *práce s časem* (např. nastavení budíku, odhad času na určitou činnost).

indikátor - učení se novým věcem, ukazatele:

- *sledování pokynů* (např. následování slovních instrukcí, záznam poznámek, zapamatování si jednoduchých pracovních úkonů),
- *samostatné zvládnutí úkonů* (např. správné zopakování předvedeného úkolu, zapamatování si posloupnosti činností, schopnost přenést naučené postupy do jiného prostředí),
- *hledání náhradních řešení* (např. reflexe a pojmenování nově vzniklé komplikace, schopnost hledat nové cesty, případně si říct o pomoc).

Kapitola IV. - ZAMĚSTNÁNÍ

indikátor - motivace k práci, ukazatele.

- *porozumění významu práce a zodpovědnost* (např. co mi přináší chození do práce, jaké to má výhody, v čem se naopak musím omezit, proč si chci práci najít, plnění zadaných úkolů),
- *zájem a iniciativa* (např. přinášení vlastních nápadů).

indikátor - vlastní pracovní schopnosti a kariéra, ukazatele:

- *představa o vlastním pracovním uplatnění* (např. reálný náhled na to, jakou práci mohu získat, kolik za ni dostanu peněz),
- *posouzení vlastních schopností* (např. uvědomění si toho, co zvládám a co nikoliv),
- *zdravotní a sociální omezení* (např. reflexe v čem spočívá moje omezení, jak ho sdělit),

- *orientace na pracovním trhu* (např. povědomí o tom, jaké existují druhy práce, jaká je zhruba jejich náplň),
- *hledání práce* (např. kde všude najdeme inzeráty, nabízející práci, která instituce se věnuje jejímu zprostředkování).

indikátor - provádění pracovních úkonů, ukazatele:

- *provádění* (např. odvedení úkolů bez cizí pomoci, kvalitně, v přiměřené rychlosti),
- *fyzická zdatnost a obratnost* (např. koordinace oko ruka při práci na počítači, úroveň psychomotoriky),
- *sledování kvality odvedené práce* (např. kontrola odvedené práce, případné nalezení a oprava chyb).

indikátor - orientace v hierarchii pracovníků, ukazatele:

- *hierarchie* (např. jaké je postavení kolegů, kdo je nadřízený a co to znamená, jak se k němu chovat),
- *orientace na pracovišti* (např. za kým jít a s čím, kdo mi zadává úkoly, komu odevzdávám hotovou práci, s kým řeším stížnosti).

Kapitola V. – ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

indikátor - každodenní péče o zdraví, ukazatele

- *znalost užívání léků* (např. brání předepsaných léků podle instrukcí, užití běžně dostupných léků),
- *specifické onemocnění* (např. jak rozpoznám příznaky své nemoci, jak se zachovat, když se objeví),
- *běžné nemoci* (např. vědět, že je potřeba jít k lékaři, kde sídlí můj obvodní lékař, kde je lékárna).

indikátor - bezpečné chování, ukazatele:

- *schopnost bránit se zneužití* (např. samotné předcházení rizikovým situacím, jako např. nechodit s cizími lidmi, nepůjčovat peníze),
- *ochrana před okradením* (např. bezpečná manipulace s cennostmi),
- *bezpečnost v chování vůči sobě* (např. opatrné zacházení s ostrými předměty, jako např. nůž, nůžky, zvládání sebepoškozujícího chování, rozpoznání bolesti),

- *bezpečný pohyb venku* (např. přechod přes ulici, použití semaforu),
- *zabezpečení domova/pracoviště* (např. co je nutné udělat, když opouštím byt, např. zavřít okna, zamknout).

Kapitola VI. – CHOVÁNÍ

indikátor - zvládání emocí/sebekontrola, ukazatele:

- *reakce na okolí* (např. přiměřená reakce na kritiku, pochvalu, výzvu),
- *rozhodování se* (např. zajištění dostatku informací pro udělení správného rozhodnutí, případně reflexe následků jednotlivých řešení),
- *sebepojetí* (např. spokojenost sama se sebou),
- *sebekontrola* (např. dodržování denního režimu, následky nadužívání návykových látek),
- *pozornost* (např. soustředění se na zadaný úkol po určitou dobu).

indikátor - úprava zevnějšku a společenské chování, ukazatele:

- *zevnějšek* (např. dodržování zásad osobní hygieny, nošení čistého a upraveného oděvu),
- *vystupování a jednání* (např. přiměřené chování a konvence v kontaktu s lidmi).

Kapitola VII. - SOCIÁLNÍ DOVEDNOSTI

indikátor - kontakt s lidmi, ukazatele:

- *zahájení rozhovoru* (např. kdy zdravíme, kdo koho zdraví první, pravidla pro podávání ruky, správné navazování očního kontaktu, respektování společenských zón mezi lidmi),
- *identifikace lidí* (např. zapamatování si lidí podle jejich tváří a jména),
- *forma komunikace* (např. zvolení správné hlasitosti, tempa řeči, srozumitelný projev, případné užití alternativní komunikace),
- *adekvátní prosazení se* (např. odhad kdy mohu vstoupit do hovoru),
- *porozumění obsahu sdělení* (např. vysvětlení požadavku, dojednání schůzky, adekvátní odpovědi na otázky),
- *kontakty* (např. umění navazovat kontakty, řešit mezilidské konflikty, nové sociální situace).

Kapitola VIII. – OCHRANA A ADVOKACIE

indikátor - právní a administrativní úkony, ukazatele:

- *základní pracovněprávní pojmy* (např. orientace v pojmosloví souvisejícím s pracovním procesem, jako je např. pracovní smlouva, výpověď, dovolená, zkušební doba),
- *osobní údaje* (např. znalost vlastních osobních údajů a schopnost tyto informace sdělit),
- *právní postavení* (např. náhled na vlastní situaci z hlediska legislativy, např. v případě, že mám dluhy, možnost spolupráce s Probační a mediační službou).

indikátor - jednání a vyjednávání s autoritami (úřady), ukazatele:

- *povinnosti ve vztahu k autoritám* (např. na úřadu práce, vůči svému zaměstnavateli),
- *stížnosti* (např. co to je stížnost, proč se podává, komu, jak),
- *nepřítomnost z důvodu nemoci* (např. jak postupovat v případě nemoci, komu odevzdat doklad o pracovní neschopnosti),
- *jednání a dojednávání* (např. jak si dohodnout termín schůzky, nahlášení dovolené, odmítnutí úkolu), (Souhrnná metodika PZ, 2005).

Předchozí výčet je dosti obsáhlý. V praxi se však v rámci pracovní diagnostiky hodnotí pouze ty ukazatele, které jsou pro daného uživatele relevantní. Proč vlastně pracovní diagnostiku vytvářet? Jedná se o velice cenný materiál o dovednostech daného uživatele, který je možný využít při tvorbě individuálního plánu. Bohaté množství informací by mělo zamezit nahodilému plánování služby. V současné době existují dva programy, které usnadňují shromažďování dat v rámci pracovní diagnostiky. První z nich SES je program, u něhož je nutné si zakoupit licenci. Agentura Rytmus, o. s. si nechala vytvořit zjednodušenou formu tohoto programu v nástroji EXCEL, který lze od nich získat zdarma.

Jakým způsobem se vyhodnocuje pracovní diagnostika, si ukážeme na příběhu paní G, které je 30 let a žije v tréninkovém bydlení v Praze. V tomto směru je zcela samostatná. V současné době potřebuje pouze minimální

podporu při hledání práce a v hospodaření s penězi, se kterými nakládá nevhodně. V její pracovní diagnostice se proto v kapitole sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe budeme věnovat pouze indikátoru péče o domácnost, konkrétně ukazatelům manipulace s penězi a hospodaření s penězi, které doplníme slovním hodnocením a stavu dané věci.

3.4.7 Nároky na pracovní místo

Podle Standardů PZ pracovní místo splňuje své podmínky, jestliže pracovní úvazek odpovídá běžnému rozsahu práce. Práce má stabilní charakter, odpovídá zájmům, přáním, nadáním a dovednostem daného uživatele. Práce je hodnotná a smysluplná. V tomto případě jde o to, aby pracovní místo nebylo vytvořeno samoúčelně, nebo například za účelem získání výhod pro zaměstnavatele, které vyplývají ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pracovní místo by mělo dávat příležitost k profesnímu rozvoji, kariérnímu postupu. Po zaučení daného pracovníka, rozšířit jeho náplň práce. Kromě toho by se nemělo jednat o pracovní místo, které nedává příležitost k navazování sociálních kontaktů se spolupracovníky. V případě klientů s autismem je možné, že tato podmínka je pro řadu z nich naopak žádoucí. Toto kritérium lze vnímat spíše v tom smyslu, aby nevzniklo pracovní prostředí, kde jsou zaměstnání pouze lidé s postižením, protože poté by se jednalo o chráněný pracovní trh. Poslední, nikoliv však méně důležitou podmínkou, je dodržování rovných pracovních podmínek, včetně mzdy (El Mohammadi, 2008).

3.4.8 PZ a jemu podobné formy služeb

V České Republice existuje řada služeb, které mají některé znaky společné se službou PZ. Existují mezi nimi však zásadní rozdíly, které je potřeba rozlišovat.

- Do první skupiny je možné zařadit služby, jejichž **cílem je aktivizace lidí**, strukturování času, terapie. Jedná se o programy denních center, terapeutické programy, např. programy sociálně terapeutických dílen, center denních služeb.

- Druhou skupinu tvoří ty služby, jejichž **cílem je osobní pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb**, jako bezpečnosti při cestování nebo pomoc při používání toalety na pracovišti. Do této kategorie spadá např. osobní asistence.
- Třetí skupina zahrnuje ty služby, jejichž cílem je výhradně získání pracovních zkušeností nebo rozvoj dovedností a návyků potřebných k získání a udržení si práce. Zástupcem této skupiny je přechodné zaměstnání.
- Čtvrtá skupina začleňuje služby, které **vedou k získání a uchování si práce ve speciálním (chráněném) pracovním prostředí** mezi znevýhodněnými lidmi. Mezi představitele této skupiny řadíme např. sociální firmu, denní stacionář, chráněnou pracovní dílnu.
- Do poslední skupiny se řadí služby poskytované pouze **před nástupem do zaměstnání**, např. poradenství a osobní pomoc při jednání s úřady nebo zaměstnavatelem (Souhrnná metodika PZ, 2005).

4 Výhody zaměstnávání lidí s autismem

Konečné a rozhodující slovo, zda určitá osoba získá nebo nezíská práci má zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé mají pocit, že aktem zaměstnávání osoby se ZP koná dobročinný skutek. Pracovníci agentur PZ by se však neměli dostat do situace, kdy budou usilovat o získání pracovní pozice pro svého klienta za cenu řady ústupků a nevýhod právě pro něj. V jednání se zaměstnavatelem jsou pracovníci agentur PZ rovnocennými partnery jednání, případně je tak tomu i u osoby se ZP, která si hledá práci sama. Jedná se o partnerský vztah. Vyjednávání o pracovní pozici si můžeme nadneseně přirovnat k obchodnímu jednání. Pracovní konzultant „prodává“ a za tímto účelem „nabízí“ svého uživatele. Kvalitní prezentace výrobku (rozuměj uživatele) zde proto hraje významnou roli. Konzultant by měl v této souvislosti vyzdvihnout přednosti daného uživatele a představení doplnit výhodami, které zajistí on sám, potažmo agentura PZ, jako např. pracovní právní poradenství nebo zajištění pracovní asistence na pracovišti.

Co můžete tedy jako zaměstnavatel získat, pokud přijmete jedince s autismem:

- Motivovaného a loajálního zaměstnance, protože lidé s postižením si často svého místa velmi váží. Mít práci pro ně znamená kromě ekonomického prospěchu také potvrzení jejich sociálního začlenění a zdroj pocitu, že jsou užiteční.
- Zlepšit renomé Vaší firmy. Vedle Vaší ekonomické výkonnosti potvrdíte také vědomí o sociální zodpovědnosti.
- Nejedná se o charitativní činnost, zaměstnávání osob zdravotně postižených má řadu praktických výhod. Získáte tak ekonomickou příležitost, jak vyřešit zákonnou povinnost zaměstnávat lidi se zdravotním postižením.
- Někteří lidé se zdravotním postižením požadují zkrácenou pracovní dobu, čímž mohou nahradit přesčasy ostatních zaměstnanců nebo zastoupit místa se zkrácenou pracovní dobou.

