

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
Pedagogická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Palková

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Katedra speciální pedagogiky

**Zaměstnávání dospělých osob s poruchami autistického
spektra**

Employment of adults with autistic spectrum disorders

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Pavlína Šumníková, PhD.
Autor práce: Michaela Palková
Studijní obor: český jazyk a literatura a speciální pedagogika
se zaměřením na vzdělávání
Forma studia: prezenční
Bakalářská práce dokončena: červen 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem uvedenou bakalářskou práci zpracovala samostatně na základě uvedené literatury, zdrojů a vlastních zjištění.

V Praze dne 20. 6. 2012

Michaela Palková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Pavlíně Šumníkové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o.s., především pracovišti sociální rehabilitace, a panu Petrovi s maminkou, kteří se podíleli na případové studii.

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou dospělých osob s poruchou autistického spektra a možnostmi jejich pracovního uplatnění. Práci bude především věnována dospělým osobám s Aspergerovým syndromem a vysoko funkčním autismem.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická část seznamuje s diagnózami v rámci poruch autistického spektra, především pak s Aspergerovým syndromem a vysokofunkčním autismem, a poukazuje na konkrétní vlastnosti lidí s PAS, které mohou být pro zaměstnavatele přínosem, a také uvádí vlastnosti, které mohou být vyhodnoceny jako nežádoucí na pracovišti. Dále teoretická část řeší legislativní zakotvení zaměstnávání osob se zdravotním postižením – konkretizuje výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a zároveň upozorňuje i na povinnost, která pro zaměstnavatele plyne v souvislosti se zaměstnanci. Práce seznamuje s možnostmi zaměstnávání lidí s PAS v chráněné dílně, charakterizuje chráněné pracovní místo a věnuje se více službě podporovaného zaměstnávání.

V praktické části byl pro naplnění cíle uskutečněn rozhovor s dospělým mužem s Aspergerovým syndromem, který prostřednictvím vyprávění svého a vyprávění své maminky popisuje zkušenosti nejen s nalézáním pracovního místa, ale také popisuje zkušenosti se samotným výkonem práce – zda potřeboval podporu pracovního asistenta a do jaké míry, zda se setkával s nějakými problémovými situacemi, ale i v čem mu daná práce vyhovovala. V druhé půlce praktické části je záznam se schůzky Job klubu pořádaného APLA Praha, Střední Čechy, o.s., na kterém je ukázán průběh takového skupinového sezení – chování lidí s PAS ve skupině a nácviky modelových situací spojené se zaměstnáváním.

Klíčová slova

porucha autistického spektra (PAS), Aspergerův syndrom (AS), vysoko funkční autismus (VFA), zaměstnávání, podporované zaměstnávání, legislativa

Anotation

This bachelor thesis deals with adult people with autistic spectrum disorder and possibilities of their job placement. This thesis is aimed mainly at adult people with Aspergers syndrome and high-functioning autism.

Thesis is divided into two main parts, theoretical and practical. Theoretical part introduces diagnoses within autistic spectrum disorders, mainly Asperger syndrome and high-functioning autism and points out at specific characteristics of people with autistic spectrum disorders, which may serve as a benefit for the employer and also lists characteristics which may be interpreted as undesirable on workplace. Theoretical part deals with legislative around employment of people with disabilities - it specifies advantages of employment of people with disabilities and also advises of duties which come up with these employees. Thesis introduces options of employment of people with autistic spectrum disorder in sheltered workshop, specifies protected working place and deals more with the service of supported employment.

For the fulfilment of the practical part goal was used an interview of an adult male with Asperger syndrome, who describes his experiences with finding job through his own narration and that of his mother, but also describes experience with the job itself - if he needed support of job assistant and to what extent, if he encountered any problematic situations and in what parts did his job suit him. In the second half of the practical part is a record of job club meeting arranged by APLA Praha, Střední Čechy, o.s. on which the process of such group session is shown - behavior of people with autistic spectrum disorder and training of model situations connected with employment.

Key words

autistic spectrum disorders (ASDs), Asperger syndrome (AS), high-functioning autism, employment, supported employment, legislative

Obsah

Úvod.....	8
1. Poruchy autistického spektra	10
1.1 Aspergerův syndrom	11
1.1.1 Vymezení pojmu „vysoce funkční autismus“	11
1.2 Ostatní diagnózy poruch autistického spektra	12
1.3 Pozitivní vlastnosti lidí s poruchami autistického spektra	13
1.4 Případné obtíže na pracovišti u lidí s PAS	14
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souladu s legislativou.....	16
2.1 Kdo je osoba se zdravotním postižením?	16
2.2 Povinnosti zaměstnavatele.....	16
2.3 Výhody pro zaměstnavatele	18
3. Možnosti pracovního uplatnění osob s poruchami autistického spektra	21
3.1 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.....	23
3.2 Podporované zaměstnávání	24
3.2.1 Historie podporovaného zaměstnávání	25
3.2.2 Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání.....	26
3.2.3 Podporované zaměstnávání APLA Praha, Střední Čechy, o.s.	28
4. Kazuistika pana Petra.....	35
4.1 Zhodnocení	40
5. Záznam ze setkání Job klubu APLA Praha, Střední Čechy, o.s.	41
Závěr	45
Seznam použité literatury	47
Internetové zdroje	49
Přílohy.....	50

Úvod

Problematika autismu je mi velice blízká, zabývám se jí souvisle téměř dva roky, což je doba, po kterou pracuji v APLA Praha, Střední Čechy, o.s. jako klíčový pracovník a osobní asistent v jedné osobě. V rámci terénní služby osobní asistence jsem měla možnost potkat se s několika dospělými klienty. Většina z nich by však na trhu práce neuspěla z důvodu těžké symptomatiky své diagnózy. Nejširší základnu mých klientů však tvoří děti školního věku. A právě ti, nebo spíše jejich rodiče mne přivedli k otázkám ohledně jejich dalších možností uplatnění po dokončení vzdělání.

S péčí o dospělé klienty s poruchou autistického spektra máme prozatím v České republice poměrně málo zkušeností. Čadilová s Žampachovou (2008) poukazují, že s postupným dospíváním dnešních školáků bude zapotřebí řešit i tuto otázku. Bohužel je v ČR prozatím málo zařízení, která by měla dostatek zkušeností s péčí o dospělé s PAS. Zařízení totiž očekávají, že uživatelé služeb budou schopni přizpůsobit se režimu a systému, jenž je nastaven velice kolektivně. V takových podmínkách, kdy chybí dostatek personálu na individualizovaný přístup, je péče nemožná. Nároky kladené na sociální a komunikační dovednosti jsou pro osoby s PAS téměř nesplnitelné (Čadilová, Žampachová, 2008).

Tato bakalářská práce se zaměřuje na zaměstnávání dospělých osob s poruchou autistického spektra, a to se zaměřením na dospělé s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem. Získání a udržení si pracovního místa je pro dospělé prvním důležitým krokem v jejich životě. Neméně důležité je tato existenční jistota důležitá pro osoby s poruchou autistického spektra.

Tato práce si dává za cíl zjistit nejen možnosti pracovního uplatnění osob s poruchou autistického spektra, ale také pomocí případové studie seznámit se zkušenostmi mladého muže s Aspergerovým syndromem na trhu práce.

První kapitola pojednává o jednotlivých poruchách autistického spektra se zaměřením na diagnózu Aspergerův syndrom a vysoce funkční autismus, uvádí pozitivní vlastnosti lidí s touto diagnózou, jež se dají využít v zaměstnání, ale také informuje o možných problémech, které se mohou na pracovišti objevit.

Druhá kapitola je zaměřena na legislativní rámec zaměstnávání osob se zdravotním postižením, do kterých patří i osoby s PAS, a zabírá se povinnostmi, jež má

zaměstnavatel vůči osobám se zdravotním postižením, a výhodami, které může zaměstnavatel využít, pokud osobu se zdravotním postižením zaměstnává.

Ve třetí kapitole jsou nastíněny možnosti zaměstnání pro osoby s PAS, především se zaměřením na chráněnou dílnu, chráněné místo a službu podporovaného zaměstnávání, které je věnován největší prostor v této kapitole. Jelikož se služba podporovaného zaměstnávání jeví jako jedna z nejvhodnějších možností pro osoby s PAS, pro její přiblížení jsem se rozhodla využít konkrétního příkladu, jak služba funguje v organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o.s., jež se zaměřuje právě na podporu osob s PAS.

Předposlední, tedy čtvrtou kapitolou je případová studie pana Petra, dospělého muže s Aspergerovým syndromem, která má dokreslit teoretickou část této práce praktickým příkladem hledání a udržení si pracovního místa.

Poslední kapitola je pak věnována Job klubu, skupinovému nácviku sociálních dovedností určenému dospělým lidem s AS poskytovaného APLA Praha, Střední Čechy, o.s., kterého jsem se zúčastnila v květnu 2012.

1. Poruchy autistického spektra

K účelům této bakalářské práce je důležité vymezit pojmy jako porucha autistického spektra, Aspergerův syndrom a vysoce funkční autismus a zasadit poruchy autistického spektra do kontextu současného pojetí tohoto handicapu, neboť se spektrum poruch autismu a nahlížení na ně v průběhu let mění.

Vědecké studie popisují autismus jako důsledek geneticky podmíněných změn v mozgovém vývoji (Acosta in Thorová, 2006). Projevy dítěte, které jsou velmi specifické, nejsou způsobeny chybným výchovným vedením. Obecně o poruchách autistického spektra můžeme mluvit jako o vrozených poruchách, které jsou řazeny mezi neurovývojové poruchy na neurobiologickém základě. Problémy nastávají s vnímáním, tedy příjmem informací a jejich následným zpracováním, což způsobuje problémy v oblasti emocí a myšlení. Vzhledem k existenci různorodosti v projevech můžeme očekávat variabilitu i v příčinách. S největší pravděpodobností hrají roli i genetické faktory. Specifickými geny je tvořena tzv. genetická predispozice, která teprve až v kombinaci s dalšími vlivy určuje závažnost poruchy či vůbec vznik autismu (Thorová, 2006).

Poslední propagační materiály APLA – Asociace pomáhající lidem s autismem se vyjadřují k počtu dětí s poruchou autistického spektra v České republice a upozorňují, že tuto diagnózu obdrží každé 110. dítě.

Mezi poruchy autistického spektra se řadí hned několik diagnóz, které uvádí ve své publikaci i Thorová (2008) – atypický autismus, dětský autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha, Rettův syndrom a jiná pervazivní vývojová porucha.

„Autismus a poruchy autistického spektra (pervazivní vývojové poruchy) velmi výrazně narušují mentální vývoj dítěte v několika oblastech. Chování a projevy jsou u každého dítěte s poruchou autistického spektra značně různorodé, mění se s vývojem dítěte a souvisí také se stupněm celkového mentálního handicapu. (...) Společným jmenovatelem je hlubší porucha vývoje v oblasti sociální interakce a komunikace, než by odpovídalo mentální úrovni dítěte. Tento specifický deficit odlišuje autismus od jiných vývojových poruch, jako jsou například mentální retardace, poruchy řeči, specifické poruchy učení, poruchy aktivity a pozornosti.“ (Thorová, 2008, s. 4)

1.1 Aspergerův syndrom

„Abyste se stali vynikajícím vědcem nebo skvělým umělcem, musíte mít alespoň nějaké znaky Aspergerova syndromu, které vám umožní odpoutat se od tohoto světa.“ (Asperger in Thorová, 2006, s. 185)

Thorová (2006) ve své knize Poruchy autistického spektra upozorňuje na fakt, že i když bývá Aspergerův syndrom nazýván jako mírnější forma autismu, je toto označení značně zjednodušené. Specifika a problémy, se kterými se mnohdy osoby s Aspergerovým syndromem potýkají, mohou být i přes kvalitativní odlišnost od jiných poruch autistického spektra stejné závažné. Intelekt lidí s AS je v pásmu normy a má tedy vliv na úroveň dosaženého vzdělání a sebeobslužných dovedností. Přesto díky němu není zaručeno, že budou moci vést v dospělosti naprosto samostatný život.

„Celá řada studií zabývajících se prognózou lidí s Aspergerovým syndromem uvádí, že převážná část lidí s Aspergerovým syndromem žije doma s rodiči a nepracuje. Pouze menšina si najde práci, případně založí rodinu.“ (Tantam in Thorová, 2006, s. 185)

„Klíčové pro diagnózu jsou potíže v komunikaci a sociálním chování, které jsou v rozporu s celkově dobrým intelektem a řečovými schopnostmi dítěte. Lidé s Aspergerovým syndromem mají problémy s navazováním přiměřených vztahů s lidmi, obtížně chápou mimoslovní komunikaci, mimika i gestika bývá omezená, někdy negativně reagují na změny, lpí na rituálech, vyznačují se nestandardními zájmy. (...) Chybějící „běžný selský úsudek“ způsobuje, že jsou většinou zařazováni mezi podivíny, někdy dokonce mezi osoby retardované, nebo naopak geniální.“ (Thorová, 2008, s. 19)

1.1.1 Vymezení pojmu „vysoce funkční autismus“

Thorová (2007) uvádí, že se lidé s AS diametrálně liší v úrovni adaptability na požadavky běžného života, jejich schopnost kontrolovat vlastní chování, je snížena. Často se proto mohou chovat velmi afektivně, agresivně až destruktivně. Mnoho z nich však je pasivních, nedochází k výraznému problémovému chování a díky individuálnímu přístupu absolvují školní docházku bez problémů, najdou si vhodného partnera i zaměstnání.