- Zaměstnání člověka s postižením zajistí rozmanitost Vašeho pracovního prostředí. Každý je dobrý pro něco, člověk s autismem může zaplnit prázdné místo na pracovišti. Může učit ostatní zaměstnance toleranci, komunikaci, posilovat soudržnost kolektivu (Šikýřová, 2009).

Co Vám navíc zajistí agentura PZ:

- Pomoc při vytipování vhodných pracovních činností!
- Po dobu spolupráce Vám bude poskytovat podporu a pomoc při zapracování Vašeho nového zaměstnance!
- Budete-li mít i přesto obavy, je možné provést práci na zkoušku, tzv. přípravu k práci!
- Seznámí Vás s možnými finančními a organizačními výhodami, jako je např. sleva na dani z příjmu, státní dotace pro zaměstnavatele, snížení minimální mzdy (Šikýřová, 2009)!

4.1 Pozitivní pracovní vlastnosti lidí s autismem

Lidé s autismem nás mohou oslnit svojí výbornou pamětí, zaujetím pro fakta, dobrými předpoklady pro matematiku a jiné vědní disciplíny, dobrými vyjadřovacími schopnostmi (které jsou ale limitovány obsahem a celkově slabou schopností porozumění), upřímností, uznáváním a přesným dodržováním stanovených pravidel, pečlivostí, orientovaností na detaily.

Lidé s autismem jsou obvykle spokojeni při rutinní, předvídatelné práci, která je většinou lidmi vnímána jako nepříliš zajímavá. Pokud jim zaběhlý pracovní postup vyhovuje, jsou extrémně výkonní a spolehliví. Často minimalizují svou komunikaci na pracovišti a věnují se plně své práci. Ve většině případů dodržují všechny pokyny, pravidla a předpisy zaměstnavatele.

Určité charakteristiky Aspergerova syndromu mohou mít na člověka s AS pozitivní dopad. Odlišný, netypický způsob myšlení může vést ke kreativnímu způsobu řešení problémů a situací. Specifický způsob uvažování nezatížený různými klišé může přinést objevná řešení.

Mnoho lidí s AS je talentovaných. Právě svoje nadání mohou využít při volbě povolání. Najdeme mezi nimi kreslíře, historiky, básníky, matematiky i

hudebníky. Malý zájem o sociální kontakty, smysl pro přesnost a obliba rutiny jim umožňuje kvalitně a velmi spolehlivě zastávat některá povolání. Proto se mezi lidmi s AS najdou zdatní účetní, správci dat, archiváři, knihovníci, archeologové, poštovní úředníci i dělníci, kteří se naplno věnují své práci.

Dobré paměťové schopnosti mohou lidé s AS využít při učení i v práci. Ostatním lidem mohou připomenout události či situace, na které již dávno zapomněli. Unikátní smysl pro detail najde své uplatnění v umění i při běžné rutinní práci.

Pravidla jsou od toho, aby se dodržovala – heslo, které platí pro většinu lidí s autismem. U mnohých lidí s autismem při správné motivaci oceňujeme dochvilnost, oddanost práci, spolehlivost a respektování pravidel (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Jak takový pracovní výkon člověka s autismem může vypadat, přibližuje příběh pana H, který absolvoval svou školní praxi v chráněné dílně. Zde se ukázalo, že je velice zdatný ve skartování, sám si připravoval dokumenty ke skartaci. Odstraňoval pečlivě a spolehlivě všechny svorky a sponky, které by mohly poničit přístroj. Z očištěných dokumentů si připravoval hromádky, vždy po 5 kuse, které si rovnal napříč. Od úkolu nikdy neodešel, dokud neměl vše hotovo. Nepříjemná pro něj byla situace, kdy byl již skartovací přístroj plný a on nemohl dále pokračovat v práci, i když mu ještě zbývaly hromádky papírů. Problém se vyřešil tím, že pan H si připravil pouze tolik papírů, jejichž množství nezahltilo přístroj dřív, než byly všechny skartovány. Po skartaci měl pan H desetiminutovou přestávku. Při ní si odpočinul nejen on, ale i jeho oblíbená skartovačka.

Na následující fotografii je vidět, jak precizně mohou lidé s autismem odvádět svou práci. Řekněte sami, měli byste tolik trpělivosti, byli byste stejně šťastní jako tento člověk, který se dané aktivitě věnuje každý den?

Obrázek č. 2 Ukázka výsledku práce člověka s vysokofunkčním autismem



4.2 Naplnění práv a povinností zaměstnavatele

Výše uvedené skutečnosti se týkaly především budoucího zaměstnance a organizace, která s ním spolupracuje. Třetí a nikoliv neméně důležitým je již několikrát zmíněný zaměstnavatel, který má také určitá práva a povinnosti vůči osobám se ZP. Hlavním z nich je splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním, tzv. povinného podílu.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů jsou upravena v §79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde je přesně specifikováno, na co mají zaměstnavatelé nárok, co mohou požadovat a co je naopak vyžadováno od nich.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou na druhou stranu povinni:

- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (MPSV, 3. 3. 2010).

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši **povinného podílu** těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- **zaměstnáváním** v pracovním poměru,
- **odebíráním** výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, nebo **zadáváním** zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví, nebo náboženskou společností, nebo církevní právnickou osobou, nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům. Odebírat výrobky nebo služby je možné i od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- **odvodem** do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c) (MPSV, 2. 1. 2010).

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se ZP vznikla.

Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem, nemohou plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu (MPSV, 15. 11. 2009).

Právě plnění povinného podílu může být jedním z motivů, proč přijmout osobu se ZP. Navíc pracovní agentura může poskytnout poradenství ohledně této problematiky.

4.3 Finanční a organizační výhody

Jednou z motivací zaměstnavatele pro zaměstnání osob se ZP jsou finanční kompenzace a příspěvky ze strany státu, zastoupeného úřady práce. Připomeňme si, o jaké **příspěvky** případně **úhrady** nákladů lze žádat úřad práce. Jedná se o:

- Úhradu nákladů pracovní rehabilitace.
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny.
- Příspěvek na zapracování osob se zdravotním postižením.

Kromě toho je možné využít **daňové úlevy**, které nalezneme v zákoně č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, §35. Zaměstnavatel, který zaměstná člověka s postižením, má ze zákona nárok na slevu na dani z příjmu, jejíž celková částka závisí na průměrném ročním počtu těchto zaměstnanců. Pokud tedy zaměstnává na jeden plný úvazek zaměstnance se ZP po celý rok, má nárok na slevu na dani ve výši **18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením v 1. a 2. stupni invalidity nebo 60 000 Kč za každého zaměstnance ve 3. stupni invalidity**. Při zaměstnávání více než 50% osob se ZP ve firmě s více než 25 zaměstnanci se odpočítává polovina daně.

Dále je možné na základě Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů snížit výši sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, **snížit minimální mzdu**. V případě osob se ZP, lze snížit výši sazby minimální mzdy:

- **na 75 %** základní sazby minimální mzdy u zaměstnance, který je uznán osobou se zdravotním postižením v 1. anebo 2. stupni invalidity,
- **na 50 %** základní sazby minimální mzdy u zaměstnanců, kteří jsou uznáni osobou se zdravotním postižením ve 3. stupni invalidity.

Tato výhoda má své opodstatnění v případě, že člověk se ZP například pracuje pomalejším tempem. Využití této výhody se tak může vyrovnat poměru cena – výkon. V jiných případech je otázkou, zda snížení minimální mzdy není v rozporu se zákoníkem práce, který uvádí, že každý má nárok na stejnou mzdu za stejnou práci a za práci stejné hodnoty (v závislosti na srovnatelných pracovních podmínkách, pracovních schopnostech a výkonnosti zaměstnance), či není v rozporu s antidiskriminačním zákonem. V praxi se krácení minimální mzdy užívá pouze ojediněle a probíhá diskuse o výhledovém úplném zrušení této „výhody“ (Společnost DUHA, 20. 3. 2010).

4.4 Eventuální možné překážky

V praxi se ukazuje, že zaměstnavatelé nemají zvýšený zájem o zaměstnávání lidí se ZP. Společnost klade velký důraz na vysoký výkon, rychlost, flexibilitu. Možná na základě tohoto diktátu dá řada zaměstnavatelů přednost jiným uchazečům o práci, než osobě se ZP, aniž by se předem seznámili s jejími kvalitami, které by jim mohla nabídnout. Samotná skutečnost, že člověk má nějaké postižení, vyvolává u řady lidí předsudky, které pak vytvářejí překážky v jejich zapojení do pracovního procesu.

- Například zaměstnavatel tvrdí, že nemá vhodnou práci pro lidi se znevýhodněním, nabízí práci pouze na plný pracovní úvazek. Řada lidí se ZP však preferuje, vzhledem k svému postižení práci, na zkrácený úvazek. Otázkou zůstává, zda zaměstnavatel skutečně nemá vhodné pracovní místo, nebo se jedná jenom o nezájem či nechuť hledat řešení, jak tyto lidi zaměstnat.
- Dalším argumentem bývá nedostatek prostředků na mzdy, nebo nadměrná administrativa při vyřizování žádostí o příspěvky na úřadě práce.

- Roli může také hrát neznalost problematiky daného postižení. Lidé se pak například mylně domnívají, že většina lidí s postižením je agresivní, neschopná samostatného výkonu práce.
- Na vině mohou samozřejmě být i objektivní skutečnosti zapříčiněné vnějšími okolnostmi, jako např. špatná dopravní obslužnost, vysoká nezaměstnanost v daném regionu.
- Některé firmy navíc upřednostňují nákup služeb od outsourcingových firem, před zaměstnáním osob se ZP. Tedy od firem, které si vyčlení v rámci chodu vlastní organizace aktivity, které nejsou součástí jejího předmětu podnikání. Jejich zajištění přenechají na základě smlouvy jiné společnosti, tzv. subkontraktorovi, která se na dané aktivity specializuje. Vyčleněné činnosti bývají úklid, údržba, doprava nebo správa počítačů. Nebyly by však tyto pracovní pozice právě vhodné pro osoby se zdravotním postižením a co se týče správy počítačů právě pro lidi s AS?

5 Zaměstnávání lidí s autismem v praxi

Podle odborníků je možné diagnostikovat autismus u každého 9. dítěte z 1000, tzn. u necelého 1% populace (výsledek pochází z výzkumu, který byl učiněn na 307 790 dětech v různých státech USA, tzn., že 2 757 z nich mělo PAS). Jen u nás žije přibližně 50 – 100 tisíc takto postižených lidí.

Poruchy autistického spektra představují psychické postižení s dlouhodobými těžkými poruchami orientace a komunikace. V této souvislosti je možné otevřít debatu na téma „Mýty o duševním zdraví a pracovním procesu“, které zmapovalo občanské sdružené FOKUS Praha.