„Stejně jako u lidí s autismem lze u AS orientačně stanovit úroveň „funkčnosti“, tedy míru schopnosti přizpůsobit se běžnému životu. (...) Kvalitu fungování člověka s AS lze odhadem znázornit na škále, kterou můžeme poněkud hrubě rozdělit do tří kategorií na nízko funkční AS, středně funkční AS a vysoce funkční AS.“ (Thorová, 2007, s. 17)

Lidé s vysoce funkčním Aspergerovým syndromem bývají sociálně naivní, nikoliv slepí, jsou spíše klidní a pasivní, spolupracují, vynikají průměrnými až nadprůměrnými intelektovými schopnostmi, chybí výrazné problémové chování, jejich vyhraněné zájmy lze přerušit (často se dají zájmy využívat v aktivizačně vzdělávacích procesech nebo v pracovním procesu), uvědomují si svou odlišnost a chtějí na sobě dále pracovat. Jsou schopni fungovat samostatně, jen je potřeba větší míra podpory a nadstandardního vysvětlování. V dospělém věku fungují relativně samostatně, bývají však považováni za nepraktické a sociálně nepříliš zdatné jedince (Thorová, 2007).

1.2 Ostatní diagnózy poruch autistického spektra

Mezi diagnózy PAS se řadí také diagnózy dětský autismus, atypický autismus, dezintegrační porucha, jiná vývojová pervazivní porucha. Vzhledem k zaměření této bakalářské práce, jež se věnuje převážně osobám s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem, si ostatní diagnózy PAS pro ucelenost pouze přiblížíme.

Dětský autismus lze diagnostikovat v každé věkové skupině, není tedy vázán pouze na dětský věk. Stupeň závažnosti poruchy bývá různý, problémy se však musí objevit v každé části diagnostické triády (Thorová, 2006).

Atypický autismus splňuje diagnostická kritéria pro dětský autismus pouze částečně. U dítěte však můžeme najít řadu specifických sociálních, emocionálních a behaviorálních symptomů, které se shodují s těmi, jež mají lidé s autismem (Thorová, 2006).

Pro dezintegrační poruchu je typickým rysem regres ve vývoji dítěte, ačkoliv předešlý vývoj probíhal v normě. Dříve byla známa jako Hellerův syndrom, dnes je zařazována právě mezi pervazivní vývojové poruchy. Nástup poruchy je udáván mezi 2. a 10. rokem dítětem. Nastupuje emoční labilita, záchvaty vzteku, potíže se spánkem, agresivita, úzkost, dráždivost, hyperaktivita, neobratná zvláštní chůze, dítě se zhoršuje v komunikačních a sociálních dovednostech (Thorová, 2006).

Do kategorie s jinou vývojovou pervazivní poruchou spadají osoby, které jinak nesplňují klasická kritéria pro autismus, ale jejich problémy v různých vývojových oblastech způsobují závažné potíže. Výrazné bývá narušení sociálního a emočního intelektu, narušena je také schopnost plánovat si věci, domyslet důsledky vlastního chování a schopnost rozumět jazyku (Thorová, 2008).

1.3 Pozitivní vlastnosti lidí s poruchami autistického spektra

Lidé s Aspergerovým syndromem mají spoustu vlastností, které se dají při zaměstnání velmi pozitivně využít. Bělohávková a Gnanová (2008) zmiňují ve své publikaci tyto: výborná paměť, zaujetí pro fakta, dobré předpoklady pro matematiku a jiné vědní disciplíny, dobré vyjadřovací schopnosti (které jsou limitovány obsahem a celkově slabou schopností porozumění), upřímnost, uznávání a přesné dodržování stanovených pravidel, pečlivost, orientovanost na detaily.

Osoby s AS jsou často spokojeni při práci rutinní a předvídatelné, která je běžnou populací lidí vnímána spíše jako nezajímavá. V případě, že jim pracovní postup vyhovuje a jsou v něm zaběhnutí, podávají velmi dobré výkony (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Vzhledem k potížím, které mají v komunikaci s druhými, nevyhledávají kontakt s ostatními pracovníky, „*nechodí si pokecat*“ (Howlin, 2005).

„Ronnie získal práci u malé firmy, kde balil hotové prádlo. Když dostal zásilku zboží, nebyl ochoten odpočívat, dokud vše nezabalil a neoznačil správnými nálepkami. Dokázal tak pracovat bez přerušení celých 12 hodin, a dokonce se chvástal, že jeho rekord je 18 hodin. Jeho úsilí podporoval i fakt, že se vyhýbal společenským kontaktům a pracoval nejraději úplně sám. Jeho práce byla i velmi pečlivá. Jednou, když zabalil zásilku 8 tisíc košil, si stěžoval u dodavatele, že jedna košile chybí.“ (Howlin, 2005, s. 198)

Od lidí s Aspergerovým syndromem můžeme také očekávat kreativní řešení různých problémů či situací, a to právě díky jejich specifickému a netypickému způsobu myšlení (Thorová, 2007).

„Například třicetiletý muž s AS pomáhá matce, vysokoškolské profesorce, s navrhováním pedagogických postupů a pomůcek, jeho postřehy jsou pro zkušenou pedagožkou neotřelé, a tudíž velmi cenné. Pětadvacetiletý muž s AS se živí překlady sci-fi. Má bohatou slovní zásobu a v tvorbě českých slov neologismů nemá konkurenci. Někteří lidé s AS jsou díky své pílì a počítačovým schopnostem najímáni na testování bezpečnosti ochranných počítačových systémů.“ (Thorová, 2007, s. 22)

Thorová (2007) uvádí příklady zaměstnání, kde mají možnost lidé s Aspergerovým syndromem uspět a jsou v takové práci spokojeni. Vyplývá to z jejich vlastností, mezi něž patří malý zájem o sociální kontakt, smysl pro přesnost, obliba v rutinní činnosti. Takových vlastností se dá využít na pozici účetního, správce dat, archiváře, knihovníka, archeologa, poštovního úředníka i dělníka.

Poctivost. Další z vlastností, která je pro lidi s autismem typická. Podvodné chování totiž vyžaduje určitou dávku předvídavosti a rafinovanosti, což přesahuje možnosti osob s autismem (Howlin, 2005).

1.4 Případné obtíže na pracovišti u lidí s PAS

Problémy v komunikaci. Lidem s autismem může činit obtíže nejen porozumění instrukcím, ale také jim může chybět schopnost funkčně komunikovat, na které jsou některé pracovní pozice závislé.

Následující ukázka z knihy ženy s Aspergerovým syndromem dokazuje, jak může dojít ke špatnému pochopení zadanému úkolu na pracovišti.

„Měla jsem začít na nejjednodušším stroji: dírkovači. (...) Pracovala jsem pilně a pracovala jsem rychle. Brzy se bedna s kožichy začala plnit a šéf se u mě zastavil, imponovalo mu, jak rychle pracuju. Rozhodl se ověřit si kvalitu. V obličejí se mu objevil zděšený výraz, začal křičet a obracet každý kus kolen dokola.

„Cos to udělala?“ ječel opakovaně. „Knoflíkové dírky v rukávech, knoflíkové dírky v límci, knoflíkové dírky na zádech. Koukej odtud k čertu vypadnout.“ (...) Neuvědomila jsem si totiž, že dírky mají být umístěny na konkrétním místě.“ (Williamssová, 1995, s. 96)

Neschopnost podělit se s druhými o informace, uvádí Howlin (2005) v knize věnované dospívajícím a dospělým lidem s autismem jako jednu z nevýhod při kontaktu s lidmi s PAS. Popisuje příběh pana Neda, který byl zaměstnán jako analytik ve velké počítačové firmě, jeho prací byly opravy chyb u nefunkčních počítačů. Bohužel Ned nebyl schopný popsat a vysvětlit svým spolupracovníkům, kde byla chyba a jak jí předcházet. Ani pokusy o zapisování jeho postupů práce se neosvědčily, neboť jeho specifickému způsobu zapisování nikdo neporozuměl.

Pojmenovávání skutečnosti tak, jak ji vidí a vnímání, je dalším rysem lidí s autismem. Může se stát, že jsou proto občas nazýváni nevychovanými. Ve své praxi jsem se s tímto setkala především u dětí školního věku, kdy komentují své okolí. Takové komentáře typu: *„Podívej, ta je tlustá, asi hodně jí.“* okolí však lépe „vstřebá“ právě od dítěte než od dospělého člověka. Howlin (2005) dává příklad z pracovního prostředí, kdy se pan Stuart nevhodně vyjadřoval o vzhledu a barvě pleti svých spolupracovníků. Takové chování bylo samozřejmě ostatními vnímáno velmi negativně, i když to pan Stuart nedělal se záměrem někoho urazit.

Lidé s poruchou autistického spektra se ale také mohou stát objektem šikany, posměchu a zneužívání. Dochází k tomu především z důvodu nepochopení chování, záměrů a motivace jiných lidí, přispívají tomu také obtíže v sociálních vztazích, se kterými se lidé s PAS potýkají. Do těchto situací se dostávají právě ti, kteří nejsou viditelně postiženi. Na příkladu dvou lidí to demonstruje Howlin (2005, s. 197): *„Clare, třiaadvacetiletá žena s autismem, měla výrazné řečové problémy. Doplnovala zboží v místním supermarketu, kde ostatní zaměstnanci znali její problémy. Vzhledem k tomu, že spolupracovníci věděli o jejích potížích s vyjadřováním, oslovovali ji jen minimálně, což Clare naprosto vyhovovalo. Ponechána sama sobě pracovala velmi dobře. Naopak Jeremy, který byl přibližně na stejné úrovni jako Clare jen s tím rozdílem, že jeho řeč byla velmi dobrá, zažil mnohé krušné časy. I když pracoval v obchodě na jižním předměstí Londýna, jeho projev byl jazykově velmi vytríbený s ohromnou slovní zásobou. (...) I když vedoucí obchodu byl velmi vnímavý a snažil se Jeremyho podporovat, kdykoliv odešel, ostatní zaměstnanci Jeremyho šikanovali a vynalézavě týrali. Nakonec Jeremy jednoho ze svých trýznitelů fyzicky napadl, a protože dotyčný popřel, že by Jeremyho provokoval, a Jeremy nedovedl vysvětlit důvod svého chování, byl z místa vyhozen.“*

Pro svou velkou důvěřivost a neschopnost porozumět skrytým úmyslům druhých lidí se můžou dostat osoby s poruchou autistického spektra i do takovéto situace: *„Jo uklízel v obchodě s klenoty. Jeho práce byla vždy perfektní, a tak ho vedoucí nechal někdy zamykat noční sejf. Noční hlídač si brzy všiml, že je Jo důvěřivý, a nabídl mu, že se o klíče od sejfu občas postará. Když pak došlo k vyloupení sejfu, byl Jo zatčen jako spoluviník. I když bylo od trestního stíhání upuštěno, zaměstnavatel rozhodl, že nemůže potřebovat pracovníka, který není schopen odhadnout motivy chování jiných lidí.“* (Howlin, 2005, s. 197)

I když pro zaměstnance neplyne žádná povinnost informovat svého zaměstnavatele o své diagnóze, v některých případech by bylo dobré, aby tak zaměstnanec učinil. Může tak předejít situacím, které by na něj mohly mít negativní dopad. Také od spolupracovníků se může člověk s jednou z diagnóz poruch autistického spektra dočkat většího pochopení pro své chování, které by jinak mohlo vzbuzovat smíšené pocity.

2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v souladu s legislativou

Mezi osoby se zdravotním postižením se mohou řadit i některé osoby s poruchou autistického spektra. Kdy je člověk považován za osobu se zdravotním postižením a jaké další povinnosti, případně i výhody z toho plynou pro zaměstnavatele, bude vysvětleno v této kapitole, jež se bude především opírat o legislativní rámec věci.

2.1 Kdo je osoba se zdravotním postižením?

Pro potřeby této bakalářské práce je nutné si, pomocí zákona, definovat, kdo je považován za osobu se zdravotním postižením. Tuto definici nalezneme v ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde na osoby se zdravotním postižením nahlížíme jako na:

„fyzické osoby, které jsou

- a. orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,*
- b. orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.*

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.“ (www.mpsv.cz, odbor 41)

Od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Rozhodnutí, která byla vydána do 1. 1. 2012, jsou platná na dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012 (www.mpsv.cz, odbor 41).

2.2 Povinnosti zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele je povinností zaměstnávat osoby se zdravotním znevýhodněním; o tom, za jakých podmínek k tomu dochází, bude vysvětleno v této kapitole, ve které bude hlavním zdrojem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Od začátku letošního roku, tedy od 1. 1. 2012 byla novelizována ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterými je upraveno plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále také jen OZP) a přenesení kontrolní kompetence z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (www.mpsv.cz, odbor 41).

Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR jsou uvedeny dvě hlavní povinnosti plynoucí pro zaměstnávání v souladu s plněním povinného podílu zaměstnávání OZP. Jsou jimi:

„1. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.

2. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen vyhláška).“
(www.mpsv.cz, odbor 41)

Zaměstnavatel má možnost si vybrat ze tří způsobů, jak dosáhnout podmínek povinného plnění zaměstnávání OZP. Způsoby jsou uvedeny v § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatel může také využít kombinace jednotlivých možností. Pro účely této bakalářské práce bude dostačující, pokud si jednotlivé způsoby plnění povinného podílu pouze nastíníme a nebudeme zacházet do přílišných detailů, které by ve výsledku mohly být zmatečné a způsobily by dezorientaci v problematice.

1) Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

V tomto případě platí již výše zmiňovaná povinnost, kdy je zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci povinen zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením. Osoba, která je považována za osobu s těžším zdravotním postižením, což je osoba mající nárok na plný invalidní důchod, se započítává třikrát. Pro příklad: Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu s těžším zdravotním postižením, na třetinový úvazek, do zákonného plnění si připočte jednoho zaměstnance se zdravotním postižením (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

2) Způsob plnění povinného podílu odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek

„Odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek je pro účely plnění povinného podílu možno realizovat jen od subjektů uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tj. od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více než 50 % OZP nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP a nezaměstnávají žádné zaměstnance (dále jen „dodavatel“).“ (www.mpsv.cz, odbor 41)

Celková částka, kterou je zaměstnavatel povinen zaplatit, je za každou nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením sedminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství ČR (Bělohávková, Gnanová, 2008). Jen pro ucelení představy, podle Českého statistického úřadu byla za loňský rok 2011 průměrná mzda 24 319 Kč (www.czso.cz).

3) Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství ČR, a to za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat (www.mpsv.cz, odbor 41).

2.3 Výhody pro zaměstnavatele

Můžeme si položit otázku, proč zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni zaměstnávání lidí se znevýhodněním. Možná je tomu právě proto, že nejsou dostatečně, či vůbec informováni, o jaké výhody mohou zažádat.

Ve smyslu § 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé nárok požadovat od krajských poboček Úřadů práce České republiky podporu v níže uvedených případech:

- a. *„Informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,*
- b. *součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,*

- c. *spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,*
- d. *spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.“*
(www.mpsv.cz, odbor 41)

Z předchozích bodů je patrné, že je zaměstnavateli poskytnuto široké spektrum poradenských služeb, na něž se může obrátit při nejasnostech spojených jak se samotným výkonem práce osoby se zdravotním postižením, tak při veškerých dalších otázkách vztahujících se k této problematice.

O příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti může požádat zaměstnavatel v případě, že více než 50% zaměstnanců je tvořeno osobami se zdravotním postižením. Příspěvek může být vyplacen až do výše osmi tisíc Kč. Zaměstnavatel podává žádost na příslušný Úřad práce ČR, a to zpětně za každé uplynulé čtvrtletí (www.mpsv.cz, odbor 41). Podrobnější informace o podmínkách přidělení příspěvku lze dohledat v zákoně o zaměstnanosti.

Další možností, kterou zaměstnavatel může využít, je sleva na dani z příjmu, která je formulována § 35 v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Bělohávková a Gnanová (2008) shrnují slevy na dani ve své publikaci do dvou kategorií, a to podle výše příspěvku:

- a) zaměstnavatel má za každého zaměstnance se zdravotním postižením slevu na dani ve výši 18 000 Kč,
- b) zaměstnavatel má za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením slevu na dani ve výši 60 000 Kč.

„Např. zaměstnavatel s počtem 50 zaměstnanců zaměstnal 2 osoby se zdravotním postižením. Díky tomu splnil povinnou kvótu a ušetřil 113 740 Kč za náhradní plnění. Kromě toho získal slevu na dani ve výši 36 000 Kč. Dohromady tedy ušetřil částku 149 740 Kč za rok.“ (Gnanová a kol., 2011, s. 9)

Zaměstnavatel však může žádat i o další příspěvky vztahující se k zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, jedná se o:

a) příspěvek na chráněné pracovní místo

Příspěvek je určen na zřízení a provoz chráněného pracovního místa pro OZP, získává se od příslušného úřadu práce. Nárok na něj vzniká v případě nutnosti speciální úpravy pracovního místa pro OZP. Roční výše příspěvku může

být osminásobkem průměrné mzdy, v případě osoby s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy (Gnanová a kol., 2011).

„Např. zaměstnavatel se rozhodl zřídit chráněné pracovní místo pro 1 osobu s těžším zdravotním postižením. Od úřadu práce získal příspěvek v plné výši, který činí 253 428 Kč.“ (Gnanová a kol., 2011, s. 9)

b) příspěvek na chráněnou pracovní dílnu

Podíl OZP v chráněné dílně musí být alespoň 60%, v takovém případě může zaměstnavatel žádat úřad práce na zřízení pracovního místa, na které se vztahuje částka až ve výši osminásobku průměrné mzdy, u osoby s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy. Na samotný provoz chráněné dílny může zaměstnavatel obdržet čtyřnásobek průměrné mzdy, v případě osoby s těžším zdravotním postižením až šestinásobek (Gnanová a kol., 2011).

c) příspěvek na vytvoření tzv. společensky účelného pracovního místa

Tento příspěvek je určen na zřízení místa pro osobu sociálně znevýhodněnou, jež je dlouhodobým zájemcem o práci (Gnanová a kol., 2011).

d) příspěvek na zapracování

Úřad práce tento příspěvek věnuje na zapracování zaměstnance, kterému se věnuje zvýšená péče (jako je tomu u OZP). Poskytuje se po dobu tří měsíců a může dosáhnout výše poloviny minimální mzdy (Gnanová a kol., 2011).

e) úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci pracovní rehabilitace

Tyto náklady, do kterých spadá část mzdových nákladů zaměstnance připravujícího OZP k práci, doprava, osobní ochranné prostřední, hradí po dohodě úřad práce. (Gnanová a kol., 2011).

f) snížení minimální mzdy

K této variantě se může zaměstnavatel uchýlit ve chvíli, kdy je zaměstnanec schopen vykonat pouze část požadované práce, a to podle Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimálně mzdě. Pokud je klient v 1. nebo 2. stupni invalidity, může pracovat za 75% výši minimální mzdy, pokud je ve 3. stupni invalidity, výše minimální mzdy dosahuje 50% (Gnanová a kol., 2011).

Gnanová a kol. (2011) upozorňují, že je otázkou, zda není toto opatření diskriminační. Opodstatnění nacházejí v případě, kdy zaměstnanec se zdravotním znevýhodněním vykonává práci výrazně pomalejším tempem.

3. Možnosti pracovního uplatnění osob s poruchami autistického spektra

O možnostech zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, tedy i o možnostech lidí s poruchou autistického spektra, se vyjádřil Václav Krása v níže citovaném úryvku.

„Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (§ 67-84). Následující text vychází z tohoto zákona, není-li uvedeno jinak. Prováděcím právním předpisem k tomuto zákonu je vyhláška 518/2004 Sb. OZP mohou hledat zaměstnání samostatně nebo ve spolupráci s úřadem práce, a to u zaměstnavatelů státního, neziskového i komerčního sektoru všemi obvyklými způsoby. Mohou také využít služeb agentur podporovaného zaměstnávání, které poskytují podporu při vyhledávání a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce. Vedle otevřeného trhu práce mají OZP možnost pracovat na chráněných pracovních místech, v rámci společensky účelných pracovních míst, v chráněných dílnách nebo v tzv. výrobních družstvech, která zaměstnávají více než 50% OZP. Pobírání invalidního důchodu nevyklučuje v určitém rozsahu samostatnou výdělečnou činnost, nemusí být omezen rozsah pracovního úvazku ani výše výdělků. Je důležité, aby práce, již OZP vykonává, neměla negativní důsledky na její zdravotní stav. Je vhodné, aby OZP konzultovala tuto otázku se svým ošetřujícím lékařem, popř. také s odbornými lékaři, jež v souvislosti se zdravotním postižením navštěvuje. OZP, které pobírají částečný invalidní důchod, mají od 1. února 2006 nárok na celou výši důchodu bez ohledu na příjem z výdělečné činnosti. Vznik a skončení pracovního poměru OZP probíhá podle stejných pravidel jako u ostatních zaměstnanců. Zaměstnání OZP by mělo odpovídat jejím schopnostem, dovednostem, kvalifikaci, zájmům a individuálním potřebám, které mohou vycházet z jejího zdravotního stavu.“ (Krása a kol, 2009, s. 2)

Jelínková (2001) nahlíží na zaměstnávání lidí s PAS v rámci třech pracovních modelů. Zdůrazňuje, že pro potřeby každého z nich je nutné individuálně ohodnotit schopnosti klienta podle speciálních testů. K těmto účelům doporučuje test AAPEP (Adolescent and Adult Psychoeducational Profile – Psychoedukační profil pro dospívající a dospělé), který určí schopnosti klienta v těchto oblastech:

- *„druh práce, ve které by klient mohl být úspěšný a spokojený, a to podle jeho preferencí,*
- *rozsah a charakter nezbytné dopomoci (např. přítomnost asistenta),*
- *dobu, po kterou bude klient schopen pracovat,*

- dobu, po kterou bude klient potřebovat pomoc,
- úroveň nezávislých funkcí (např. samostatnost v rozhodování),
- pracovní chování (schopnost pracovat v kolektivu, schopnost pracovat podle návodů, schopnost dodržovat bezpečnostní předpisy).“ (Jelínková, 2001, s. 16)

Modely pracovního zařazení podle Jelínkové (2001):

1) Model individuálního zařazení klienta (se supervizí)

Tento model funguje na principu zařazení člověka s PAS do běžného zaměstnání s předpokladem podpory od asistenta. Počáteční intenzivní výcvik by se měl časem snížit, tím tedy omezit pomoc asistenta – občasné návštěvy pracoviště, konzultace po telefonu.

Vhodným typem práce v tomto modelu je podle Jelínkové (2001) např. úklid stolů a mytí podlahy v restauraci, z kancelářských prací kopírování nebo zařazování knih v knihovnách, dále také doplňování zboží v obchodech apod.

2) Model malých skupin – chráněná dílna

V tomto modelu je pracovním místem chráněná dílna, kde je zajištěna neustálá spolupráce a dohled asistenta nad klienty – asistent má na starost několik (3 – 5) – jeho dopomoc je mnohem intenzivnější, než jak je tomu v případě modelu 1. Asistent je zde oporou nejen při pracovních činnostech, ale řeší i problémové chování, případně zdravotní komplikace klientů (Jelínková, 2001).

3) Model mobilních pracovních skupin

Klienti pracující v mobilních pracovních skupinách velmi často nebývají v pracovním poměru. Vykonávají většinou pomocnou práci, a to v komunitě, ve které žijí. Takovou práci může být např. starost o zahradu, úklid. Míra závislosti na dopomoci asistenta je výrazná, u klientů se často projevuje problémové chování. Asistent má na starosti opět více klientů, zpravidla 2 – 3. Tento model si klade za cíl rozvíjet a upevňovat základních dovedností, které jsou zařazeny do denního rozvrhu klienta (Jelínková, 2001).

„Při výběru vhodné práce je třeba dbát, aby byla předvídatelná, pracovní úkol jednoznačně definovaný. Klienti s autismem nezvládají aktivity s „otevřeným koncem“, kdy je třeba domýšlet řešení nebo volit z několika možných alternativ. Pozornost je třeba věnovat i pracovníku místu. Klienta s autismem rozptýlí i nepatrný podnět. U některých

postižených musíme vzít v úvahu i přecitlivělost na smyslové podněty a výrazné smyslové preference. Mnohým vadí větší počet lidí v místnosti.“ (Jelínková, 2001, s. 17)

Pokud bychom se zaměřili pouze na skupinu lidí s diagnózou Aspergerův syndrom, je třeba, jako u všech ostatních, při hledání pracovního místa zohlednit jejich zájmy. V případě, že bude zaměstnání pro člověka s AS něčím blízké a bude ho vykonávat se zájmem, dá se předpokládat, že bude podávat i velmi dobré výkony, v ideálním případě uplatní i své nadprůměrné až fenomenální schopnosti (Bělohávková, Gnanová, 2008).

„U lidí s AS nelze zevšeobecnit předpoklad stupně dosaženého vzdělání, Někteří se proto mohou uplatnit v oborech jako např. informatika, dopravní inženýrství, odborné překladatelství, jiní zase budou pracovat např. v knihovně či vypomáhat v zahradnictví.“ (Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 10)

Jak je patrné z předchozího odstavce, je důležité ke každému člověku s AS přistupovat individuálně a při hledání vhodného zaměstnání zohledňovat jeho konkrétní schopnosti a dovednosti. Pro zmapování jeho zájmů a schopností, jež jsou předpokladem k výběru vyhovujícího pracovního místa, volíme vhodný nástroj. Ve službě podporovaného zaměstnávání APLA Praha se k tzv. pracovní diagnostice využívá softwarový program SES (Supported Employment Systém) vytvořený občanským sdružením RYTMUS, o.s. Program slouží k stanovení míry potřebné podpory a sleduje vývoj dovedností uživatelů služeb, dostupný je na webových stránkách www.pz-ses.net (Bělohávková, Gnanová, 2008).

3.1 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Rozvoj těchto dvou možných forem zaměstnávání OZP podporují Úřady práce ČR, které poskytují, za předpokladu splnění zákonných podmínek, příspěvek na zřízení pracovních míst. Stát se těmito opatřeními snaží rozvíjet a podporovat pracovní příležitosti OZP (Krejčířová a kol., 2005).

Společným znakem chráněné dílny a chráněného místa je doba provozování, která je stanovena na nejméně 2 roky. Chráněné místo je vytvořené místo zaměstnavatelem, naproti tomu chráněná dílna je pracovištěm, kde musí být zaměstnáno nejméně 60% OZP (Krejčířová a kol., 2005).

3.2 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání (dále také jen PZ) spadá do jedné z forem nejen pracovního, jak již název sám napovídá, ale také sociálního uplatnění pro osoby znevýhodněné na trhu práce (Krejčířová a kol., 2005).

Česká unie v roce 2003 definovala službu podporovaného zaměstnávání takto: *„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a udržet si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“* (Krejčířová a kol., 2005, s. 18)

Kňážko (2008) charakterizuje službu PZ jako: *„jeden z neucelenějších postupů podpory zaměstnanosti lidí s handicapem ať už je jakýkoliv a navíc, poskytuje podporu asistenta, který je na dlouhé cestě k zaměstnání pomocnou rukou a učí uživatele tak, aby byl schopen v co nejkratší době zvládat potřebné dovednosti sám a aby si udržel pracovní návyky“.* (Kňážko, 2008, s. 14)

Bělohávková a Gnanová (2008), které se zabývají problematikou zaměstnávání lidí s poruchou autistického spektra, popisují, že smyslem PZ je: *„vyrovnání příležitostí pracovního uplatnění lidí, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. A umožnit těmto lidem získat a udržet si takové zaměstnání, které odpovídá jejich zájmu, schopnostem a osobním možnostem. Cílem je zvýšit samostatnost, dovednosti potřebné k nalezení a udržení si zaměstnání, posílit pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj. Zároveň podporované zaměstnávání představuje významnou službu pro zaměstnavatele. Poskytuje mu potřebnou podporu, aby mohl člověka se znevýhodněním zaměstnat.“* (Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 5)

Z výše uvedených definic je patrné, že PZ není určeno pouze osobám se znevýhodněním, ale se službou PZ mohou spolupracovat i zaměstnavatelé, kteří se mohou v otázkách zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním obrátit na pracovního konzultanta nebo na pracovního asistenta.