Jedním z mýtů, který ve společnosti panuje, by mohl znít: „Duševní onemocnění rovná se mentální retardace“. Pravdou však je, že lidé s AS mají intelekt v pásmu průměru, někteří mají dokonce nadprůměrné IQ s prvky geniality. Další falešná představa, která koluje o duševně nemocných lidech, je, že jsou nebezpeční nebo agresivní. Tento mýtus je posilován především médií, která informují o lidech s duševní nemocí především jako o násilnících. Případně další scestná myšlenka, že lidé s psychiatrickými problémy nesnášejí stres na pracovišti. Tento mýtus zjednodušuje komplexní lidskou reakci na stres. Lidé s různými zdravotními problémy jako jsou například kardiovaskulární choroby, skleróza a psychiatrické poruchy mohou mít zhoršené syndromy při vysoké úrovni stresu. Ale zdroje osobního a pracovního stresu jsou u každého jiné. Pro některé lidi je stresující, pokud nemají strukturovaný denní program, zatímco někteří bojují s přesným pracovním rozvrhem. Někteří lidé mají radost z viditelnosti na veřejnosti nebo z vysokého stupně sociálních kontaktů, zatímco jiní požadují minimální interakce, aby se mohli soustředit a dokončit úkol. Pracovníci s duševními problémy odpovídají na stresory na pracovišti rozdílným způsobem. Všechna zaměstnání jsou v podstatě do určité míry stresující. Produktivita dosahuje maxima, jestliže se vhodným způsobem potkávají potřeby zaměstnance a jeho pracovní podmínky, ať má pracovník duševní problémy nebo ne (Fokus Praha, 2005).

Takto bychom mohli pokračovat. Podívejme se ale na danou problematiku z druhé strany. Co můžeme udělat proto, abychom dané mýty nepodporovali, ale právě naopak ukázali široké veřejnosti, že skutečnost je jiná. Za tímto účelem bude představena organizace, jejíž pracovníci pomocí metody PZ pracují s lidmi s autismem. Ukážeme si, jak se jim právě pomocí této metody daří zbořit některé mýty a začlenit lidi s autismem do pracovního procesu.

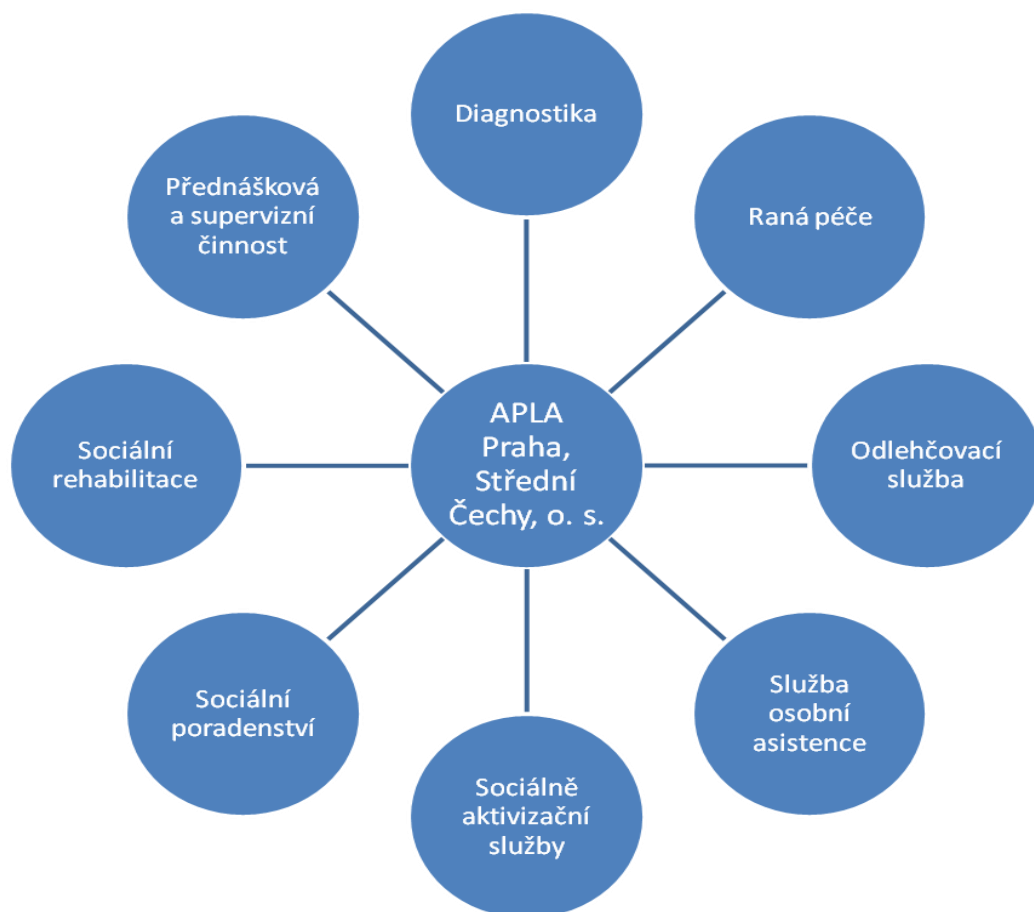
5.1.1 APLA Praha, Střední Čechy, o. s.

Posláním tohoto občanského sdružení je poskytovat lidem s autismem takovou podporu, aby mohli žít, pracovat a vzdělávat se v běžném prostředí. Náznaky aktivit zaměřující se na péči o lidi s autismem se objevovaly již od roku 2000. Samotné občanské sdružení APLA Praha Střední Čechy, o. s. (dále jen APLA Praha) vzniklo v roce 2003 na základě potřeby zavedení komplexní péče o lidi s autismem pro rodiny nejen z Prahy a okolí. Postupně vznikly regionální organizace, např. APLA Jižní Morava. V současné době je již zastoupení také v severních Čechách, Hradci Králové a na Vysočině. Cíle, které si sdružení klade, jsou následující:

- Zlepšení diagnostiky poruch autistického spektra v ČR.
- Rozvoj komunikace, kognitivních a jiných schopností lidí s PAS.
- Rozvoj a podpora vzdělávacích programů pro lidi s PAS.
- Podporu rodin lidí s PAS zaměřená na jejich funkčnost.
- Zlepšení informovanosti široké veřejnosti a problematice PAS.
- Rozšiřování znalostí odborníků.
- Zprostředkování dalších sociálních služeb a poradenství (APLA Praha, 2. 3. 2010).

Přednost sdružení APLA Praha spočívá v tom, že nabízí lidem s autismem a jejich rodinám služby, které mohou potřebovat v různých fázích svého života. Seznam služeb a aktivit APLA Praha znázorňuje následující diagram.

Obrázek č. 3 Diagram služeb APLA Praha, Střední Čechy, o. s.



Sdružení tak mohou oslovit rodiče, kteří mají podezření na autismus, ale nejsou si zatím jisti. Případně dostali doporučení od svého pediatra, psychologa či jiného specializovaného odborníka na diagnostické vyšetření. V této situaci mají možnost objednat se do **diagnostického** střediska. Kde jejich dítě podstoupí specializovaná vyšetření, která podezření na diagnózu autismus potvrdí či vyvrátí. Závěr vyšetření není definitivní, po roce je nutné podstoupit tzv. kontrolní vyšetření. V případě, že dojde k potvrzení diagnózy, je možné pokračovat ve spolupráci v rámci služby **rané péče**. Její náplní je poskytování podpory rodiny a vývoje jejich dítěte do sedmi let věku, nejdéle do nástupu povinné školní docházky.

Kromě toho mohou rodiny využívat různé formy **respitní**, neboli **odlehčovací** služby, jako např. pobyt na respitním bytě nebo na respitním víkendu. Během letních prázdnin jsou pořádány tábory s názvem „Pro rodiče

bez rodičů“. V zimních měsících mohou rodiče vyrazit společně se svými dětmi na hory, kdy péče o jejich děti je během dne zajišťována týmem proškolených asistentů. V nabídce je také svoz osobním automobilem, zajištění volnočasových aktivit v rámci klubovny, v níž probíhá např. hudební nebo pohybový kroužek, canisterapie, tvůrčí dílnička, aj.

Velkou pomoc představuje služba **osobní asistence**. Hlavním smyslem této služby je začlenit děti a mladistvé s autismem mezi jejich vrstevníky. Osobní asistent zajišťuje např. doprovod daného dítěte do a ze školy, do zájmového kroužku, či jinou zájmovou aktivitu.

V případě, že dítě je již školou povinné a ve škole se vyskytnou nějaké potíže, mohou se rodiče obrátit na **speciálního pedagoga**, v rámci speciálně pedagogické péče. Poradce konzultuje danou věc s rodiči, případně provede návštěvu školského zařízení, kam dítě dochází. Poradce této služby kromě jiného provádí speciálně pedagogická vyšetření, která slouží k sestavení individuálního vzdělávacího plánu, pořádá přednášky pro rodiče, ale i pro spolužáky jako prevenci šikany.

Jedinci, u nichž se vyskytuje nějaký typ problémového chování, např. agresivita, autoagresivita, neúčelné stereotypní pohyby, obsese, atd., mohou být zapojeni do **terapie problémového chování**. Nově mohou rodiče využít možnost umístění svého potomka do **Domova se zvláštním režimem** v Libčicích, který je určen osobám s autismem a problémovým chováním, které jsou starší osmi let. Problémovým chováním je myšleno takové chování, které znemožňuje člověku s autismem využívat běžné sociální pobytové služby v místě bydliště.

Péče o dítě s autismem, i když není přítomno problémové chování, může být velice náročná, jak po fyzické, psychické ale i finanční stránce. V tomto směru se mohou rodiče obrátit na **sociálního pracovníka**, který je seznámí a pomůže jim zorientovat se např. v dávkách státní sociální podpory, příspěvku na péči, omezení způsobilosti k právním úkonům, co je potřeba mít pro odvolání, jak si zažádat o invalidní důchod, apod.

APLA Praha nabízí také služby **sociální rehabilitace**, jejíž stěžejní náplní je zapojení dospívajících a dospělých lidí s autismem na trh práce. Práce s uživateli probíhá na bázi metody PZ. V rámci služby sociální rehabilitace mohou uživatelé využít nabídky kurzů, které jsou zaměřené na rozšíření jejich sociálních dovedností nezbytných nejen pro začlenění do pracovního procesu, ale i v samotném životě. V současné době je možné navštěvovat počítačový kurz, Kurz cestování a Kurz hospodaření s penězi.

V neposlední řadě pořádají odborníci z řad APLA Praha přednášky a kurzy pro odbornou i laickou veřejnost, např. Základní kurz pro pedagogy „Výchova a vzdělávání dětí s autismem“, „Aspergerův syndrom pro pediatry a zdravotníky“, aj. Dále přednášky a následné supervize v domovech pro osoby se zdravotním postižením a psychiatrických léčebnách (APLA Praha, 2010).

5.1.2 Podporované zaměstnávání v APLA Praha, Střední Čechy, o. s.

Důležité je chtít skutečně pracovat a udělat proto vše, co je v našich silách. Co je podporované zaměstnávání bylo popsáno v samostatné kapitole a tak, jak bylo specifikováno, je i uplatňováno v občanském sdružení APLA Praha. Kromě toho využívají pracovníci pro práci s uživateli PZ programy, které reagují na specifické potřeby těchto lidí a zároveň jsou nezbytné pro úspěšné umístění na trhu práce. Jde především o nácviky sociálních dovedností, jako např. cestování v dopravních prostředcích, řešení krizových situací, jednání na úřadech, apod. Nově byly otevřeny dva kurzy: „Kurz hospodaření s penězi“, a to ve dvou úrovních, pro mírně a středně pokročilé, a „Kurz cestování“. Dále jsou rozvíjeny komunikačních dovedností, např. v rámci nácviku telefonování, při přípravě na pohovor se zaměstnavatelem, apod. Součástí nácviku a rozvoje sociálních, potažmo pracovních dovedností je pomoc při vyřizování písemných formalit, které úzce souvisejí s prací, jako např. sestavení životopisu, sepsání motivačního dopisu, orientace v nabídkách práce (např. jak poznáme seriózní inzerát, kde je možné nalézt nabídky práce, apod.). Pracovní konzultanti se s uživateli scházejí, dle potřeby jednou týdně. Na setkání společně pracují na tom, aby si uživatel našel práci, která odpovídá jeho představám a možnostem.

5.1.3 Kazuistické případy uživatelů PZ APLA Praha sestavené na základě pracovní diagnostiky

Následující příběhy vycházejí z metody případové práce, tzv. case work. Metody založené na principu, který tkví především v tom, aby si lidé byli schopni pomoci sami. Důraz je kladen na hodnotu jedince, na jeho jedinečnost a sebeurčení (Havránková, 2003). Práce s uživateli podporovaného zaměstnávání je jakousi paralelou sociální případové práce. Základ metody PZ představuje sepsání pracovní diagnostiky, která slouží jako vodítko, kterým oblastem života je třeba se s klientem věnovat, aby jeho umístění na trh práce bylo úspěšné.

5.1.4 Případ první – slečna CH

V roce 2009 rozšířila APLA Praha službu sociální rehabilitace o další aktivitu. Jednalo se o tréninkový byt, ve kterém mají uživatelé možnost se naučit, jak řídit chod domácnosti, proniknout do systému nákladů na bydlení, jak zajistit jeho provoz, apod. Služba je časově omezena na půl roku, za určitých okolností ji lze prodloužit. Hlavní podmínkou je, aby uživatel bytu měl práci nebo si ji aktivně hledal.

První uživatelkou se stala slečna CH s Aspergerovým syndromem, která pochází ze severu Čech, věk 28 let. V období dospívání začala mít psychické potíže, které se vystupňovaly, a byla nutná hospitalizace. Po léčení studovala slečna CH psychologii na vysoké škole. Studium bylo pro ni psychicky náročné, a proto jej přerušila a později ukončila, aniž by jej dokončila. Chvíli pracovala v místě svého bydliště jako prodavačka. Na pracovišti došlo ke konfliktu, který z její strany skončil fyzickým napadením. Po této události se dostala do péče APLA Praha. Docházela na individuální konzultace, kde jí byla nabídnuta možnost nové služby tréninkové bydlení v Praze. Slečna CH nabídku velice ráda přijala. Velice usilovala o to, dostat se pryč ze svého rodného města, kde se všichni znají, tudíž vědí i o jejím incidentu na bývalém pracovišti. Z tohoto důvodů bylo pro ni těžké nalézt si práci v místě svého bydliště.

Po nastěhování do tréninkového bytu začala spolupracovat se svou pracovní konzultantkou, která pro ni kromě zprostředkovatele této služby představuje také osobu, se kterou si může popovídat i o osobních věcech. Slečna CH těžko navazuje kontakty a změna prostředí je sama o sobě pro ni velkou zátěží. V Praze si zatím nenašla žádné přátele. Proto jí pracovní konzultantka nabídla docházení na skupinová setkání dospělých lidí s AS. Účastníci těchto skupin jsou převážně muži v jejím věku. Slečna CH projevila o tato setkání velký zájem. Zúčastnila se jich však jen jednou. Někteří účastníci jí přišli příliš odlišní. Potřeba mít přátele, s někým si popovídat, eventuálně si najít partnera u ní nadále přetrvává. Na jednom neformálním obědě s pracovní konzultantkou byla představena slečna CH další osobě s AS. Slečna CH o ni projevila velký zájem, sama si našla na daného muže kontakt a požádala svoji konzultantku, aby se zúčastnila jejich společného setkání. Na schůzce došlo k vyjasnění, že se nejedná o navázání partnerského vztahu, ale že je možné spolu trávit volný čas. Další schůzka proběhne již bez přítomnosti pracovní konzultantky. Slečna CH se s panem Z chystá do divadla.

Změna prostředí, ale i možnost osvojit si samostatné bydlení se pro slečnu CH ukázala jako velice vhodná. Zpočátku měla potíže s obslužností některých věcí, jako například praní v pračce, vaření, obsluha topení. Veškeré situace řešila se svou pracovní konzultantkou, která ji vždy navštívila v bytě a udělala jí názornou instruktáž, případně jí poskytla informace, jak danou věc udělat, např. jak se peče kuře. Postupně spolu začaly spolupracovat na tvorbě individuálního plánu, při němž byla slečna CH velice aktivní. Vyjádřila se v tom smyslu, že by si ráda našla práci, která bude dobře placená a bude se v ní moci dále intelektuálně rozvíjet.

První práci, kterou si slečna CH našla, byla prodavačka v malém obchodě soukromé podnikatelky. Spolupráce však neprobíhala ke spokojenosti slečny CH. Vedoucí prodejny neustále odkládala vystavení smlouvy. Když ji nakonec smlouvu vystavila, nejednalo se o dohodu o pracovní činnosti, jak slíbila, ale pouze dohodu o provedení práce. S tím, že co si slečna CH vydělá navíc, bude jí vedoucí dávat na černo. Pracovní konzultantka probrala se slečnou CH možná rizika tohoto kroku. Na základě nic se slečna CH rozhodla

tuto práci opustit a hledat si práci jinou. Našla si ji opět jako pokladní. Nejprve v prodejně ALBERT, poté v BILLA, kde jí nabídli i prodej v lahůdkách. Tuto možnost odmítla s tím, že ji považuje za degradující. Práce na pokladně jí přijde mnohem více na úrovni, protože zde musí být neustále ve střehu a má odpovědnost za peníze.

Postupem času, ale došla k názoru, že tento druh práce ji nenaplnuje, protože je stále stejný, má pocit, že v něm zakrňuje. Slečna CH byla z této práce vyhozena s tím, že je pomalá. S tímto stanoviskem zásadně nesouhlasila. V rozhovoru, který se soustředil na to, jak tuto skutečnost bere, vyšlo najevo, že nešlo o to, že by byla pomalá (pouze oficiální důvod pro podání výpovědi), ale její nevýrazná neverbální komunikace. Slečna CH byla několikrát upozorněna na to, že se na lidi neusmívá, respektive že její výraz tváře je zcela nepřijatelný. Byla vyzvána, aby se začala usmívat. To však byl pro slečnu CH velký problém. Výraz její tváře je velice chladný, bez sebemenších projevů neverbální komunikace (dle svých slov řeší své pocity uvnitř a nevidí důvod, proč by to měla dávat najevo). Pracovnice sociální rehabilitace se jí pokoušely přivést k tomu, že samozřejmě chápou její postoj. Zároveň však panují mezi lidmi určitá společenská pravidla, a jak si může její nehybný výraz tváře vysvětlovat okolí. Slečna CH přišla sama s názorným příběhem, který se jí v práci stal. Cizí paní ji vynadala a sdělila jí, že když jí ta práce nebaví, tak ať jí nedělá. Narážela tím na její kamenný výraz tváře. Při rozboru této situace s konzultantkou argumentovala slečna CH tím, že nerozumí tomu, proč by se měla usmívat, vždyť se přece nejedná o návštěvu. Zákazník přichází do obchodu, aby si něco koupil, zaplatí a odejde. Přijde-li návštěva, je pozvána a platí jiná společenská pravidla. Slečna CH v tomto případě postupuje podle pro ni logického schématu (typický rys Aspergerova syndromu). Prodáváč pouze prodává, zákazník pouze nakupuje a tím jejich vzájemná interakce končí. Z tohoto schématu není prozatím ochotná ustoupit či v něm udělat změnu.

Přesto, že jí práce pokladní neuspokojovala, absolvovala ke konci roku několik nárazových brigád opět jako pokladní. A to dokonce v místě svého trvalého bydliště. Brigády měla zprostředkovány přes studentskou agenturu, se kterou byla spokojena.

V červenci 2009 byl slečně CH přiznán plný invalidní důchod. S jeho výší však nebyla spokojena. Řešila, zda by bylo možné, aby získala svůj důchod zpětně od svých 20 let, protože v tomto období měla neustále problém si najít práci z důvodů svých psychických potíží. S tímto problémem byla odkázána na Českou správu sociálního zabezpečení, kde se věc řeší.

Na začátku roku 2010 dostala slečna CH dvě nabídky práce, se kterými se přímo na APLA Praha obrátila jistá firma. Jednalo se o úklid kanceláří na plný úvazek a o pozici administrativního pracovníka na poloviční úvazek. Náplň práce byla definována jako poštovní agenda (dojít na poštu, roznést příchozí poštu v rámci firmy, omarkovat odchozí poštu, zajistit rezervaci letenek a hotelů ve firemním administrativním systému na počítači, vydávat kancelářské potřeby, každodenní komunikace s ostatními zaměstnanci). Slečna CH si dohodla pracovní pohovor na pozici office assistant, který úspěšně absolvovala. Daná pracovní pozice jí byla dokonce nabídnuta na plný pracovní úvazek. Slečna CH tuto nabídku přijala s nadšením, protože neustále pociťuje nedostatek peněz a ráda by také podstoupila plastickou operaci, která vyžaduje vyšší finanční obnos. Slečna CH se necítí být spokojená sama se sebou. Řešení vidí právě v plastické úpravě zevnějšku (jedná se o lifting obličeje). Vinu za neuspokojivý vzhled přikládá nevhodné léčbě psychofarmaky v Psychiatrickém centru Praha (dále jen PCP), kde byla hospitalizována. O svém názoru je natolik přesvědčena, že na PCP podala prostřednictvím Ministerstva zdravotnictví stížnost.

Do práce nastoupila slečna CH na začátku února 2010. Pracovní konzultantka se poté byla seznámit s jejím pracovištěm. Při této příležitosti upozornila, v čem je slečna CH odlišná (nevýrazná mimika). Nadřízená slečny CH reagovala s tím, že si ani ničeho nevšimla a že je s její prací velice spokojena. Sama, aniž by měla povědomí o specifikách AS, přišla se strukturovaným a schematickým nákresem, který usnadnil slečně CH roznos pošty. Za tento počín byla vedoucí velice pochválena. Spolupráce se vyvíjí ke spokojenosti všech zainteresovaných stran. Firma si chválí vysoce precizní a do detailu odvedenou práci slečny CH. Zároveň se snaží upravit jí podmínky tak, aby mohla svoji práci takto odvádět.

Podíváme-li se na pracovní diagnostiku slečny CH, zjistíme, že je třeba se zabývat pouze několika málo indikátory. Zajímavé je, že je třeba se více zabývat těmi, které nepřímo souvisejí s prací, ale identifikují, do jaké míry je slečna CH schopná se sama o sebe postarat a začít žít samostatně.

V kapitole **sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe** vykazuje slečna CH nedostatky pouze u indikátoru péče o domácnost, a to v následujících ukazatelích:

- **Příprava jídla.** Nerada vaří, zvládá pouze přípravu jednoduchých pokrmů, jako např. krupicová kaše, těstoviny s kečupem, polévka. Projevila zájem se něco naučit (upéct si kuře). Kdyby to však bylo možné, tzn. měla by dostatek peněz, ráda by chodila na jídlo do restaurací a nevařila.
- **Obsluha elektrospotřebičů.** V tréninkovém bytě se ukázalo, že slečna CH neví, jak zacházet s pračkou. Stačily dvě instruktáže a nyní je schopna si prát sama. Dále měla problémy s topením, se kterým se nejprve bála manipulovat. Opět stačilo vysvětlit a ukázat, a problém zmizel.
- **Nákup a platby v domácnosti.** S pracovní konzultantkou řešila slečna CH nákup čisticích prostředků, např. si nebyla jistá, jaké jsou nejlevnější a jaký se přesně na co používá. Nyní má již svůj přesný systém, přípravky seřazeny nejen podle možnosti použití, ale i podle velikosti.
- **Hospodaření s penězi.** Slečna CH má velké problémy se zacházením s penězi. Nicméně si uvědomuje, že kdyby neutrácela za „hlouposti“, měla by peněz víc. Chodí na kosmetiku, několikrát absolvovala konzultaci u právníka. K dispozici má kontokorent, který již několikrát využila, vždy má ale problémy s jeho splácením. Toto téma se stalo stěžejním pro konzultace. Pracovní konzultantka se slečnou CH věnovala např. tomu jak sestavit rozpočet, co kolik stojí, možnosti slev, jaké jsou příjmy a výdaje domácnosti.

V kapitolách **chování** a **sociální dovednosti** na rozdíl od předchozí kapitoly vykazuje slečna CH potíže u většího počtu ukazatelů.