Služba PZ je, jak už bylo zmíněno v definici České unie pro podporované zaměstnávání, službou časově omezenou, proces trvání proto nesmí přesáhnout dva roky. Uživatel se během doby trvání služby učí samostatnosti při zvládání svých pracovních povinností. Cílem je, aby se z prvotní přímé podpory na pracovišti postupně stávala podpora nepřímá a závislá na konzultacích mimo pracoviště, kterých by mělo s postupem času ubývat (Bělohávková, Gnanová, 2008).

3.2.1 Historie podporovaného zaměstnávání

Myšlenka podporovaného zaměstnávání (dále také jen PZ) vznikla v 70. letech ve Spojených státech amerických, později se rozšířila do Kanady. Přispěl k tomu celkový vývoj ve společnosti a také revize tradičního modelu připravenosti. Především se v něm kladl důraz na to, aby se člověk učil dovednosti v modelovém prostředí dříve, než přijde do prostředí reálného, tedy na pracoviště. Předpokladem bylo přenést naučené dovednosti z modelového prostředí na pracoviště. Ale při hodnocení se ukázalo, že lidé s mentálním postižením, pro něž byl tento systém vytvořen, selhávají a nejsou schopni naučené dovednosti aplikovat v jiném prostředí, než ve kterém je nabyly. Revizí tohoto modelu vznikla nová myšlenka, a to podporované zaměstnávání s tréninkem dovedností přímo na pracovišti (Krejčířová a kol., 2005).

„Postupně v dalších letech se myšlenka PZ rozšiřovala do Evropy. V USA bylo podporované zaměstnávání legislativně zakotveno v roce 1984 v Developmental Disability Act. Od roku 1986 začaly vznikat agentury PZ ve Velké Británii. V roce 1990 začaly probíhat pilotní projekty týkající se problematiky PZ v Norsku, jejichž důsledkem bylo poskytování PZ od roku 1996 jako veřejné služby zajišťované tamními úřady práce. Ve Finsku se v osmdesátých letech začaly uskutečňovat pilotní projekty „integrováné chráněné práce“ a legislativní zakotvení PZ se v současné době připravuje. Podporované zaměstnávání je známé také v dalších evropských zemích (Itálie, Belgie, Německo a další).“ (Krejčířová a kol., 2005, s. 17)

V České republice se první projekty této metody začaly realizovat v roce 1995 v Praze, můžeme tedy říci, že jeho historie v ČR je relativně krátká. V současné době je patrný neustále se zvyšující počet agentur, které se zajímají právě o výše zmiňovanou službu. Kňážko (2008) tvrdí, že: *„metoda zažívá v Čechách ještě stále svůj prvotní boom“* (Kňážko, 2008, s. 13).

Základní myšlenkou první metodiky PZ v ČR bylo vybudování rozsáhlé sítě agentur, jež se zabývají službami, které je možné spojit s poskytováním služby PZ, a tím vytvořit širokou základnu poskytovatelů služby PZ. Metodika neřešila jednotlivé kroky příliš do hloubky, zabývala se především základními principy a kroky, které je třeba aplikovat, aby se došlo k naplnění podmínek podporovaného zaměstnávání (Kňážko, 2008). Mezi tyto základní body metodiky Kňážko (2008) řadí: *„pozitivní, aktivizační a hlavně individuální přístup, rychlost umístění, výuka schopností a dovedností v průběhu*

procesu a na pracovišti, přímo podpora konzultanta nebo asistenta všem zúčastněným stranám“ (Kňážko, 2008, s. 13).

V současné době se agentury nabízející službu podporovaného zaměstnávání sdružují pod Českou unií pro podporované zaměstnávání, která se stala jejich zastřešující organizací. Za jeden z cílů si unie stanovuje formulování, šíření a podporu myšlenky podporovaného zaměstnávání, čímž poskytuje jednotlivým agenturám know-how v poskytování této služby. Díky takto širokému spektru agentur vzniká nemalá základna spolupracujících subjektů, které si mezi sebou předávají získané zkušenosti a poznatky. Samozřejmě je důležité zohlednit i fakt, že každá z agentur se zaměřuje na jinou cílovou skupinu, a to s ohledem nejen na zdravotní aspekty nezářhodnění, ale také na sociokulturní rozdíly v daném regionu, kulturu komunity apod. Následkem různorodosti cílových skupin jednotlivých agentur je fakt, že ne všechny nástroje podporovaného zaměstnávání lze využít u každé ze skupin, což dává za vznik metodikám více diferenciovaným podle potřeb jednotlivých poskytovatelů, potažmo klientů (Kňážko, 2008).

Osobám s poruchami autistického spektra se věnuje APLA (Asociace pomáhající lidem s autismem), občanské sdružení, které se v rámci služby PZ zaměřuje na klienty s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem.

3.2.2 Cílové skupiny podporovaného zaměstnávání

Jak už bylo v předchozích kapitolách zmíněno, služba PZ je určena osobám se znevýhodněním. Toto označení je ale velmi obecné, proto se ho v této kapitole pokusíme přiblížit a konkrétně jmenovat skupiny lidí, kterým je umožněno služby využívat.

Krejčířová a kol. (2005) varují, že pojem cílová skupina je příliš obecným pojmem, který může působit neosobně a abstraktně. Pokud má ale být služba PZ poskytována kvalitně, je stěžejní, abychom věděli, pro koho je služba vhodná.

Obecně můžeme mluvit o lidech, kteří: *„chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, to znamená na běžném pracovišti, kde většina zaměstnanců v oblasti pracovního uplatnění není znevýhodněna. Týká se lidí v produktivním věku, kteří potřebují pomoc a podporu při hledání práce i při práci samotné a jejím udržení.*

Potřeba podpory plyne z individuálních specifických potřeb jednotlivce. Znevýhodňující faktory mohou být způsobeny zdravotním postižením, závislostí na

návykových látkách, situací při návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovectvím a podobně.“ (Krejčířová a kol., 2005, s. 19)

Kňážko (2008) hodnotí cílovou skupinu také: „*Cílovou skupinou uživatelů, pro kterou je především určena popisovaná metoda, jsou osoby právně způsobilé starší osmnácti let, které jsou sociálně znevýhodněné či se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Jedná se převážně o:*

- *osoby v nepříznivé sociální situaci,*
- *osoby čelící riziku trvalé chudoby,*
- *osoby ohrožené sociální okluzí (sociálním vyloučením),*
- *osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace, či z důvodu ztráty nebo absence pracovních návyků,*
- *osoby bez zkušeností se zaměstnáním, mladí lidé opouštějící dětský domov, diagnostický či jiný ústav,*
- *osoby se zdravotním či mentálním handicapem (ČID, ZPS),*
- *mladé ženy po mateřské dovolené, samoživitelky,*
- *osoby s nízkou úrovní či absencí potřebných sociálních a pracovních dovedností,*
- *osoby s nízkým či chybějícím vzděláním (ZvŠ, ZŠ),*
- *osoby s nízkou sociokulturní úrovní (ztráta rodinného zázemí v důsledku rozpadu rodiny – vykázaní z bytu, rozvod nebo ztráta vlastního zázemí exekučním řízením),*
- *osoby s nízkou ekonomickou úrovní (žádné či nízké příjmy, dluhy, exekuce),*
- *osoby, které měly zaměstnání, přišly o něj a mají nízké předpoklady a překážky si zaměstnání opět získat a udržet,*
- *osoby se záznamem v rejstříku trestů – neplacení výživného, útok na veřejného činitele, výtržnost apod.,*
- *osoby žijící nedobrovolně v podmínkách, v nichž člověk nemá možnost získat potřebné pracovní dovednosti nebo ztrácí.*

Všichni tito lidé mají ale zároveň nějaké schopnosti a dovednosti, které mohou nabídnout a sny a přání, která si mohou realizovat jen tehdy, když si je budou moci dovolit.“ (Kňážko, 2008, s. 6)

3.2.3 Podporované zaměstnávání APLA Praha, Střední Čechy, o.s.

Tato kapitola bude zaměřena na službu podporovaného zaměstnávání poskytovanou APLA - Asociací pomáhající lidem s autismem, organizací působící na území Prahy a Středočeského kraje, která se v rámci této služby zaměřuje na lidi s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem.

Projekt je realizován APLA Praha, Střední Čechy, o.s. (dále také APLA Praha) od května roku 2006 a vychází ze standardů podporovaného zaměstnávání České unie pro podporované zaměstnávání (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Zaměstnávání této cílové skupiny je velmi specifické, proto také vznikl metodický materiál, který vznikl v rámci projektu JPD 3 „I s autismem to jde – podporované zaměstnávání pro osoby s Aspergerovým syndromem“ a byl spolufinancován Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem České republiky a rozpočtem hl. m. Prahy (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Specifické postupy využívané v procesu PZ

Při dojednávání spolupráce se zájemcem o službu je potřeba si ujasnit individuální preference v oblasti pracovního umístění a vhodnost služby podporovaného zaměstnávání. Během zjišťování preferencí se může ukázat, že žadatel o službu není připravený na vstup na otevřený trh práce, a to z různých důvodů - chce se dál vzdělávat, vyhovuje mu práce v chráněné dílně, hledá pouze krátkodobé zaměstnání (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Zájemce o zařazení do PZ APLA Praha musí naplňovat daná kritéria. Těmi jsou: snížená schopnost k nalézání a udržení si zaměstnání (sebeobsluha, využívání veřejné dopravy, motivace k práci, provádění pracovních úkonů, schopnost jednat se spolupracovníky, úprava zevnější, společenské chování apod.), dlouhodobá podpora před, ale i po nástupu do zaměstnání a schopnost dodržovat pravidla služby (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Na začátku služby se seznámí klient s pravidly a průběhem služby, sepíše se dohoda o poskytování služby mezi zájemcem a pracovním konzultantem (dohoda se vždy přizpůsobuje individuálním schopnostem klienta). Součástí dohody je individuální plán (viz Příloha č. 1). Cílem individuálního plánu je vytvoření představy o vhodném pracovním místě a popsání cesty, jak tohoto pracovního místa dosáhnout. Na individuálním plánu by se měly podílet všechny zúčastněné osoby, tedy nejen klient a pracovní konzultant, ale také rodič nebo asistent. Plán slouží jako pomůcka k další

spolupráci, proto by měl být v první řadě srozumitelný pro klienta, měl by vymezovat konkrétní cíle, úkoly, termíny a osoby spolupracující na jednotlivých úkolech. Plán by měl být během služby revidován (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Při ujasňování si představ o tom, jakou práci chce klient vykonávat, je potřeba soustředit se na jeho vlastní zájmy a záliby, zohlednit jeho sny i přání, dosažené vzdělání a také individuální schopnosti a dovednosti. Pokud nemá uživatel jasnou představu o práci, je nejlepší využít praktických ukázek z různých profesí. Ideálním stavem by bylo, kdyby si mohl klient danou profesi sám vyzkoušet a ujistit se tak, zda by o ni měl zájem, či nikoliv. V mnoha případech je slovní popis profese nedostačující (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Bělohlávková a Gnanová (2008) uvádějí příklad pana Tomáše, který měl představu o své profesi jasnou: doplňovat zboží v supermarketu. S touto prací měl již předchozí zkušenost a věděl, co přesně má vykonávat, co se od něj očekává. Jinou práci rezolutně odmítal, protože mu scházela právě praktická zkušenost. Nedostačující byly i pomůcky, které pracovní konzultant využil (video, počítač). Až po ujištění pana Tomáše, že si může jiné profese nezávisle vyzkoušet, se mohli s pracovním konzultantem porozhlédnout po jiných nabídkách práce.

Osobní profil klienta se dá použít jako vhodný nástroj při vytváření představy o vhodném pracovním místě především proto, že obsahuje důležité informace o klientovi - motivace, představy a přání, schopnosti a dovednosti, vzdělání, zájmy, záliby, pracovní zkušenosti, zdravotní omezení apod. (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Nácvik dovedností potřebných k vyhledávání pracovního místa

Při nácviku dovedností potřebných k vyhledávání pracovního místa se musí zohlednit individuální potřeby jednotlivých klientů. Každý klient přichází do agentury podporovaného zaměstnávání s jinými požadavky – někdo si chce pouze ujasnit předpoklady pro získání zaměstnání, jiný bude potřebovat podporu při hledání místa i po nástupu na pracoviště (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Klientům s Aspergerovým syndromem může pro snadnější vstup na trh práce a lepší orientaci v něm poskytnout tzv. Job klub. Job klub je kurz skupinového nácviku sociálních dovedností, umožňuje klientům získat informace z oblasti nalézání a udržení si zaměstnání (Bělohlávková, Gnanová, 2008). Teoretickým, ale hlavně praktickým přiblížením Job klubu se zabývá praktická část této bakalářské práce.

Pokud však klientům nevyhovují skupinové nácviky, mají možnost docházet na individuální nácvik, kde je přítomen pouze pracovní konzultant. Bělohlávková a Gnanová (2008) v takovém případě doporučují, aby se pracovní konzultant s klientem věnoval především nácviku cestování MHD, jednání na úřadech, nácviku telefonování, přípravě na pohovor, sepsání životopisu, manipulaci s penězi, tréninku správnému vyhodnocování situací apod.

Vhodné strategie při nácviku sociálních dovedností

Bělohlávková a Gnanová (2008) uvádějí několik strategií, které může člověk s Aspergerovým syndromem využít jako nástroj k porozumění každodenních situacím. Jsou to:

- a. popis situací,
- b. přehrávání rolí,
- c. využití videa,
- d. stanovení pravidel,
- e. formuláře,
- f. škály.