- **Reakce na okolí.** Objevují se nepřiměřené nebo nechápavé reakce na kritiku, která se týká jejího jednání a vystupování. Velice těžce se vyrovnávala, když byla propuštěna z pozice prodavačky. Nebyla schopna a ochotna reflektovat, že propuštění bylo na základě jejího nestandardního vystupování vůči zákazníkům, které nezměnila, i když na něj byla několikrát upozorněna.
- **Sebepojetí.** Slečna CH má vůči sobě velice negativní vztah. Není spokojená sama se sebou, připadá si ošklivá (pozn. autora jedná se o slečnu, která působí poněkud starším dojmem, štíhlé postavy, s velice hladkou bledou tváří, bez vrásek). Daný stav řeší návštěvami kosmetických salonů, kde si nechává dělat lifting obličeje. V budoucnu by chtěla podstoupit plastickou operaci a nechat si upravit svůj zevnějšek, tak aby vyhovoval jejím představám.
- **Sebekontrola.** V současné době podchyceno. Zatím jejím jediným velkým excesem byl incident v předchozím zaměstnání, kde došlo i k fyzickému napadení. V současné době bere slečna CH psychofarmaka a případné úzkosti a nejistoty řeší se svým psychiatrem, terapeutem a pracovní konzultantkou. V rámci tohoto ukazatele je zahrnuta i dochvilnost, se kterou má slečna CH velké potíže. Několikrát nedorazila na předem dohodnuté setkání. I když byla instruována, že stačí zaslat pouze SMS zprávu, aby na ni druhá osoba nečekala. Přesto toto pravidlo několikrát porušila.
- **Pozornost** je částečně narušena užíváním určitých psychofarmak. Slečna CH se snažila tento stav změnit sama a některé léky vysadila. O této skutečnosti informovala svou pracovní konzultantku, která ji upozornila na možné následky. Slečna CH reflektovala svou situaci a poradila se svým lékařem, který jí léky vyměnil.

- **Vystupování a jednání.** Slečna CH se potýká s tím, aby přiměřeně reagovala ve standardních společenských situacích. Zapomíná na podání ruky při pozdravu a s ním spojené navázání očního kontaktu.
- **Zahájení rozhovoru.** V jejím případě spíše jeho ukončení. Několikrát se stalo, že konzultace byla již formálně ukončena, mělo následovat shrnutí, rozloučení a odchod. Slečna CH se však po slově konec, zvedla a odešla bez rozloučení.
- **Kontakty.** Slečna CH by ráda měla přátele mezi svými vrstevníky, neví však kde a jak by je měla oslovit. Rozhodla se proto navštěvovat skupinová setkání v rámci APLA Praha určená lidem s AS. Dostavila se však zatím pouze jednou.

Pracovní diagnostika slečny CH nám jasně ukazuje, jaká konkrétní omezení jí klade Aspergerův syndrom nejen v pracovním, ale i v osobním životě. Přesto si však slečna CH našla dobře placenou práci a její situace se zatím vyvíjí tím pozitivním směrem. Velkou pomocí jí byla a je pracovní konzultantka, která má roli nejen rádce, instruktora, ale i přítele v jejím současném životě.

5.1.5 Případ druhý - pan I

Pan I je uživatelem služeb APLA Praha již delší dobu. V programu podporovaného zaměstnávání je rok a půl. Kromě toho, v rámci APLA Praha, dochází na počítačový kurz a jednou za 14 dní do tréninkové dílny.

Panu I je 24 let, žije se svými rodiči a bratrem ve společném bytě v Praze. Vystudoval střední odborné učiliště, tříletý učební obor Ekonomika a administrativa, kde získal výuční list technicko-administrativního pracovníka. Téměř dva roky pracoval jako pracovník laboratoře výpočetní techniky na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy, kde se věnoval administrativní činnosti, především korektuře textů. Tuto práci získal pomocí pracovní agentury Rytmus, o. s. Zpočátku pan I potřeboval podporu ze strany pracovního asistenta. Vzhledem k diagnóze AS došlo k dohodě o předání klienta mezi agenturou Rytmus a organizací APLA Praha. Záštitu v rámci PZ převzala APLA Praha. V druhém roce své práce na Fakultě humanitních studií

začal pan I vykazovat značné nedostatky ve své odvedené práci. Začal mít problémy s pozdními příchody (i v délce jedné hodiny), za které se neomlouval. Hrubě porušoval pracovní kázeň, např. nepřiměřeně reagoval na věci, které jeho osobně rušily (např. cigaretový kouř z vedlejší kanceláře, hovory druhých spolupracovníků). Zcela neadekvátně zareagoval na situaci, kdy mu jeho nadřízený zapnul počítač. V dobré víře, že mu urychlí zapojení do práce, vzhledem k jeho pozdnímu příchodu. Reakce pana I na tyto situace byly nepřípustné (sprostě nadával). Pracovní konzultantka řešila situaci, jak s panem I, tak se zaměstnavatelem, který se na agenturu obrátil. S panem I sepsala krizový plán, ve kterém si podrobně rozebrali situace, které ho stresují a řešení, jak se může v dané situaci zachovat.

Zaměstnavatel byl vůči panu I velice vstřícný, několikrát ho na jeho nevhodné chování a snížený pracovní výkon upozornil, aniž by následovala nějaká sankce. Přesto pan I nebral na tyto výzvy zřetel ani od své pracovní konzultantky, která ho informovala o tom, že pokud nebude daný stav řešit, hrozí mu propuštění z práce. Pan I nadále nepostupoval podle kroků krizového scénáře a celkově nezvládal své pracovní nasazení. Výsledkem nakonec bylo ukončení jeho pracovního poměru. Pracovní konzultantka s ním tuto nepříjemnou situaci několikrát rozebírala. S cílem, aby pan I získal z této zkušenosti zpětnou vazbu.

Přesto pan I hodnotí ukončení pracovního poměru jako neoprávněné. Vnímá ho jako útok na svou osobu. Chybu vidí pouze v nemístných poznámkách ze strany jeho nadřízeného. Nereflektuje, že opakovaně porušil pracovní kázeň svými pozdními příchody a zcela nevhodným vystupování vůči svým kolegům.

V případě pana I se velice silně projevíly symptomy Aspergerova syndromu, a to především v oblasti sociální komunikace. Při rozhovoru na toto téma se vždy vrací a neustále dokola opakuje pouze nevhodné chování jeho nadřízeného vůči jeho osobě. Nereflektuje však již, že on sám opakovaně porušoval pravidla a neprojevil žádnou snahu o jejich nápravu.

V příběhu pana I je vidět jak jej jeho postižení (ulpívavost, neschopnost řešit samostatně krizové situace, fixace a zapamatování si událostí, které jsou spojeny s emocemi a jejich následné prožívání neustále dokola, ztráta motivace spojená s rapidním poklesem koncentrace a následné snížení pracovního výkonu, potřeba předvídatelnosti, minimální flexibilita, vysoce snížená schopnost postihnout situace, neschopnost celkového náhledu na danou situaci, ale naopak zaměření na detail, okolo něhož se neustále točí téma hovoru) dovedlo, až ke ztrátě zaměstnání.

Nyní je pan I již rok uživatelem služby PZ v rámci APLA Praha. V lednu 2010 proběhlo společné setkání pracovníků PZ s panem I a jeho matkou, ve kterém byly představeny veškeré aktivity a činnosti, které pan I v průběhu spolupráce absolvoval. Na začátku byl sestaven jeho osobní profil uživatele, který sloužil pro sestavení individuálního plánu. V něm si pan I stanovil za svůj cíl najít si práci v oboru administrativa na 4 dny v týdnu a na 4 hodiny denně, plat 3000-5000Kč. Kroky, které si stanovil k jeho dosažení, byly následující:

- Nosit na konzultace nabídky práce z novin, nebo je předem zaslat emailem pracovní konzultantce.
- Rozbor inzerátů, jak rozeznáme dobrý inzerát od špatného, jak můžeme reagovat na inzerát.
- Procvičování práce s emailem a psaní sms zpráv.
- Seznámení s programem IDOS, plánování trasy.
- Telefonování, včasná omluva při zpoždění.
- Sepsání životopisu a motivačního dopisu.
- Pravidelná docházka na úřad práce.
- Docházení na počítačový kroužek.
- Účast na JOB klubu.
- Absolvování skupinových nácviků.

Po půl roce došlo k revizi individuálního plánu a byl sepsán plán nový, který reflektoval aktuální potřeby pana I. Na konzultacích byla vždy část setkání věnována hledání práce buď v nabídkách novin nebo na příslušných webových portálech. Na jednom z nich si pan I zřídil tzv. jobagenta, který sleduje aktuální nabídky práce na daném portálu. Pokud objeví vhodnou pracovní nabídku, předá ji uživateli na email. Kromě toho obdržel pan I dva seznamy s internetovými odkazy na pracovní portály. Pan I ve spolupráci se svou pracovní konzultantku reagoval na vhodné inzeráty. Většina oslovených zaměstnavatelů vůbec nereagovala, případně byla jejich odpověď zamítavá. Někteří kladli požadavky, které byly pro pana I nepřekonatelné, např. vyřizování telefonátů.

V srpnu 2009 absolvoval pan I společně se svou konzultantkou pracovní pohovor, který se jevil, jako velice úspěšný. Personální manažerka vzbudila dojem, že má o přijetí pana I velký zájem. Zнала problematiku lidí s autismem. Nabízela práci, která by byla pro pana I ideální. Jednalo se o přepisování dat do tabulky. Pohovor byl ukončen s tím, že se následující měsíc ozve. K naplnění tohoto slibu však nedošlo, ani po urgenci ze strany pracovní konzultantky.

Pan I nadále docházel se svou konzultantkou pravidelně na úřad práce. Po několika návštěvách navrhla pracovnice úřadu sepsání individuálního akčního plánu. V rámci něho zadala panu I za dobu půl roku pouze jediný úkol, a to zařazení do databáze Hledám práci na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Konzultantka se proto dožadovala dalšího úkolu. Zprostředkovatelka odpověděla, že úkol zadá jindy, ale doposud se tak nestalo.

Aby si pan I rozšířil své dovednosti a zvýšil tak své šance na umístění na trhu práce, navštěvoval v rámci APLA Praha JOB Klub, nácviky sociálních dovedností, počítačový kroužek a tréninkovou dílnu.

Cílem návštěvy tréninkové dílny bylo především osvojení si pracovních dovedností, které přímo i nepřímo souvisejí s prací jako např. pravidelná docházka, včasné příchody, pracovní režim (střídání práce a přestávk), kvalitní odvedení pracovních úkolů, jako např. skartování, laminování, lepení

známek, které panu I nešlo a sdělil, že to dělat nechce. Byl upozorněn na to, že si sám stanovil cíl najít si práci v administrativě, kam tato činnost bezesporu patří. Původně docházel pan I do dílny pravidelně jednou týdně. Na jednom setkání byl omylem vyrušen na WC jiným účastníkem dílny. Pana I tato situace natolik rozrušila, že se rozhodl dílnu dále nenavštěvovat. Pracovní konzultantka navrhla docházení jednou za 14 dní v čase, kdy druhý účastník, není přítomen. Pan I souhlasil, navíc projevil přání, aby nemusel vyrábět dárkové předměty. Téma dílny bylo uzavřeno s tím, že pan I bude docházet jednou za 14 dní a činnosti budou zaměřeny co nejvíce na administrativu.

V lednu 2010 nabídla pracovní konzultantka panu I práci, která spočívala v digitalizaci dokumentů. Firma sídlí v Rudné u Prahy, hlavní centrum má kousek od metra Zličín. Pan I projevil o tuto práci zájem, s tím, že by rád pracoval 4 dny v týdnu, 4 hodiny denně, nikoliv však hned od rána. Pan I měl obavy, zda bude schopen dojíždět do práce. Jedná se o cestu metrem, na které nebude přestupovat, a poté krátký úsek autobusem. Cesta zabere celkem hodinu. Tato obava byla rozptýlena tím, že zpočátku s ním bude na pracovišti přítomen pracovní asistent, který se s ním případně může sejít již na zastávce metra. V březnu proběhl pracovní pohovor, který spočíval v představení firmy a náplně práce. Ve firmě pracují lidé se sluchovým postižením. Tím byla rozptýlena další obava pana I že bude muset s ostatními komunikovat. Při pohovoru také vyšlo najevo, že prozatím bude pan I pracovat v pobočce na Zličíně, tudíž se nemusí řešit ani dojíždění do Rudné. Nástup do zaměstnání byl sjednán na polovinu dubna.