Lidé s Aspergerovým syndromem mají problém instinktivně poznat, co se od nich v daných chvílích očekává, jak mají reagovat. Proto se takovým situacím v mnoha případech vyhýbají (například při představování). V tomto bodě je dobré si danou obtížnou situaci rozepsat krok po kroku. Pan Petr neví, jak se zachovat, když potká nějakou osobu na chodbě. V tom by mu měla pomoci právě kartička, na které bude mít situaci zaznamenanou. Kartičku bude nosit u sebe a vždy, když nastane daná situace, se podívá, jak se má zachovat. Takto strategie se doporučuje především při nácviku pozdravu, přerušení hovoru apod. (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Při přehrávání rolí se simuluje situace, ze které má jedinec s AS obavy, v umělém prostředí. Má tedy možnost si situaci vyzkoušet v klidu a může ji několikrát zopakovat třeba v případě, že nastane nějaká chyba, nedorozumění. Přehrávání rolí se využívá například při nacvičování pohovoru, telefonátu (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

K využití videa k nácviku situace je vždy zapotřebí souhlas klienta. Nahrané video slouží klientovi jako důkaz, jak se v dané situaci chová, umožní mu to zhodnotit své chování zvenku (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Pro osoby s AS je typické, že mají rádi věci, které jsou konkrétní a předvídatelné. Ve chvíli, kdy si neví rady, je třeba stanovit si pravidla, jak se v dané situaci zachová. Tato pravidla je dobrá udělat přehledně a mít je na viditelném místě. Velmi podobné jsou formuláře, které také dávají návod klientovi, co má v dané situaci, se kterou si neví rady, dělat, viz Příloha č. 2 (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Škály mohou lidem s AS s vyjádřením jejich pocitů a myšlenek, které jim dělá problém jinak slovně vyjádřit. Pro člověka s AS je srozumitelnější na otázku, jak se dnes má odpovědět číslem, které na škále značí pocit (velmi dobře = 8). Pan Petr si se svým asistentem vytvořil škálu pocitů, díky které pak lépe svým kolegům v práci sdělil, jak se cítí, viz Příloha č. 3 (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Vyjednávání se zaměstnavatelem

Klient se před samotným rozhovorem nejprve rozhodne, zda chce pohovor absolvovat sám nebo s pracovním asistentem. V případě, že se rozhodne klient využít přítomnosti pracovního asistenta, musí být dopředu domluvena míra podpory, kterou klient od asistenta očekává. Míra podpory by však měla být přiměřená schopnostem, které klient má (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Podpora na pracovišti

Při plánování podpory na pracovišti se dbá především na potřeby uživatele a zaměstnavatele. Přímou podporu na pracovišti může vykonávat pracovní asistent nebo pracovní konzultant, a to po celou pracovní dobu nebo jen po její část. Pracovní asistent (konzultant) vede uživatele k postupné samostatnosti uživatele na pracovišti prostřednictvím nácviku požadovaných úkolů. Klient může využít i nepřímé podpory, která spočívá v pravidelných konzultacích s asistentem nebo konzultantem. Klient má tak možnost mluvit o své nové práci a řešit případné obtíže. Možnost využít konzultací má i zaměstnavatel (Bělohlávková, Gnanová, 2008).

Ukončení poskytování služeb podporovaného zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání je poskytována po dobu dvou let. Během této doby se klient učí samostatnosti při svých pracovních povinnostech. Ideálním případem

ukončení služby je chvíle, kdy již klient nepotřebuje podporu pracovního konzultanta a asistenta. Ukončení služby může být pro osobu s AS velmi obtížnou, může mít obavy z toho, co bude dál. Doporučuje se tedy včasné sepsání krizového plánu. Klient by měl být také ujištěn, že v případě potřeby mu bude umožněna podpora organizací.

Příklady dobré praxe

Pro dostínění toho, jak funguje podporované zaměstnávání v praxi, byly vybrány ukázky dobré praxe klientů APLA Praha, Střední Čechy, o.s., které byly uvedeny v publikaci vydané ve výše zmiňované organizaci věnované právě PZ pro osoby s Aspergerovým syndromem. V závěru každé ukázky bude zhodnocení a poukázání na správný postup klienta při hledání pracovního místa.

„Panu Tomášovi je 25 let. V září 2007 ukončil bakalářské studium na Českém vysokém učení technickém obor Kybernetika a měření. Dál studovat nechtěl a rozhodl se nastoupit do práce. Pracovat chtěl částečně v oboru, nikoliv tedy v oblasti kybernetiky, ale jako programátor.

V organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o.s. navštěvoval v květnu a červnu 2007 Job kluby. Těchto setkání bylo celkem šest, jednou za 14 dní. Jejich obsahem byla témata související s hledáním a udržením si práce (např. kde hledat zaměstnání, co má obsahovat životopis, jak úspěšně absolvovat pracovní pohovor, jak komunikovat na pracovišti).

Tomáš poprvé přišel na individuální schůzku v září 2007. Pracovní konzultant poskytl veškeré informace o podporovaném zaměstnávání, na základně kterých se Tomáš rozhodl práci nalézt samostatně. Dohodli se na době, ve které mu to bude umožněno. Po dvou měsících zkontaktoval Tomáš pracovního konzultanta a požádal ho o poradenství při hledání práce.

V individuálním plánu si stanovili cíl a cestu k cíli. Tomáš potřeboval konzultaci při sestavování životopisu, psaní motivačního dopisu, nácvik telefonování a především v přípravě na pracovní pohovor. Na začátku ledna společně vyhledávali vhodné inzeráty s nabídkou volných pracovních míst, na které posílali životopis s motivačním dopisem.

V případě kladné odpovědi Tomáš zavolal do organizace a zeptal se, zda na pracovní pohovor může přijít s pracovním konzultantem. Takto společně absolvovali dva pracovní pohovory. Po druhém pohovoru se ředitel firmy ozval s kladnou odpovědí a Tomáš v únoru nastoupil na místo programátora. Tomáš je v práci již druhým měsícem a

v práci se mu líbí. Zaměstnavatel je s Tomášovou odvedenou prací velmi spokojen.“
(Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 26)

Pan Tomáš využil možnosti najít si zaměstnání sám, při neúspěchu se obrátil na svého pracovního konzultanta a znovu se tedy rozhodl využít služby podporovaného zaměstnávání. V příkladu pana Tomáše je patrný jeho velmi aktivní přístup v jednání se zaměstnavatelem – pan Tomáš si při telefonickém rozhovoru sjednal se zaměstnavatelem schůzku a informoval ho o přítomnosti pracovního konzultanta na této schůzce.

„Slečně Jitce je osmnáct let. Již během studia na střední škole (obor knihovnice) docházela do APLA Praha, Střední Čechy, o.s. na Job kluby. Na těchto skupinových setkáních se Jitka dozvěděla, jak a kde hledat práci, jak napsat životopis a motivační dopis, jak se připravit na pracovní pohovor, získala přehled o sociálně právním minimu souvisejícím s nástupem do zaměstnání a mnoho dalších důležitých informací souvisejících s hledáním práce.

Na konci školního roku Jitka požádala výše uvedenou organizaci o pomoc při hledání práce. V této době již bylo jasné, že ve studiu nebude v dalším školním roce pokračovat. Jitka neměla jasnou představu o tom, jakou práci by chtěla dělat a jakou práci by zvládla.

S pracovním konzultantem nejprve vyhotovili osobní profil a pomocí pracovní diagnostiky určili možnosti jejího pracovního uplatnění. Řadu činností souvisejících s hledáním práce zvládala Jitka zcela sama. Zvláště v psaném projevu je velmi zdatná. V mluveném projevu je velmi nejistá a činí jí značné potíže. Jitka nikdy nepracovala a velmi se obávala, že práci nezvládne.

Jitka se během jednotlivých konzultací sama rozhodla, že by chtěla zkusit uklízet. Nejvíce by jí vyhovoval úklid kanceláří jednou až dvakrát týdně po dobu přibližně dvou hodin. Společně s pracovním konzultantem vyhledávali vhodné inzeráty, na které Jitka posílala životopis a motivační dopis.

Na motivační dopis odpověděly kladně tři organizace, které pracovní konzultant oslovil telefonicky. Firmy seznámil se službou podporovaného zaměstnávání a pokusil se dohodnout, zda by si Jitka mohla danou práci pouze vyzkoušet. Dvě firmy byly ochotné spolupracovat a Jitka si u nich za přítomnosti pracovního konzultanta úklid vyzkoušela.

Obě strany byly spokojeny a Jitka s nimi podepsala dohodu o provedení práce. Po dobu dvou měsíců docházel s Jitkou do zaměstnání její pracovní konzultant, který jí

pomáhal se na pracovišti zapracovat. Ze začátku s ní docházel na celou dobu úklidu, postupně tento čas zkracoval až po dobu naprosté samostatnosti Jitky.

V současné době je Jitka na pracovištích zcela samostatná. Odvádí velmi kvalitní práci, která jí baví. Jitka v organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o.s. využívá skupinových nácviků sociálních dovedností a uvažuje o tom, že by si s pomocí pracovního konzultanta našla ještě další úklid.“ (Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 26)

Na výše uvedeném příkladu je patrné, že paní Jitka při svém kontaktu se zaměstnavatelem naplno využila svůj velmi dobrý potenciál při komunikaci psaným projevem, čímž byla nejen zdůrazněna a naplno využita její silná stránka, ale také nedošlo již v prvokontaktu k vystavení mluvenému projevu, ve kterém je nejistá. Tím se, z mého pohledu, zcela předešlo možným komplikacím.

4. Kazuistika pana Petra

Získat kontakt na člověka s poruchou autistického spektra, který by byl ochoten s vámi udělat rozhovor na téma zaměstnávání, není lehkou záležitostí. Upozorňuje na to ve své práci i Lucie Andrllová (2011). Jako nejjednodušší se jeví, spojit se s organizací, která se touto problematikou a cílovou skupinou zabývá. Organizace si své klienty ale střeží, takže nemůže každý člověk „zvenku“ počítat s tím, že mu bude vždy vyhověno. Všechny organizace si v první řadě zjišťují váš opravdový zájem o problematiku.

V době, kdy jsem si zadávala téma své bakalářské práce, tedy na podzim roku 2010, jsem začínala pracovat v organizaci APLA Praha, Střední Čechy, o.s., která se specializuje výhradně na osoby s poruchami autistického spektra. I přes to, že jsem pracovala v rámci služby osobní asistence s dospělými klienty s PAS, nesetkala jsem se s pozitivními ohlasy na mou žádost o pomoc při psaní mé bakalářské práce. Rozhodla jsem se proto obrátit na Mgr. Evu Gnanovou, vedoucí střediska sociální rehabilitace APLA Praha. Při osobním setkání jsem ji požádala o rozeslání žádosti o pomoc při psaní bakalářské práce mezi klienty využívající službu podporované zaměstnávání. Zároveň mi byla nabídnuta možnost zúčastnit se sezení job klubu, který v rámci sociální rehabilitace APLA Praha svým klientům nabízí. Více informací o job klubu a samotnému průběhu jedné ze schůzek je věnována další z kapitol.

Na mou prosbu zareagoval pouze jeden z klientů APLA Praha, a to prostřednictvím své maminky. Ta se se mnou spojila a souhlasila s osobní schůzkou, kde bych panu Petrovi položila několik dotazů ohledně jeho cesty k nalézání zaměstnání. Aby byla situace pro pana Petra co nejvíce přijatelná a komfortní, nechala jsem výběr místa i času na něm a jeho mamince. Sešli jsme se v zaměstnání maminky, tedy v prostředí, jež pan Petr velmi dobře znal.

S panem Petrem jsem se seznámila a znovu mu vysvětlila, kdo jsem a na co se ho budu ptát. Ověřila jsem si, zda je to pro něj v pořádku. Také jsem ho ujistila, že se kdykoliv může obrátit na svoji maminku, která je přítomna právě proto, aby mu byla oporou.

Pro ucelení tohoto příběhu považuji za důležité, se nejprve zmínit alespoň v krátkosti o celkovém životním „putování“ pana Petra, a to od školní docházky až k stěžejnímu tématu této práce, hledání si zaměstnání a zkušenosti s výkonem práce.

Panu Petrovi bylo v době prvního rozhovoru 25 let, pochází z úplné rodiny, matka je zaměstnána ve výzkumu, otec pracuje jako instalatér. Má jednoho bratra, o tři roky mladšího, bez diagnózy. Žije s rodiči, o domácnost se stará maminka. Diagnózu Aspergerův syndrom obdržel již v dětství, maminka dodává, že byl diagnostikován zhruba v 5 letech.

Mateřskou školu navštěvoval běžnou i speciální bez asistenta, nástup na základní školu byl o rok odložen z důvodu školní nezralosti a nesoustředěnosti. Nastoupil do běžné základní školy, kde od 5. třídy navštěvoval specializovanou třídu pro žáky s dyslexií, i když sám dyslexii nemá. Jednalo se o třídu s menším počtem žáků, kde bylo předpokladem, že se pan Petr bude cítit lépe. Pobyt v této třídě komentuje slovy: „*Spolužáci se moc neučili, byli hodně hyperaktivní.*“ Výběr střední školy byl podmíněn tím, aby obor vyhovoval panu Petrovi fyzicky i psychicky. Do této části rozhovoru vstupuje maminka a konkretizuje: „*Rozhodně jsme nechtěli učební obor kvůli porušené jemné motorice.*“ Pan Petr tedy navštěvoval na střední škole obor technicko-administrativní pracovník. První dva ročníky docházel do školy pan Petr bez asistenta pedagoga, od třetího ročníku toto místo zastávala asistentka, která byla z organizace Rytmus, o.s. Na otázku, v čem konkrétně viděl pan Petr oporu, odpověděl: „*No, hlavně teda v té komunikaci se spolužákama i učitelkou.*“ Maminka si velmi přítomnost asistentky pedagoga chválila, protože asistentka komunikovala i s rodinou, udržovala pozornost pana Petra při hodinách, dokonce byla přítomna i při závěrečných zkouškách ve škole. Studium pan Petr dokončil zdárně a obdržel tak výuční list.