Podíváme-li se na příběh pana I z pohledu pracovní diagnostiky zjistíme určitou závislost na rodině, která zapříčiňuje, že pan I je ve spoustě věcech zcela nesamostatný. Někdy je těžké posoudit, zda daný úkon nezvládá, protože mu to jeho postižení nedovolí, nebo k němu prozatím nedostal příležitost. Protože pro rodinu, převážně pro matku, je jednodušší a rychlejší danou věc udělat za něj. Z výpovědi pan I i jeho matky vyplynulo, že velký vliv na rodinu má babička, matka matky. Rodina se raději podřídí jejímu přání, než by pak případně poslouchala její výčitky, za to, že se zařídila jinak (matka pana I se bojí pustit ho na prázdninový kurz, který je zaměřen na nácviky sociálních

dovedností, protože její matka by jí pak vyčítala, jak to vychovává děti, když je pustí někam samotné. Matka pana I své matce také již dva roky tají, že pan I již nepracuje na Fakultě humanitních studií).

Z dlouhodobého hlediska však vede toto zneschopňování pana I ke stále větší závislosti na rodině. Pan I nevidí důvod, proč by daný stav věcí měnil (ráno vstane, má uvařený čaj, připravenou snídani, na nákupu nikdy nebyl sám, noviny mu odpoledne přinese otec). Naopak přijde mu to zcela normální a přirozené. Postrádá motivaci učit se novým, v jeho případě i některým základním věcem, které člověk běžně ovládá a potřebuje k životu.

Velký deficit je znatelný v těchto dvou kapitolách **Sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe, Chování a Sociální dovednosti**. Zaměříme-li na první kapitolu, narazíme zde hned na několik indikátorů, ve kterých pan I selhává. To znamená, že v nich potřebuje z hlediska podpory minimálně vedení nebo instruktáž, pomoc částečnou v některých případech i úplnou.

V kapitole **Sebeobsluha a péče o prostředí kolem sebe** se v rámci indikátoru sebeobsluha jedná o tyto ukazatele:

- **Osobní hygiena** – Pan I má problém s akné, který řeší nehygienicky neustálým rozškrabáváním. Objevuje se viditelná špína za nehty. Při rozhovoru, jak pan I vnímá, že by měl člověk vypadat, minimálně když jde na pracovní pohovor, odpovídá správně, ale u sebe dané nedostatky nereflektuje, jako např. dlouhé špinavé nehty, mastné vlasy, apod. Proto pracovnímu pohovoru byla věnována zvláštní příprava v rámci konzultace, která se osvědčila. Pan I dorazil včas, umytý a učesaný.
- **Obouvání a oblékání** – péči o oblečení zajišťuje matka. Pan I neřeší, zda odpovídá jeho věku, postavě.

U indikátoru **péče o domácnost** vykazuje pan I téměř všechny ukazatele:

- **Příprava jídla** – při popisu svého běžného dne sdělil, že snídani mu připraví matka společně s obědem, na přípravě jídla se žádným způsobem nepodílí.

- **Domácí elektrospotřebiče** – na konzultaci požádal pan I o čaj, byl odkázán do kuchyňky, kde se ukázalo, že neví, jak použít varnou konvici. Byla nutná opakovaná instruktáž i s ukázkou, jak si vyndat čajový sáček a kam jej vyhodit.
- **Péče o oblečení** – opět zajišťuje matka.
- **Drobný úklid** – na základě pozorování prací v dílně. Pan I nemá návyk po sobě uklidit, udělá to pouze na požádání, navíc je nutné jej instruovat, jak při úklidu postupovat, kam dát odpadky.
- **Nákupy a platby v domácnosti** – pan I sdělil, že občas chodí na nákupy s otcem, pouze tlačí vozík. Nezabývá se tím, co je třeba koupit a proč. Matka jim předem připraví seznam. V rámci nácviků sociálních dovedností se ukázalo, že pan I do obchodu sám nechodí. Neví, kde se co kupuje (např. maso – uzenářství), jaká je organizace regálů v obchodech, kde jsou vyznačeny ceny, kam má dát peníze při placení.
- **Manipulace s penězi** – v témže kurzu se ukázalo, že pan I má sice k dispozici kapesné, ale nevyužívá jej. Nezná všechny hodnoty mincí a bankovek. Při nakupování se bojí, že nebude mít dostatek peněz.
- **Hospodaření s penězi** – pan I nemá povědomí, co kolik stojí. Neví, kam mu chodí důchod, kde je doma uložen.

Indikátor popisující schopnost pohybu v obci a využívání dopravy vyznívá pro pana I mnohem příznivěji:

- **Orientace** – pan I potřebuje vždy danou trasu nejprve ukázat, společně si ji projet a poté je již schopen ji absolvovat samostatně.
- **Orientace v jízdním řádu** – po vysvětlení, co znamenají jednotlivé symboly, se ukázalo, že je chápe, ale nevyužívá jich k tomu, aby se dozvěděl, kdy daný spoj jede, za jak dlouho tam bude, apod.
- **Řešení neobvyklých situací** - dojde-li nečekaně k výluce, není schopen na ní pružně reagovat tím, že by sám vymyslel náhradní trasu. Volá matce, která ho dále instruuje, kam má jet, případně co má dělat.

- **Vybavení obce, úřady, pohyb po budově, vybavení úřadů** – ví, kde je příslušný úřad práce, ale i po několikáté návštěvě neví, v jakém patře sídlí. Na otázku, kde danou informaci zjistí, odpovídá náhodně, i když stojí přímo před informační cedulí. V patře úřadu práce si sedne a čeká na další instrukce, např. připravte si průkazku a dejte ji pracovníci.

Kapitola vzdělávání a trénink, indikátor použití školních dovedností.

- **Čtení, psaní** – ovládá, lépe vnímá kratší a jednodušší text.
- **Počty** – pro potřeby užití v rámci MHD nemá potíže, v případě užití mincí se občas objeví problémy, protože neví, jak např. vypadá kovová padesátikoruna a zamění ji s desetikorunou.
- **Práce s počítačem** – při práci na počítači se velice osvědčila výuková učebnice, kterou vydalo občanské sdružení Rytmus, o. s. Práce na počítači. Osvojené dovednosti je třeba neustále procvičovat.

Indikátor učení se novým věcem v rámci téže kapitoly vykazuje deficity v následujících ukazatelích.

- **Sledování pokynů** – úzce souvisí s navazováním očního kontaktu, které je u pana I velice nestabilní. Při rozhovoru se pan I nedívá na druhou osobu, a to ani v případě, že mu něco ukazuje. Při zápisu seznamu úkonů, které je třeba učinit, je třeba diktát. Osvědčily se grafické pomůcky.
- **Samostatné zvládnutí úkonů** – napodobí pouze jednoduché úkony. V případě složitějších je nutný slovní doprovod, případně názorná ukázka. Například při oboustranném kopírování se zjistilo, že pan I neotáčí listy a v okamžiku, kdy dojde papír v kopírovacím přístroji, považuje práci za hotovou.
- **Hledání náhradních řešení** – velký problém. V případě, že se přístroj zastaví nebo nefunguje jak má, pan I se domnívá, že je rozbitý, a tudíž nefunkční. Neví, co má dělat, nehledá řešení, čeká na instrukce o které si sám nepožádá.

V kapitole zaměstnání zasahují deficity do všech daných indikátorů (motivace k práci, vlastní pracovní schopnosti a kariéra, provádění fyzických úkonů, orientace v hierarchii pracovníků).

- **Zájem a iniciativa** – pan I by rád pracoval, má reálnou představu o tom, co by chtěl dělat, vnímá význam pracovního uplatnění. V samotném procesu se projevuje pasivně, plní pouze úkoly v rámci konzultace, nepřichází s ničím navíc.
- **Posouzení vlastních schopností** – rád by pracoval jako pomocný administrativní pracovník. V praxi se ukázalo, že by rád vykonával pouze ty činnosti, které ho baví. Ty, které mu nejdu, tudíž u nich klesá motivace k jejich výkonu, dělat nechce, jako např. lepení známek, stříhání, apod.
- **Hledání práce** – znal možnost nabídek práce v novinách, webové portály byly pro něj nové, stejně tak nabídky úřadu práce na nástěnce, možnost oslovit známé.
- **Provádění pracovních úkonů** – potřebuje více času na vypracování zadaného úkolu, nutný dohled a kontrola.
- **Fyzická zdatnost a obratnost** – velice neohrabaný, způsobeno částečně tím, že je vysoký a nekontroluje svůj pohyb očima. Nemá rád manuální činnosti. Domnívá se, že je v nich neschopný, nechce je ani vyzkoušet. Fyzicky slabý, prodělal několik operací po autonehodě. Je plně mobilní. Velice rychle unavitelný, často si stěžuje, že se špatně vyspal, protože ho ruší sousedka, která ráno vstává do práce.
- **Sledování kvality odvedené práce** - sleduje pouze, zda již má hotovo. V případě, že udělá chybu a není na ní upozorněn, pokračuje dále ve špatném schématu. Samostatně nezjedná nápravu.
- **Hierarchie** – rozlišuje rozdílná postavení, nechápe však zcela jejich význam.

Kapitola zdraví a bezpečnost je zcela zaopatřena matkou, která pokud může pana I doprovází. V případě dřívějšího stmívání pana I vyzvedává. Co se

týče bezpečného zajištění bytu při odchodu, tato starost panu I ve většině případů odpadá, protože je buď ráno vyslán matkou, která ho případně telefonicky kontaktuje, aby již vyrazil a připomeneme mu, aby zamkl. Odpoledne jej z domova většinou odesílá otec.

V kapitolách **Chování** a **Sociální dovednosti** vykazuje pan I nedostatky, které vyplývají již ze samostatné podstaty diagnózy AS.

- **Reakce na okolí** – v případě kritiky nebo pochvaly si není zcela jist, jak má reagovat. Pochvalu přijímá s rozpaky. Kritiku spíše nepřijímá, chybu hledá na druhé straně, chybí náhled na situaci jako celek.
- **Rozhodování se** – činí velké potíže, i když už se rozhodne, potřebuje se několikrát ujistit, než danou věc udělá.
- **Sebekontrola** – v případě stresových situací je pro něj adekvátní reagování velice obtížné, je potřeba pravidelný nácvik v rámci sociálních dovedností, případně rozbor a sestavení krizového plánu.
- **Pozornost** – kolísá, potřebuje často přestávky, někdy přichází do dílny zcela unaven, není zvyklý na pravidelný režim, snížená schopnost udržet téma rozhovoru, neustále odbíhá ke svému tématu, které je pro něj v danou chvíli stěžejní.
- **Zevnějšek** – popsáno u osobní hygieny
- **Zahájení rozhovoru** – celkem naučené, chybí oční kontakt.
- **Forma komunikace** - verbální komunikace v normě, neverbální selhává.
- **Adekvátní prosazení se** – neptá se, když něčemu nerozumí, je třeba se doptávat, výjimkou není skákání do řeči a vracení se k jeho aktuálnímu tématu.
- **Porozumění obsahu sdělení** – řeší-li si nějaké osobní téma, není schopen přejít k běžným věcem, má-li si něco vyjednat, musí si nacvičit, co říkat.

- **Kontakty** – snížená schopnost navazovat mezilidské kontakty, chybí přátelé. Objevují se nestandardní řešení sociálních situací.

V poslední kapitole Ochrana a advokacie se pan I orientuje v základních pracovně právních pojmech, zná své osobní údaje. V případě povědomí o svém právním postavení selhává, je poživitelem částečného invalidního důchodu. Neví však, kolik pobírá, kde ho dostává, jak je s ním dále nakládáno. Je poučen o postupu, jak podat stížnost, jak se omluvit, jak jednat v případě nejasností. V praxi však za něj většinu těchto věcí vyjednává jeho matka.