Po ukončení střední školy se pan Petr nahlásil na úřad práce, o tom, že má diagnózu Aspergerův syndrom, neříkal. Stále probíhala spolupráce s organizací Rytmus, o.s., jež mu také pomáhala s nacházením vhodného místa (v rámci programu pro pomoc při hledání zaměstnání). Pan Petr měl jasno v tom, co chce dělat – pracovat v oboru, který vystudoval.

Práci našel zhruba za rok a půl. Stal se administrativním pracovníkem ve firmě s výpočetní technikou. „*Opravoval jsem různé chyby v textu, skenoval papíry a taky psal čísla.*“ Pracoval samostatně, tedy v žádném kolektivu, což mu velmi vyhovovalo. Ve firmě věděli, že má pan Petr diagnostikovanou jednu z poruch autistického spektra. Zpočátku měl pan Petr oporu v pracovním asistentovi, který ho seznamoval s náplní práce dva, tři měsíce. Podpora nebyla zaměřena pouze na činnosti spojené s výkonem práce, ale také na cestování do práce. Časem si pan Petr cestu osvojil a doprovod asistenta již nebyl třeba. Co se týče komunikace, musel pan Petr vyjednávat převážně s nadřízeným, občas i s některou ze sekretárek. Problém v komunikaci pan Petr s nikým neměl, jen mu vadilo, na která

témata vtipkoval vedoucí. Například: Pan Petr nemá rád, když venku prší, jeho nadřízený vtipkoval, že to přece nevadí, když prší. To pana Petra velmi rozrušovalo. V prostředí, kde práci vykonával, měl problém ve chvíli, kdy tam často někdo procházel. Neměl tak svůj klid na práci, který je pro něj důležitý. Pan Petr byl zaměstnán na zkrácený úvazek, do práce docházel čtyři dny v týdnu na čtyři hodiny denně. Maminka se opět ujímá slova: „*Zkoušeli jsme i jiné varianty, třeba na 6 hodin 3 dny v týdnu, ale žádná z nich nevyhovovala úplně, Petr býval dost unavený po těch 6 hodinách.*“ V tomto zaměstnání setrval pan Petr 2 roky, pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, po této době již nebyla obnovena. Důvod, proč firma již nestojí o prodloužení, nevedla. Maminka dodává: „*Myslím, že to bylo taky kvůli tomu, že se Petr driloval, když mu něco nešlo, a to jim vadilo, když měli ve vedlejší místnosti přednášku.*“

Znovu se tedy obrátil na úřad práce, kam se zaregistroval, a začal spolupracovat s organizací APLA Praha, kterou znal již z dřívějších let a kde se zapojil do programu Podporovaného zaměstnávání vedeného Mgr. Evou Gnanovou. S APLA Praha spolupracoval něco málo přes jeden rok, než se vyskytla nabídka dalšího zaměstnání. Pan Petr měl možnost opět pracovat v oboru, který vystudoval. Začal tedy v dubnu 2010 pracovat jako administrativní pracovník ve Výrobním družstvu invalidů (VDI), kde vykonával kancelářské práce jako skenování papírů, zaznamenávání číselných údajů apod. Práce probíhala v kolektivu zhruba 5 – 10 lidí, co vykonávali podobnou práci, pan Petr se s nimi však nemusel domlouvat na postupech. Při zapracování mu pomáhal pracovní asistent 3 měsíce, který mu poskytoval podporu i při cestování v prvních týdnech, poté již nebylo této podpory třeba. V tomto zaměstnání byl pan Petr velmi spokojen. Pracoval opět 4 dny v týdnu na 4 hodiny. „*Mně to tak stačilo. Všichni pracovali až do dvou, ale mně stačil ten částečný úvazek.*“ Zhruba za rok, co pan Petr ve firmě pracoval, se měla firma stěhovat za Prahu. Pan Petr měl tedy na výběr ze dvou možností – jít za prací a dojíždět, nebo ukončit pracovní poměr dohodou. Pan Petr se rozhodl pro druhou možnost, která se v jeho situaci jevila jako nejlepší východisko, cestovat za prací více jak hodinu by pro něj bylo velmi náročné. V době rozhovoru byl pan Petr ve dvouměsíční výpovědní lhůtě. O tom, co bude dělat, teprve s maminkou řeší. V úvahu připadá opět spolupráce s APLA Praha, případně s organizací Rytmus, o.s.

S maminkou pana Petra jsem se znovu spojila za necelý rok od našeho posledního setkání, tedy v dubnu 2012. Domluvili jsme se na dalším osobním setkání. Tentokrát jsme se sešli v kavárně Vesmírna, která je provozována občanským sdružením Máme otevřeno?, o.s. jako tréninkové pracoviště pro lidi s mentálním postižením.

Při pozdravu pan Petr působil mírně nervózně, oční kontakt nenavázal. Pro zpříjemnění situace jsem panu Petrovi vyprávěla, co jsem za uplynulý rok dělala a zopakovala informace, které mi sdělil při našem minulém rozhovoru. Volně jsem tedy na něj navázala. Zajímalo mne, jak dopadlo hledání nového pracovního místa po odchodu z Výrobního družstva invalidů. Pan Petr na mou obecnou otázku, co se tedy po odchodu dělo, neodpověděl. Svůj dotaz jsem tedy konkretizovala a ptala se, zda znovu využíval služeb některé z organizací, nebo zda se obrátil na pracovní úřad. Do rozhovoru vstupuje maminka: *„Dostali jsme kontakt na firmu Megatrans, že hledají nějakýho klienta do chráněný dílny za Prahou. Tak jsem tam volala, potvrdili mi, že budou otvírat pobočku i v Praze, tak jsme poslali životopis, ale žádná odpověď nepřišla.“* Maminka pokračuje v popisování pracovních nabídek, pan Petr souhlasně přikyvuje, chvílemi dodává i verbální souhlas. *„Pak jsme dostali nabídku v Aple na ty chráněný dílny.“* Zajímalo mne, zda se aktivně pan Petr zapojil a o místo v dílně požádal sám, nebo mu bylo nabídnuto. Maminka to komentuje, že Petr byl s organizací APLA v kontaktu stále, docházel tam nepravidelně stále. Zeptala jsem se tedy konkrétně, čeho se v rámci APLA zúčastnil. Na to pan Petr neodpověděl, otázku jsme tedy ještě více specifikovala a ptala se rovnou na job kluby, které vede Mgr. Eva Gnanová s Mgr. Lucií Prokopičovou. *„Jo, to jsem chodil.“* Petr se dívá po mamince, snaží se ji vybízet k tomu, aby mluvila ona, ujímá se tedy slova: *„Pak jsme teda kontaktovaly taky Rytmus, kde je v tom podporovaným zaměstnání. Nejdřív byl na seznamu čekatelů, teď už na něj ale přišla řada, že teda dostal asistenta. A během té doby, co by na seznamu čekatelů, tak navštěvoval rekvalifikační kurz pro administrativní práce.“* Maminka vybízí pana Petra, aby sám popsal, co dělal za práci na rekvalifikačním kurzu. *„Tak já jsem tam dělal s počítačem, nějaký dovednosti.“* *„Myslíte kurzy sociálních dovedností? Můžete konkretizovat, co vás tam učili? Jak jednat se zaměstnavatelem apod.?“* *„No, ano. Jak vlastně se má pozdravit a tohle. Pak chodím na přírodovědnou fakultu a tam je to vlastně nějaký obálkování, skartování a s počítačem nějakou práci.“* *„Chodí tam s vámi asistent?“* *„Ano, tam vlastně mám asistenta.“* *„Můžete konkrétně říct, v čem vám asistent pomáhá, v čem je vám to příjemnější, že tam s vámi je?“* *„No, jako že prostě dopravu...“* *„Pomáhá vám tedy s cestováním do práce. A s čím vám pomáhá přímo při té práci?“* *„No, tak třeba s těma obálkami...“* *„Že vám je pomůže třeba nějak obstarat, abyste je měl, když vám dojdou?“* *„No, že jako kontroluje, jak to vlastně dělám. Jestli to dobře lepím a takhle, no.“* Asistent je s panem Petrem po dobu celé pracovní doby, tedy 4h denně. Pan Petr přichází na pracovišti do styku i s ostatními zaměstnanci, ale pracovní záležitosti s nimi řešit nemusí, spíše tedy kolem sebe jen procházejí. Práci mu zadává vždy jedna a tatáž osoba. Tuto pracovní nabídku mu zprostředkovala organizace Rytmus, o.s. a

jedná o práci v rámci rekvalifikačního kurzu, do kterého pan Petr dochází od února letošního roku.

Snažím se pana Petra směřovat do doby před zahájením rekvalifikačního kurzu. Je znatelné, že časová orientace je pro pana Petra obtížná, snažím se tedy vyhýbat pojmům jako před, po, ale vyjadřuji se konkrétně - v kterém měsíci kterého roku.

Maminka pana Petra se zmínila, že dochází do chránění dílny APLA Praha. Mé další otázky tedy směřují k náplni práce v dílně. Pan Petr se uvolnil a již není třeba, aby maminka zasahovala do rozhovoru, dokonce ji už ani sám pan Petr nevybízí k pomoci.

Do chráněné dílny dochází pan Petr 1x týdně na 4 hodiny denně. V dílně bývá vždy minimálně jeden pracovní asistent. *„Co je náplní vaší práce? Máte ji pořádnou stejnou, nebo pokaždé děláte něco jiného?“* *„Já tam stříhám nebo lepím, no, suchej zip tam lepím, obrázky lepím na krabičky. Nebo vezmu řezačku a dělám jednu řadu, druhou řadu.“* *„Můžete říct, jak vám tam pomáhá asistent? Co tam dělá?“* *„No, zadává tu práci a kontroluje, jestli to dělám správně a takhle, no. Jestli už to mám hotový.“* *„Dochází s vámi do práce i další spolupracovníci?“* *„Ne, nedochází, chodím tam sám, oni už tam jsou.“* Počet spolupracovníků pana Petra se mění, sám říká, že někdy tam jsou dva, někdy čtyři. Do rozhovoru s ostatními nevstupuje, každý si tam pracuje sám. Pracovní dobu i přestávky si většinou pan Petr sleduje sám, občas ho asistent upozorní, někdy naopak jen pan Petr oznámí, že odchází domů, nebo si bere přestávku. Na otázku, zda je v práci spokojený, pan Petr odpovídá, že asi ano, ale že: *„Už mi přijde, že to dělám moc dlouho. A chtěl bych nějakou jinou, nebo jednodušší, abych se nějak moc nenamáhal.“*

Kromě chráněné dílny a praxe v rámci rekvalifikačního kurzu pan Petr dochází na počítačový kurz od APLA Praha a na soukromé hodiny německého jazyka.

V závěru rozhovoru jsem se pana Petra ptala na jeho zkušenosti s pracovním úřadem, kde byl již několikrát registrován. Spolupráci s úřadem práce komentuje slovy: *“Oni říkají, že pro mě nic nemaj.“* Maminka dodává, že pro úřad práce měl pan Petr vypracovat individuální plán, do kterého měl zaznamenat všechny své pracovní aktivity. O své diagnóze úřad práce informoval prostřednictvím vstupního dotazníku.

Před rozloučením s panem Petrem a jeho maminkou jsme se bavili již o běžných tématech, povídali jsme si o jeho zájmech, o tom, jak vyplní svůj volný čas v následujícím týdnu.

4.1 Zhodnocení

Jak je z případové studie patrné, pan Petr se aktivně účastní na hledání pracovního místa, využívá k tomu několik organizací, včetně úřadu práce. Nejdéle spolupracuje s organizacemi APLA Praha a Rytmus, které v rámci svých programů nabízejí i možnost podporovaného zaměstnávání, do kterých se pan Petr zapojil. I přes jeho handicap se panu Petrovi podařilo vždy pracovat v oboru, který vystudoval, to se dá považovat za velký úspěch.

Na celkovém úspěchu při hledání vhodného zaměstnání má obrovský podíl i podpora celé rodiny pana Petra, především podpora ze strany jeho maminky, která je mu průvodcem po jeho životní cestě. To, jak je podpora rodiny důležitá, ne-li stěžejní v této problematice, dokládá i případová studie Lucie Andrlové (2011), a to i přes rozdílnost diagnóz jedinců.

Případová studie Lucie Andrlové (2011) popisuje cestu slečny Veroniky, třicetileté slečny s diagnózou středně funkční dětský autismus se středně těžkou mentální retardací, prostřednictvím vyprávění její maminky, a to z důvodu neschopnosti s ní vést funkční rozhovor. Stejně tak jako pan Petr prošla slečna Veronika několika různými zaměstnáními, v tom posledním je však již přes 12 let.

Pevně věřím, že i pan Petr po úspěšném dokončení rekvalifikačního kurzu najde brzy vhodné zaměstnání, ve kterém bude spokojený a využít v něm své nabyté dovednosti.

5. Záznam ze setkání Job klubu APLA Praha, Střední Čechy, O.S.

Job klub je jednou z forem, jak se ve skupině bavit a připravovat na hledání zaměstnání. Každé setkání je zaměřeno na určité téma, např. jaké jsou druhy práce, jak a kde najdu práci, jak si podat inzerát, jak poznat správný inzerát, jak napsat životopis, jak se připravit na pracovní pohovor (Zpravodaj APLA, 2011).

Klient má možnost si osvojit teoretické znalosti a zároveň je upevnit formou praktických nácviků. Zpětná vazba je poskytována nejen pracovním konzultantem, který kurz vede, ale také ostatními účastníky (Bělohávková, Gnanová, 2008).