5.2 Různá pojetí procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Předchozí příběhy měly za cíl ukázat, že i v případech, kdy daná osoba má určité potíže je možné ji zaměstnat. To, že proces zaměstnávání lidí s postižením lze pojmut různě, si ukážeme na následujících dvou přístupech. Cíl je společný zapojení lidí se zdravotním postižením do pracovního procesu. Pojetí je však odlišné.

Jako první bude představena Česká unie pro podporované zaměstnávání (dále jen ČUPPZ), která je hlavním propagátorem metody podporovaného zaměstnání. Druhý pak Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen NFOZP), který zacílil své snahy na hledání možností podpory prodeje výrobků firem, na jejichž produkci se podílely osoby se zdravotním postižením.

Posláním České unie pro podporované zaměstnávání je formulovat, šířit a prosazovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice. Mezi její další aktivity patří sdružování poskytovatelů a obhájců služeb podporovaného zaměstnávání, vytvoření metodiky PZ v souladu s požadavky European Union of Supported Employment a průběžná aktualizace této metodiky na základě nových poznatků a zkušeností, podpora vzniku a rozvoje nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání, prosazování a obhajoba podporované zaměstnávání jako souboru služeb, bez kterého se otevřená společnost neobejde. Kromě toho být aktivním členem European Union of

Supported Employment, šířit vzdělanost v oboru PZ se zvláštním důrazem na potřeby členů, jednat ve prospěch podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd. (ČUPPZ, 16. 10. 2009).

Konkrétní činnosti, které ČUPPZ provádí, jsou následující: pořádá výcvik „Základní kurz pro pracovní konzultanty“, který má akreditaci Ministerstva práce a sociálních věcí. Vydává informační Zpravodaj IN, v současné době pouze v elektronické podobě, který rozesílá na adresy všech poskytovatelů PZ a dalším vybraným neziskovým organizacím, všem úřadům práce a většině domovů pro postiženou mládež. V neposlední řadě pořádá a účastní se konferencí, které jsou zaměřeny na PZ.

ČUPPZ v rámci propagace metody PZ přišla s projektem **Značka kvality PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ**. Myšlenkou tohoto projektu je oceňování a propagace poskytovatelů, kteří splňují základní kritéria podporovaného zaměstnávání. Agentura PZ, která má o tuto značku zájem má možnost si podat žádost o propůjčení práva k užívání této značky. Následuje hodnocení kvality, které provádí nezávislá organizace Sdružení pro ČR za jakost. V případě, že daná agentura PZ splní stanovená kritéria, může si propůjčit práva k užívání této značky. Organizace může získat Značku ve dvou úrovních, na základě toho v jakém intervalu naplnila ověřovaná kritéria. V případě intervalu 75 – 85% jde o první úroveň, tedy dobrou kvalitu. Naplnili-li organizace ověřovaná kritéria na více jak 85% má nárok propůjčit si Značku na úrovni vynikající kvalita. Přínos Značky pro poskytovatele spočívá v tom, že mu zajišťuje vyšší důvěryhodnost služby, ale i celé organizace jako celku. Další možné využití značky je při podávání žádostí o finanční prostředky z veřejných zdrojů. Značka dává záruku uživatelům, že poskytované služby jsou na kvalitní a odborné úrovni. Díky značce má organizace možnost se zviditelnit (ČUPPZ, 16. 10. 2009).

Odlíšným modelem je přístup Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ten v dubnu 2009 zahájil projekt **Ochranné značky PRÁCE POSTIŽENÝCH**, který si klade za cíl ukázat a zviditelnit dobrou a kvalitní práci postižených spoluobčanů. Projekt vytváří systém,

podmínky a možnosti pro označování výrobků, které zdravotně postižené osoby skutečně a prokazatelně vyrobily, kompletovaly nebo balily (Práce postižených, 16. 10. 2009). Na internetových stránkách je dále uvedeno, že *účelem ochranné značky je především udržitelnost vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, podpora a zviditelnění, propagace produktů a práce osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatelů, kteří mají nelehkou úlohu ve svém počínání – zaměstnávají totiž osoby se zdravotním postižením.*

K projektu uvádím několik zásadních výhrad. Vycházím z informací přímého účastníka konference značka Práce postižených.

- Samotné označení značka **Práce postižených** popírá terminologii, která je v současné době propagována, a to lidé **s postižením**, nikoliv postižený/á. Na dotaz proč značka nenese politicky korektní název, např. Práce lidí s postižením, bylo reagováno tím, že by šlo o příliš dlouhý název, který by navíc způsoboval problém při překladu do jiných jazyků v rámci Evropské unie.
- Logo značky Práce postižených nápadně připomíná logo značky KLASA, označující nejkvalitnější potravinářské a zemědělské produkty. Tato skutečnost by paradoxně mohla poškodit jednu z myšlenek této ochranné značky, a to její implementaci do zemí EU. Pro srovnání uvádím loga obou výše zmíněných značek.

Obrázek č. 4. Logo Ochranná značka Práce postižených a logo KLASA – národní značka kvality potravin



- Značka je určena pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením, nebo je chráněnou dílnou, nebo se jedná o osobu se zdravotním postižením, která je osobou samostatně výdělečně činnou. Případně se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením, kteří v dané

firmě pracují na základě pracovních smluv. K tomuto bodu byl vznesen dotaz ze strany osoby, která je sama osobou se zdravotním postižením a zaměstnává více než 50% osob se ZP, k čemu jí osobně bude získání této značky, protože její zaměstnanci odvádějí stejně kvalitní práci, jako ostatní a není tedy žádný důvod označovat jejich práci jako tu práci, která vzešla z rukou člověka s postižením. Zaměstnavatelka vznesla také dotaz, zda spotřebitel potřebuje vědět, že daný rohlík pekla osoba se zdravotním postižením nebo nikoliv, když bude naplňovat stejnou kvalitu a dodržovat stejné normy při zpracování. Odpovědí bylo, že myšlenkou je na tu práci upozornit!

- V neposlední řadě zaměstnavatel, který projeví zájem o tuto značku, zaplatí v procesu jejího udělování 40.000,- (registrační poplatek 5.000,- Kč, poplatek za ověření/hodnocení 15.000,- Kč, poplatek za správu značky 10.000,- Kč, poplatek za kontrolu 10.000,- Kč. Výše poplatků je uvedena bez DPH). Takovou to částku si řada neziskových organizací nemůže dovolit. Ve srovnání s propůjčením Značky kvality PZ, kde jednorázový registrační poplatek činí 1.500,- Kč a výše poplatků je odstupňována podle počtu přepočtených úvazků poskytovatele (do 3 úvazků 2.000,- Kč ročně, do 7 úvazků 4.000,- Kč, a nad 7 úvazků 6.000,- Kč ročně) se jedná o poměrně vysokou částku.

Zůstává otázkou, jaký má daný projekt smysl. Pozitivní přínos by bylo možné spatřovat v tom, že v rámci projektu má vzniknout registr zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se ZP a zaměstnavatelé, kteří neplní povinný podíl formou zaměstnávání osob se ZP, by měli větší přehled o tom, kam se obrátit pro odběr výrobků od těchto zaměstnavatelů. Záměrně je uveden termín odběr výrobků, protože v současné době nelze tuto značku získat pro poskytování služeb. Toto nastavení pak ovšem nepodporuje zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce.

6 Závěrečná diskuze

Uspokojivé zaměstnání je pro většinu lidí jednou z důležitých podmínek naplnění kvality života. Není to jenom zdroj obživy, ale také prostředek jedince, jak se může seberealizovat, být soběstačný, podílet se na chodu společnosti a nebýt vnímán jako neužitečná osoba, která zatěžuje daňový systém. Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejpočetnější minoritní skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním při pracovním uplatnění. Lidé se zdravotním postižením představují zhruba 10% celkového počtu obyvatel ČR (Diverzita pro OZP, 6. 4. 2010).

Pokud se podíváme na danou věc z pohledu státu, musíme mu přiznat, že jisté aktivity v této oblasti provádí. Systém je nastaven především tak, aby finančně podpořil nebo odměnil ty, kteří zaměstnají člověka se zdravotním postižením a udělil sankce těm, kteří nesplní určité podmínky (viz. povinný podíl). V této souvislosti je však nutné si uvědomit, že záleží na samotném příkladu chování veřejné státní správy. V některých státech „bič“ v podobě plnění povinného podílu není a přesto mají zaměstnavatelé zájem a sami od sebe dávají lidem se zdravotním postižením práci.

Stát práci s lidmi se ZP delegoval na instituci úřadu práce. Z vlastní zkušenosti pracovního konzultanta při doprovodu uživatele PZ na úřad práce vím, že návštěva zde může trvat pouze pár minut a i po naléhání, aby nám byl zadán úkolu či nějaká jiná povinnost, může člověk odejít pouze s datem další návštěvy. Na úřadu práce si osoba se zdravotním postižením může podat žádost o pracovní rehabilitaci, která však musí projít schvalovacím procesem a jeho výsledkem může být i zamítnutí. Nástroje aktivní politiky zaměstnávání máme, bohužel však nedochází k jejich efektivnímu využívání.

Dalším subjektem, který zasahuje do této oblasti, jsou nestátní neziskové organizace, které doplňují případně vyplňují mezery v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Uchopení této problematiky z jejich strany je různé. Některé preferují práci se samotným uživatelem služby (např. formou zaměstnávání v chráněné dílně nebo umístěním na volný trh práce pomocí

metody podporovaného zaměstnávání) nebo se zaměřují na propagaci prodeje výrobků osob se zdravotním postižením. Nestátní neziskové organizace mohou taktéž využít některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti např. příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny nebo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich výhodu spatřuji především v individuálním přístupu ke klientovi, který pracovníci úřadu práce především z kapacitních důvodů nejsou schopni zajistit.

Třetí subjektem je zaměstnavatel. Zde spatřuji největší problém v nedostatku informací o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z nedostatečného povědomí zaměstnavatelů o jednotlivých typech zdravotních postižení pramení jejich neznalost o tom, jaké pracovní pozice by mohli lidem s postižením nabízet, případně kde hledat vhodné kandidáty pro svoje volná pracovní místa. Velkou překážku může také představovat komunikační bariéra či obava z toho, zda by se dokázali s lidmi s postižením domluvit. Nutná je v tomto směru osvěta o jednotlivých typech zdravotního postižení a způsobech komunikace. Součástí propagace by mělo být šíření informací o možnostech zaměstnávání lidí s postižením, o úpravě pracovního prostředí, případně možnosti využití kompenzačních pomůcek. Smyslem informační kampaně, která by mohla proběhnout jednak formou letáků a brožůrek, které by byly dostupné na úřadech práce, ale i formou televizních spotů, by mělo být zvýšení informovanosti zaměstnavatelů, odstranění komunikačních a jiných bariér a soustředění se na posílení sociální odpovědnosti firem v přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V neposlední řadě je tu jedinec se zdravotním postižením, respektive s autismem, který má potřebu, stejně jako ostatní se seberealizovat, být součástí celku, zapojit se do dění. Některé překážky jsou dány samotným postižením, jiné ale mohou být dány nepřístupností druhé strany, která nemá bližší povědomí o dané problematice. Lidé s postižením nepotřebují úlevy, ale přizpůsobení podmínek pracovního prostředí, aby se mohli zapojit stejně jako ostatní. U lidí s AS lze uvažovat o několika cestách zapojení do pracovního procesu. Někteří mohou být schopni nalézt a udržet si práci sami. Jiní mohou

potřebovat podporu, jak v hledání práce, tak i v jejím udržení. Je však důležité neustále podporovat jejich samostatnost.