Zúčastnila jsem se jednoho z těchto sezení Job klubu v květnu 2012. Na skupinový nácvik, jak můžeme také Job klub nazvat, dorazilo 6 klientů APLA Praha (pro zajímavost: 5 mužů a 1 žena). Všichni klienti mají diagnostikován Aspergerův syndrom nebo vysoko funkční autismus. Sezení trvá 1 hodinu a probíhá v místnosti, kde všichni sedí v kruhu.

Při postupném příchodu jednotlivých klientů APLA Praha jsem sledovala, jak a zda vůbec se snaží zapojit s druhými do komunikace. Převážná většina se o to nesnažila, dokonce ani nereagovala na občasné snahy jednoho z klientů, který, jak se zdálo, velmi stál o komunikačního partnera.

Poté, co do místnosti vstoupily pracovní konzultantky, mne představily jako jednu z praktikantek. Nikdo se však nad mou přítomností nepozastavil před představením, ani po něm. Zkontrolovala se docházka a předneslo se téma dnešního setkání, kterým byl: První dojem.

Ještě před samotným rozbořem toho, co si kdo představuje pod pojmem první dojem, se měl každý představit a říci, co má již za pracovní zkušenosti za sebou, případně zda v současné době někde nepracuje. Ne všichni zvládli souvisle mluvit, některým musely být otázky, na které mají odpovědět, připomenuty. Poté se již přešlo k tématu dnešního setkání Job klubu. Na otázku, co si kdo představuje pod pojmem první dojem, odpovídá pouze jeden muž a jedna slečna, ostatní se do hovoru zapojí až ve chvíli, kdy se konkrétně na ně konzultantka s dotazem obrátí. První dojem klienti charakterizují jako primární dojem. Konzultantka tedy specifikuje svůj dotaz: Co vše sledujeme při prvním dojmu? Jeden z klientů si na druhých všímá, zda mají culík, jiný sleduje to, jak působí. To ostatní velmi zaujalo a začíná se rozebírat, jak může člověk na první pohled působit a co tento náš pocit umocňuje. Konzultantka vytváří modelové postoje – zkříží ruce a mračí se, ukazuje

otevřená gesta. Klienti mají tyto jednotlivé pózy hodnotit, zda na ně působí pozitivně, negativně. Bylo zajímavé sledovat, že se nikdo k jednotlivým postojům nevyjádřil se 100% přesvědčením, ale spíše se přiklání k možnosti, že zkřížené ruce neznačí vstřícnost člověka.

Pracovní konzultantka všechny postřehy píše přehledně na tabuli, klienti mají tak vizuální oporu a mohou se v tématu lépe zorientovat. Dalším z bodů, které se probírají, je hygiena. Je vidět, že tomuto tématu se klienti věnují, mají k němu spoustu připomínek a postřehů. Při řešení zápachu z úst se začíná debatovat, zda je lepší žvýkačka, nebo bonbon. Do této diskuze se z klientů zapojují pouze dva, ostatní se tváří nezúčastněně.

Klienti dostávají praktické rady nejen od pracovních konzultantek, ale je vidět, že i mezi sebou si předávají zkušenosti. Při rozebírání pocení vysvětluje klientka rozdíl mezi deodorantem a antiperspirantem. Pracovní konzultantky ji chválí, že využila prostor a podělila se o svou znalost s ostatními. Řeší se další oblasti hygieny, konzultantky vyzývají jednotlivé klienty, aby se také aktivně zapojili do diskuze, každý k tomuto tématu řekne svůj pohled na věc, na co je důležité dbát.

Dalším velkým tématem bylo oblečení, které se podílí také na tvorbě prvního dojmu. Klienti se vyjadřují k tomu, jak se mají obléknout na pohovor, někteří se svěřují již se svou praktickou zkušeností z pohovorů.

Jedna z pracovních konzultantek odešla. Ostatní mají za úkol, po jejím opětovném příchodu, zhodnotit, zda je vhodně oblečená na vstupní pohovor do zaměstnání a zda její celkové vystupování při příchodu odpovídá zásadám slušného chování.

Konzultantka vchází do místnosti po zaklepaní velmi energicky, oblečena je do mikiny, má omotanou šálu kolem krku, na ruku rukavice, se všemi v místnosti si potřásla rukou. Do hodnocení oblečení se zapojují opět jen dva z klientů, proto jsou k tomu jmenovitě vyzváni i ostatní. Vždy při označení něčeho chybného se snaží pracovnice otázkami od klientů zjistit, co by tedy bylo vhodné. Na otázku, co dělat ve chvíli, kdy si při cestě na pohovor ušpiním kalhoty a nemám již možnost se jít převléknout, ostatní radí, že je vhodné si brát tmavé kalhoty, aby případná skvrna nebyla tolik vidět. Konzultantka klientům radí, aby v takové chvíli situaci při pohovoru vysvětlili, nikdy totiž nevíme, jestli si toho někdo všimne. Konzultantka otázkami směřuje klienty, na které oblasti se mají zaměřit: Jak jsem přišla? Jaké bylo mé podání ruky? Mám si podávat ruku se všemi?

Dalším praktickým nácvikem je podávání ruky. Konzultantka obchází všechny účastníky kurzu a s každým si potřese rukou. Nejprve stylem „leklá ryba“. Ptá se, zda jim

to bylo příjemné a zda si myslí, že takto by mělo vypadat správné podání ruky. Většina se klientů se shoduje, že to správné nebylo. Všichni si nacvičují s pracovní konzultantkou, jak má správné podání ruky vypadat.

Poslední část kurzu je věnována kompletnímu nácviku příchodu na pohovor. Konzultantky připomínají všechny zásady: pozdravit, představit se, navázat a udržovat oční kontakt, správné podání ruky.

1. klient zaklepal, vstoupil, začal se představovat příliš brzy – mluvil do dveří, nenavázal oční kontakt ani při podání ruky.

2. klient dlouho neklepal, vyšla ven pracovnice, zjistit, co se děje – na dveřích visela cedulka s nápisem NEKLEPAT, klient dbal pokynu a nezaklepal; poté již proběhlo vše, jak má, představení, oční kontakt, podání ruky – konzultantka ho pouze upozornila, že má tendenci ruku natáčet, znovu si tedy vyzkoušeli, jak vypadá správné podání ruky.

3. klientka se ještě před odchodem za dveře ptá, zda bude konzultantka v místnosti sama, nebo tam budou další spolupracovníci; nácvik proběhlo ukázkově, líbilo se to i ostatním klientům, pracovní konzultantky velmi chválili za úsměv.

4. klient si před odchodem uklízí mobilní telefon, který drží stále v ruce, protože ho to uklidňuje – konzultantka ho za to velmi chválí, že dobře vyhodnotil situaci, kdy se nehodí, aby mobilní telefon držel v ruce; klient byl nervózní, při příchodu do místnosti místo svého jména zopakoval jméno konzultantky, situace se tedy nacvičovala znovu; podruhé již bylo představení lepší, pouze upozornění od konzultantek – nepřipravovat si řeč nahlas již v místnosti, do které vcházím.

5. klient zvládl příchod na výbornou, pracovnice ho chválí, klient je z toho v rozpacích, sám to nehodnotí až tak dobře.

6. klient přišel na pohovor v bundě, kterou si oblékl na chodbě, představení i podání ruky zvládl dobře; konzultantka nabádá ostatní, zda si myslí, že je vhodné přijít na pohovor v bundě – ostatní řeší, kam má tedy člověk bundu dát, konzultantka radí věšák, případně elegantní přehození přes ruku.

V předchozích konkrétních modelových situacích se dá nalézt několik typických rysů pro osoby s poruchou autistického spektra. Navázání a udržení očního kontaktu, správné podání ruky, vhodný oděv. To vše jsou oblasti, o kterých je třeba s nimi mluvit a trénovat je, pro tyto účely je Job klub výbornou možností, navíc se zaměřením na hledání zaměstnání. Za zmínku stojí také situace, kdy měl klient vstoupit do místnosti, ale

vzhledem k cedulce na dveřích tak neučinil. Dá se zde vyzorovat, jak jsou pro ně důležitá pravidla a jejich dodržování. Situace jsou pro ně díky nim mnohem přehlednější a cítí se tak bezpečněji. V jedné z ukázek je zřejmé nízké sebevědomí až neopodstatněné podhodnocování svých schopností. Je důležité s lidmi s Aspergerovým syndromem o těchto věcech mluvit a dávat jim adekvátní zpětnou vazbu k jejich chování, je to pro mě velmi důležité, sami totiž většinou nejsou schopni své chování vyhodnotit s odstupem.

Na konci sezení pracovní konzultantka zopakovala jednotlivé body, které byly stěžejní, a rozdala pracovní list „*Co zaujme personalistu na uchazeči*“, viz Příloha č. 4, s nabídkou probrat případné dotazy k textu na individuální schůzce. Domluvil se termín dalšího setkání a skupina se rozchází. Všimla jsem si, zda se někteří klienti mezi sebou baví, zda společně odchází. Každý však odcházel sám, s nikým nevstupoval do konverzace.

Pokud bych měla shrnout skupinový nácvik v rámci Job klubu, ocenila bych především praktické nácviky, kterými prošli všichni klienti. Mohli si vše vyzkoušet se zpětnou vazbou jak od pracovních konzultantek, tak od ostatních účastníků kurzů. V takto poměrně velké skupině 6 lidí s Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem se pouze jeden muž snažil o nalezení komunikačního partnera, ostatní nejevili žádný zájem o sdílení informací ani emocí s ostatními. Při pronesení otázky všem také reagovali pouze dva z klientů – muž a žena. Ostatní na otázku odpověděli až ve chvíli přímého vyzvání a oslovení jménem. I když účastníci kurzu mezi sebou nebudují vztahy s cílem vytvořit si přátele, je to právě pro ně dobrá příležitost, kde si mohou najít spřízněnou osobu a sdílet s ní své zájmy, a je dobré, že je jim tato možnost umožněna.

Závěr

Získání pracovního místa je důležitým krokem v seberealizaci každého dospělého člověka. Zaměstnání můžeme považovat za jednu ze stěžejních jistot v životě jedince, nalézání vhodného pracoviště však není vždy jednoduché.

Volba zaměstnání by vždy měla odpovídat možnostem a schopnostem daného jedince, to platí obzvláště u lidí s poruchou autistického spektra. Pokud se správně využije jejich specifických vlastností, jak je uvedeno v první kapitole této práce, mohou lidé s poruchou autistického spektra vykonávat svou práci na velmi dobré úrovni a s velkým nadšením.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké možnosti pracovního uplatnění mají osoby s PAS a jaká podpora je jim v této oblasti poskytnuta. Co se týče podpory v souvislosti s uplatněním se na trhu práce, mají lidé s PAS několik možností. Mohou obrátit na úřady práce, na organizace provozující chráněné dílny nebo na organizace poskytující službu podporovaného zaměstnávání. Poslední možnost se jeví jako neefektivnější způsob hledání zaměstnání pro lidi Aspergerovým syndromem a vysoce funkčním autismem, kterým je věnována převážná část této práce.

Praktická část práce si dala za cíl seznámit s konkrétními zkušenostmi a postřehy muže s Aspergerovým syndromem. Cíl byl naplněn prostřednictvím rozhovoru pana Petra, mladého muže s Aspergerovým syndromem, a také rozhovoru s jeho maminkou, která s ním celý proces hledání zaměstnání absolvovala již několikrát a je panu Petrovi oporou.

Lucie Andrlová (2011) upozorňuje, že zaměstnávání lidí s PAS je výjimkou právě z důvodu nedostatečné, téměř až nulové dostupné literatury zabývající se touto problematikou. Taková publikace, která by obsahovala metodiku práce s lidmi s PAS, by mohla napomoci v informovanosti společnosti, především zaměstnavatelů. S tímto tvrzením Lucie Andrlové naprosto souhlasím, při hledání literatury zabývající se touto tematikou narážíme spíše jen na dílčí úryvky v knihách věnovaných lidem s PAS. Obecně literatury věnující se dospělým lidem s PAS je velmi omezené množství. Na tomto místě bych proto vyzvedla brožuru vydanou APLA Praha, Střední Čechy, o.s., která se prozatím jako jediná v ČR věnuje zaměstnávání lidí s Aspergerovým syndromem. Pro mnohé by se tak mohla stát inspirací jak pro šíření osvěty, tak pro psaní dalších publikací zaměřujících se na stejnou problematiku.

Bakalářská práce naplnila cíl stanovený v úvodu – informovala o možnostech uplatnění osob s poruchou autistického spektra, zaměřila se převážně na charakteristiku služby podporovaného zaměstnávání a prostřednictvím vyprávění pana Petra a jeho maminky seznámila s konkrétním případem nalézání a udržení si zaměstnání.

Vzhledem k individualitě každé osoby s poruchou autistického spektra, a to i v rámci stejné diagnózy, je třeba brát kazuistiku v této práci pouze jako jeden z možných „modelů“, jak může zaměstnávání osoby s poruchou autistického spektra vypadat. Pro širší pochopení dané problematiky by bylo vhodné, aby byla práce rozšířena o několik dalších kazuistik, na kterých by se dalo doložit, zda je možné zobecnit některé ze zjištěných faktů, či nikoliv.

Seznam použité literatury

1. ANDRLOVÁ, Lucie: *Zaměstnávání dospělých osob s poruchami autistického spektra*. Praha UK 2011. Bakalářská práce, UK, Fakulta pedagogická, Katedra speciální pedagogiky.
2. ATTWOOD, Tony: *Aspergerův syndrom*. 1. vydání. Praha: Portál 2005. ISBN 80-7178-979-8.
3. BĚLOHLÁVKOVÁ, Lucie; GNANOVÁ, Eva: *Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem*. 1. vydání. Praha: APLA Praha, Střední Čechy, o.s. 2008.
4. ČADILOVÁ, Věra; ŽAMPACHOVÁ, Zuzana: *Strukturované učení: vzdělávání dětí s autismem a jinými vývojovými poruchami*. 1. vydání. Praha: Portál 2008. ISBN 978-80-7367-475-5.
5. GNANOVÁ, Eva; PROKOPIČOVÁ, Lucie a kol.: *Do práce bez bariér*. 1. vydání. Praha: APLA Praha, Střední Čechy, o.s. 2008.
6. HOWLIN, Patricia: *Autismus u dospívajících a dospělých*. 1. vydání. Praha: Portál 2005. ISBN 80-7367-041-0.
7. JELÍNKOVÁ, Miroslava: *Autismus IV. Péče o dospělé klienty s autismem*. Praha: Institut pedagogicko psychologického poradenství ČR 2001.
8. JŮN, Hynek: *Moc, pomoc a bezmoc v sociálních službách a ve zdravotnictví*. 1. vydání. Praha: Portál 2010. ISBN 978-80-7367-590-5.
9. KŇAŽKO, Vladimír: *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s. 2008. ISBN 978-80-87244-07-4.
10. KORÍNKOVÁ, Daniela a kol.: *První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání*. 1. vydání. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání 2006. ISBN 978-80-903939-0-5.
11. KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: RYTMUS 2005. ISBN 80-903598-1-7.

12. MESIBOV, Gary a kol.: Psychoedukační profil pro adolescenty a dospělé (AAPEP), Svazek IV. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2006. ISBN 80-86878-35-X.
13. THOROVÁ, Kateřina: Poruchy autistického spektra. 1. vydání. Praha: Portál 2006. ISBN 80-7367-091-7.
14. THOROVÁ, Kateřina: Poruchy autistického spektra, Včasná diagnóza branou k účinné pomoci. 2. vydání. Praha: APLA Praha, Střední Čechy, o.s. 2008.
15. THOROVÁ, Kateřina: Školní pas pro děti s PAS. 2. vydání. Praha: APLA Praha, Střední Čechy, o.s. 2008.
16. THOROVÁ, Kateřina: Výjimečné děti, Aspergerův syndrom. 3. vydání. Praha: APLA Praha, Střední Čechy, o.s., 2007.
17. VERMEULEN, Peter: Autistické myšlení. 1. vydání. Praha: Grada 2006. ISBN 978-80-247-1600-8.
18. WILLIAMSOVÁ, Donna: Nikdo nikde. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda 1995. ISBN 80-205-0462-1.

Internetové zdroje

1. *Definice osob se zdravotním postižením* [online]. MPSV (aktualizováno 23. 1. 2012). [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/definiceozp>>.
2. KRÁSA, Václav a kol.: *Příloha č. 2: Legislativa materiálu Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR* [online]. Diverzita pro OZP, 2009. [cit. 2012-05-04]. Dostupné z: <http://www.diverzitaproozp.cz/KA1_final>.
3. *Plnění povinného podílu* [online]. MPSV (aktualizováno 9. 1. 2012). [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/oznamenioplzeni>>.
4. *Plnění povinného podílu OZP* [online]. MPSV. [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp>.
5. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů* [online]. MPSV. [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/pravapovinnosti>>.
6. *Průměrné mzdy* [online]. CZSO (9. 3. 2012). [cit. 2012-05-07]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz030912.doc>>.
7. *Príspevek na podporu zaměstnávání* [online]. MPSV. [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob/prispeveknapodporu>>.
8. *Sociální rehabilitace* [online]. APLA Praha, Střední Čechy, o.s. [cit. 2012-04-02]. Dostupné z: <<http://www.praha.apla.cz/sluzby-socialni-8.html>>.
9. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Business center. [cit. 2012-05-12]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>>
10. *Zpravodaj APLA 2011/3* [online]. APLA Praha. [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: <http://www.praha.apla.cz/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=3&Itemid=306>

Přílohy

Příloha č. 1

Příloha 1 – Individuální plán, sestavili dne 12.11.2008 Eva Gnanová a Tomáš

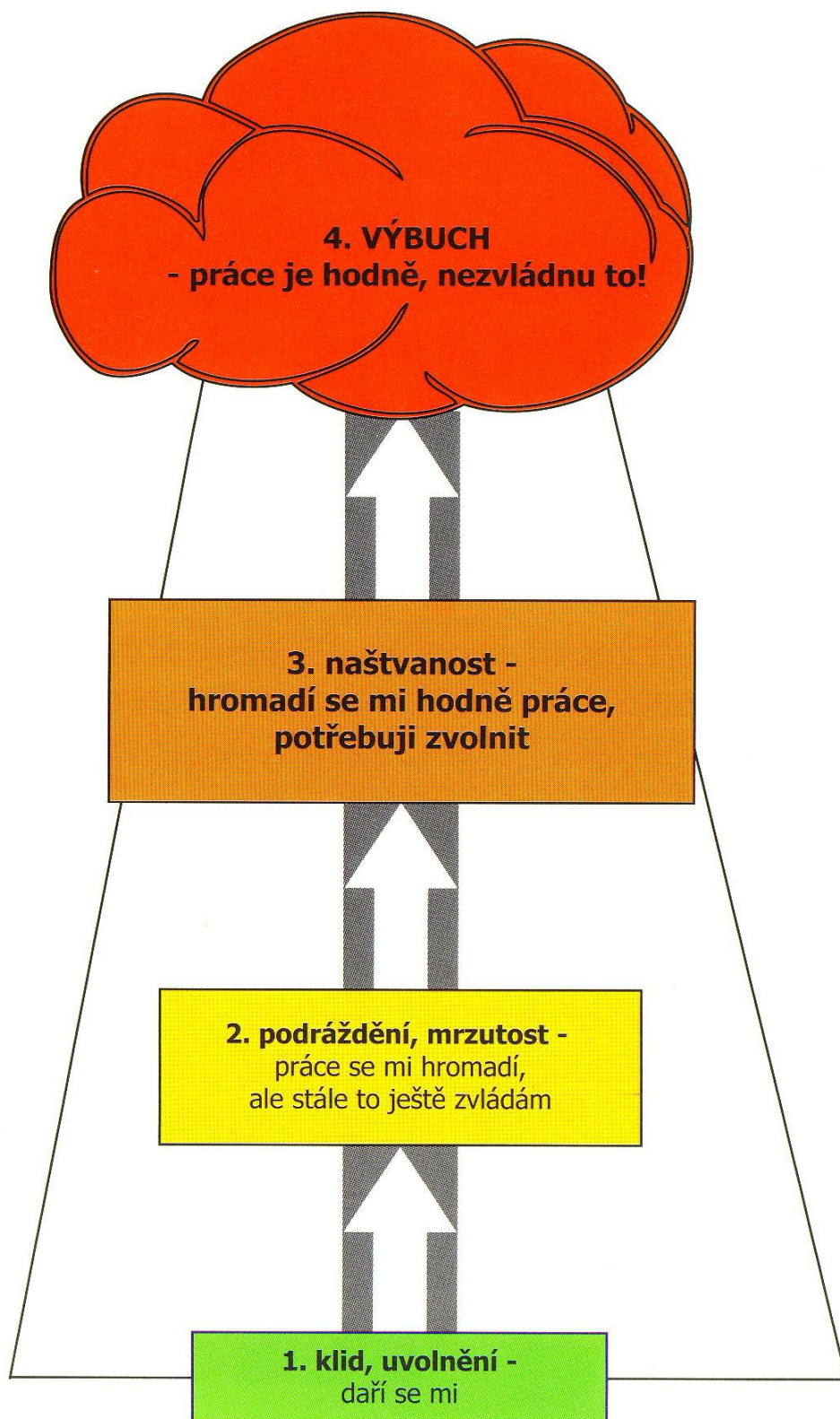
Individuální plán		
Jméno uživatele:	Tomáš	
Jméno konzultanta:	Eva Gnanová	
Datum vzniku plánu:	22.11.2007	
Datum hodnocení:	2008 - leden	
Datum změny plánu:	2008 - březen	
Hodnocení dosavadního průběhu služby	Službu jsem zatím neměl možnost příliš poznat. Zatím jsem ale se vším spokojen.	
Další zúčastněné osoby	V mimořádných případech můžeme konzultovat s matkou, vždy ale jen s mým souhlasem.	
Cíl uživatele	Najít si práci jako programátor	
Cíl	Co pro to budu muset udělat	Termín plnění
Rozpoznat vhodné inzeráty	Vyberu 10 inzerátů na stránkách www.prace.cz , které se mi zdají vhodné a projdeme si je společně s konzultantkou.	28.12. 2007
Napsat životopis	Zkusím si napsat životopis doma a přinesu ho ukázat konzultantce. Když bude potřeba, upravím ho.	5. 12. 2007
Napsat motivační dopis	S konzultantkou si projdeme, co vše by měl motivační dopis obsahovat a zkusíme společně dopis napsat.	12.12. 2007
Příprava na pracovní pohovor	Společně s asistentem si vyzkoušíme několik pracovních pohovorů. Vyzkoušíme pohovor s osobou, kterou neznám.	2.1., 9.2., 16.1., 23.1. 2008
Telefonování	Najdu zajímavý inzerát, na který bych chtěl zavolat a zkusím si na něj cvičně zavolat s asistentem. Nejprve si to zkusíme nanečisto s konzultantem a poté zavoláme na inzerát do dané firmy.	6. 2. 2008
Sestavím svůj vlastní inzerát	Společně s konzultantem sestavím svůj inzerát.	20. 2. 2008

(Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 28)

Příloha č. 2

POKUD	chce člověk, který volá, mluvit s někým, kdo právě není přítomen	TAK	si zapiš, kdo volá + jeho telefonní číslo, s tím, že se mu daný člověk ozve
POKUD	chce volající informace o produktu, který firma, pro kterou pracuješ, nabízí	TAK	si zapiš jeho jméno a adresu a sděl mu, že mu informace budou zaslány poštou
POKUD	si chce volající stěžovat	TAK	si zapiš jeho jméno a telefonní číslo a řekni mu, že mu někdo, kdo je za daný problém odpovědný, zavolá
POKUD	se tě volající zeptá na něco, na co neznáš odpověď nebo nevíš, jak daný problém řešit	TAK	ho popros o telefonní číslo a jméno a řekni mu, že mu zavolá někdo z kolegů zpátky, kdo mu jeho dotazy zodpoví

(Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 20)



(Bělohávková, Gnanová, 2008, s. 22)

34. Co zaujme personalistu na uchazeči

Představte si, že jste šelmou v divoké přírodě a máte neskutečný hlad. A nehlédáte nejen něco... všude je potencionální potrava... kořínky, ovoce... ale o to vám nejde... vy chcete něco pořádného, něco, co vás zasytí, co dokáže uspokojit vaše chuťové buňky... Potřebujete pořádné „maso“... A takoveto pocity zažívá personalista při hledání uchazeče na volné místo ve své společnosti. Nechce jen tak někoho. Chce ty nejlepší, ty, o kterých ví, že je musíme chytnout a nepustit. A o tom je musíme přesvědčit.

Ještě než se pohovoru účastníme, je třeba důsledně poslouchat všechny rady a upozornění personalisty, které jste se díky telefonického hovoru nebo emailové korespondence dozvěděli. Takže pokud jste se drželi všech doporučení, tak jste úspěšně našli firmu a dorazili jste včas. Nyní jste vyzváni ke vstoupení do kanceláře či zasedací místnosti, kde bude pohovor probíhat.

Jelikož člověk přece jen vnímá nejdříve okem, lze tento první moment seznámení podpořit vhodně zvoleným oblečením. Nemyslíme tím luxusní společenský oblek, ale slušné společenské oblečení. Je lepší sako starší 5 let než mikina s kapucí nebo triko s barevným potiskem.

Takzvaný „haló efekt“ dokáže mnohé. Zkuste se připravit na to, že si vás prohlédnou od hlavy až k patě, a to několikrát. Nejenom oblečení, ale i čisté boty, nehty a umyté vlasy jsou velmi důležité. Na pohovor dojděte připravení, aby vás nemohlo nic zaskočit. Mějte připravený vytištěný životopis, osobní doklady a psací potřeby.

Představme si, že jste se právě dostavili. Nejdůležitější je mile a hlasitě pozdravit. Hlasitě proto, ať je vidět, že nejste nesmělí a ušlápnutí. Zdravte vždycky při vstupu do místnosti, pokud jsou tam nějací lidé. Nikdy nemůžete vědět, že když procházíte přes kopírovací místnost, že ten, kdo v ní zrovna kopíruje, není váš budoucí nadřízený a ten, kdo na chodbě utírá zem, není generální ředitel, který jen rozlil kávu.

Při bližším kontaktu poté s pozdravem podávejte ruku a dívejte se zdravenému do očí. Důležité je, JAK ruku podáte. Ruku podejte přímo, ne dlaní nahoru, to značí podřazenost, ne dlaní dolů, to souvisí s nadřazeností. Pevně stiskněte, nejhorší jsou podání ruky styl „leklá ryba“. Nejhorší kombinace potom nastává, když člověk neumí hlasitě pozdravit, nepodívá se do očí a ruku podá jako by mu nepatřila.



I když je to těžké, zkuste působit vyrovnaně a sebevědomě. Víím, že to asi nepůjde stoprocentně, ale dejte všechny své síly do toho, abyste se usmívali a působili mile. Nervózní, zamračení uchazeči jsou velice těžkým oříškem. Také připojte narovnaná záda. Člověk, který je nejistý, se často hrbí, jako by se choulil sám do sebe.

Po představení dochází k samotné fázi pohovoru. Pokud jste vyzváni k tomu, abyste se posadili, vyčkejte, až si sedne nejvýše postavená osoba v místnosti. Většinou jsou vám již z představování všichni známi, takže to nebude těžké rozlousknout. Po usazení sundejte z klína kabelku, ať máte v průběhu pohovoru „volné ruce“ a vypněte telefony, pokud jste to neučinili již dříve. Myslete na to, že když křížíte nohy či ruce, znamená to, že si děláte obraný val. Buďte otevření a pozorně naslouchejte, co druhá