Zlepšení dané problematiky vidím ve vzájemné spolupráci všech zúčastněných subjektů, ve zjednodušení administrativních požadavků v případě žádostí o příspěvky, nikoliv však odstranění jejich kontrol. V explicitním a příkladném jednání veřejné správy. Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání lidí s postižením, o jednotlivých typech postižení a způsobech komunikace.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce by nemělo spočívat v zajišťování úlev těmto lidem, protože tak pouze křivíme pracovní trh a vytváříme nepřirozené umělé prostředí. Pro zaměstnávání osob s postižením je klíčové, aby se přizpůsobili nikoliv tito lidé, ale pracovní prostředí tak, aby mohli podávat stejně kvalitní výkon jako ostatní, nebo ještě lépe využít svých předností pro dobrý pracovní výkon s respektem k jejich osobním specifickým potřebám a možnostem.

7 Použitá literatura

ATTWOOD, Tony. Aspergerův syndrom : Porucha sociálních vztahů a komunikace. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 208 s. ISBN 80-7178-979-8.

BĚLOHLÁVKOVÁ, Lucie; GNANOVÁ, Eva. *Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem*. Praha : [vl.n.], 2008. 35 s.

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Standardy podporovaného zaměstnávání*. Praha : Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2004. 16 s.

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. Praha : [vl.n.], 2007. 135 s. ISBN 978-80-903939-0-5.

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Praha : Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

EL MOHAMMADI, Eliška. Základní kurz pro pracovní konzultanty (studijní materiál): Podporované zaměstnávání : Základní principy a teoretická východiska. Praha : ČUPZ, 2008. 8 s.

GILLBERG, Christopher, PEETERS, Theo. Autismus - zdravotní a výchovné aspekty : Výchova a vzdělávání dětí s autismem. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. 122 s. ISBN 80-7178-856-2.

HOWLIN, Patricia. Autismus u dospívajících a dospělých : cesta k soběstačnosti. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. 295 s. ISBN 80-7367-041-0.

HRDLIČKA, Michal, KOMÁREK, Vladimír. Dětský autismus : Přehled současných poznatků. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-813-9.

JELÍNKOVÁ, Miroslava. *Autismus IV. Péče o dospělé klienty s autismem..* Praha : IPPP, 2001. 30 s.

MATOUŠEK, Oldřich, et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha : Portál, 2003. Případová práce, s. 384. ISBN 80-7178-548-2.

OUPICKÁ, Michaela. *Základní kurz pro pracovní konzultanty (studijní materiál) : Principy podpory uživatele na pracovišti*. Praha : ČUPZ, 2008. 7 s.

RICHMAN, Shira. *Výchova dětí s autismem : Aplikovaná behaviorální analýza*. 1. vyd. Praha : Portál, 2006. 128 s. ISBN 80-7367-102-6.

SCHOPLER, Eric. *Příběhy dětí s autismem a příbuznými poruchami vývoje : Výchova a vzdělávání dětí s autismem*. Praha: Portál, 1999. 172 s. ISBN 80-7178-202-5.

SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE. *Duševní poruchy a poruchy chování. (MKN 10. revize)*. Praha : Psychiatrické centrum Praha, 1992. 282 s.

ŠIKÝŘOVÁ, Helena, et al. *Počítejte s námi! : Využijte výhod, které nabízí zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha : Společnost DUHA, 2009. 26 s. Dostupné z WWW: <<http://pz.spolecnostduha.cz>>.

THOROVÁ, Kateřina. *Poruchy autistického spektra : dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Praha : Portál, 2006. 453 s. ISBN 80-7367-091-7.

TOMEŠ, Igor, et al. *Sociální správa : Úvod do teorie a praxe*. 2., rozš. a přeprac. Praha : Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

VERMEULEN, Peter. *Autistické myšlení*. Praha : Grada Publishing, 2006. 132 s. ISBN 80-247-1600-3.

Zákony:

Česko. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, 178, s. 9935-9942.

Česko. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2006, 37, s. 1257-1289.

Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, 143, s. 8270-8315.

Česko. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1992, 117, s. 3473-3491.

Internetové odkazy:

ABZ.cz: slovník cizích slov [online]. 2006 [cit. 2010-04-18]. Pojem pervazivní vývojové poruchy . Dostupné z WWW: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/pervazivni-vyvojove-poruchy>>.

APLA Praha, Střední Čechy, o. s. [online]. 2003, 2010 [cit. 2010-03-22]. APLA Praha - Služby. Dostupné z WWW: <<http://www.praha.apla.cz/>>.

Česká unie pro podporované zaměstnávání: Informace o Unii [online]. 2003 [cit. 2010-02-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.unie-pz.cz/index.php/unie>>.

Český statistický úřad [online]. 1996 [cit. 2010-02-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Diakonie Českobratrské církve evangelické [online]. 2007 [cit. 2010-02-18]. Sociálně terapeutické dílny. Dostupné z WWW: <<http://www.diakoniecceltm.cz/index.php/css-klobouk-diakonie-cce-v-terezine/socialn-terapeuticke-dilny>>.

Diverzita pro OZP [online]. 2009 [cit. 2010-04-06]. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf#page=3>.

Dobromysl [online]. 2002, 2010 [cit. 2010-03-01]. Downův syndrom . Dostupné z WWW: <<http://www.dobromysl.cz/diagnozy/downuv-syndrom.htm>>.

Fokus Praha, o.s. [online]. 2005 [cit. 2010-03-22]. Mýty o duševním zdraví a pracovním procesu. Dostupné z WWW: <<http://www.fokus-praha.cz/index.php?action=print&subject=86&article=290>>.

Fokus Praha, o.s. [online]. 2006 [cit. 2010-01-29]. Sociální firma-šance pro znevýhodněné na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=12><=cz>.

MPSV.CZ : Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 1997 [cit. 2010-02-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1>>.

MV.CZ : Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 1995 [cit. 2010-02-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/>>.

Ochranná značka Práce postižených - NFOZP [online]. 2008 [cit. 2010-02-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.pracepostizenych.cz/>>.

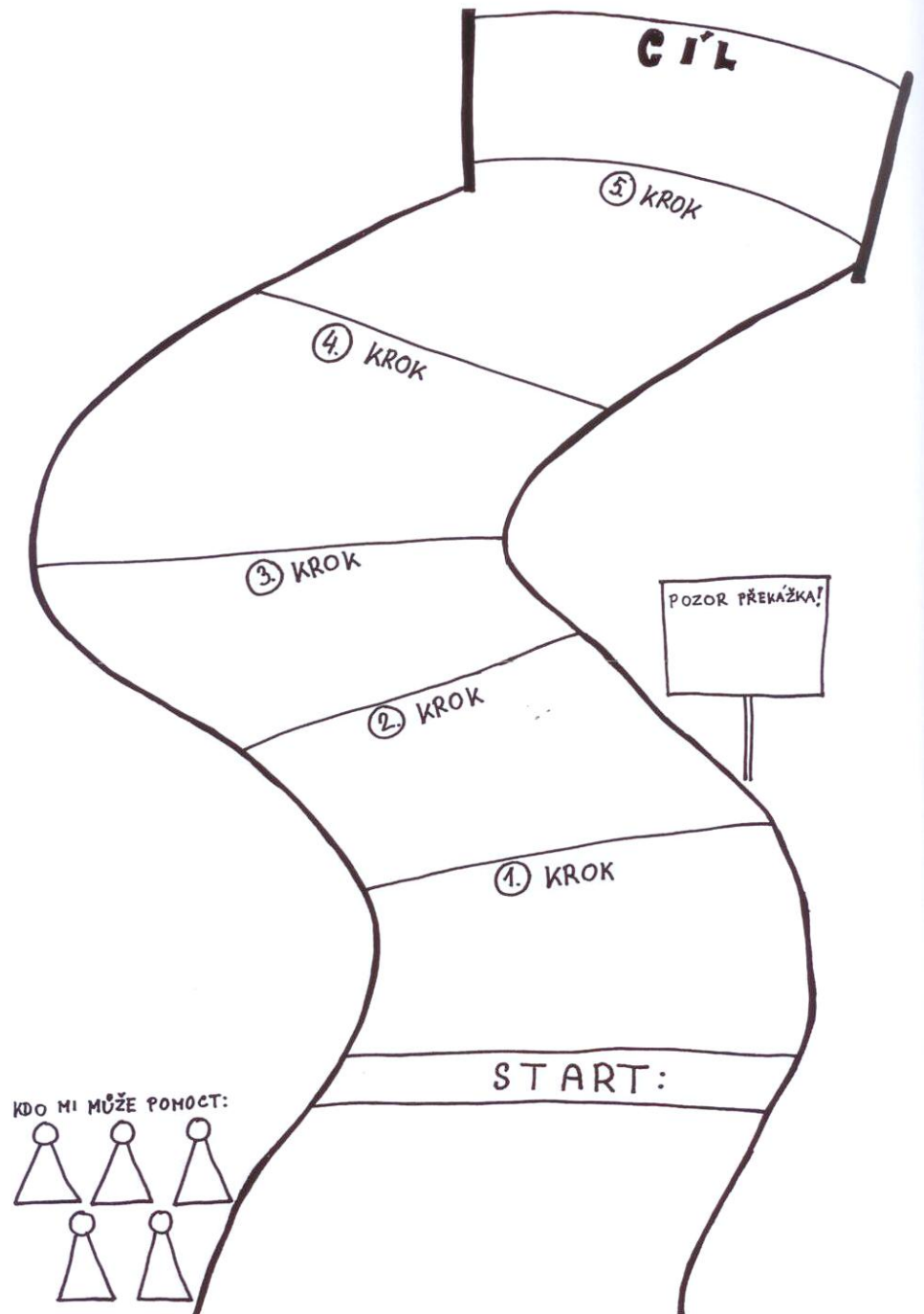
Prevalence of Autism Spectrum Disorders – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, United States, 2006, MMWR, Surveillance Summaries, Vol. 58, No. SS=10, 2009.

Sociologický ústav AV ČR [online]. 2002 [cit. 2010-01-29]. Sociologické studie/Sociological Studies. Dostupné z WWW: <<http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=260>>.

Společnost DUHA - integrace osob s mentálním postižením. Podporované zaměstnávání [online]. 2009, 2010-02-04 [cit. 2010-03-20]. Výhody pro zaměstnavatele. Dostupné z WWW: <http://pz.spolecnostduha.cz/?kategorie=11&clanek=20>>.

Přílohy

Příloha č. 1 - Individuální plán ukázka č. 1



Příloha č. 2 – Individuální plán ukázka č. 2

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN KLIENTA

PRO OBDOBÍ:-.....

JMÉNO A PŘÍJMENÍ KLIENTA:

PRACOVNÍ KONZULTANT:

TÝM KLIENTA:

Podpora při hledání pracovního uplatnění

| | |
|------------------------------|---|
| <i>Cíle a postupné kroky</i> | <i>termín splnění, klienta/asistent/tým</i> |
| Cíl 1. | |
| Jak to poznám: | |
| Postupné kroky: | |
| - | |
| - | |
| - | |
| - | |
| Cíl 2. | |
| Jak to poznám: | |
| Postupné kroky: | |
| - | |
| - | |
| - | |
| - | |

Podpora v pracovních dovednostech

| | |
|------------------------------|---|
| <i>Cíle a postupné kroky</i> | <i>termín splnění, klienta/asistent/tým</i> |
| Cíl 1. | |
| Jak to poznám: | |
| Postupné kroky: | |
| - | |
| - | |
| - | |
| - | |

Překážky a obavy – jak si s nimi poradím?

-
-
-

V..... dne

.....
Podpis klienta/zákonného zástupce

.....
podpis pracovního konzultanta

Příloha č. 3 - Krizový plán ukázka

Krizový plán – otázky pro pracovníky, uživatele i blízké osoby

Určení rizik: Z čeho máte obavy, že by se mohlo stát?

Co by to pro vás znamenalo? Jak vážné by to bylo?

Jak je velká pravděpodobnost, že k obávané situaci – krizi – dojde?

Jaký je přínos rizikové situace – co pozitivního přinese?

Jak snížit pravděpodobnost rizika, že dojde ke krizi?

Jak snížit závažnost újmy člověka?

Postup pro případ, že krize nastane: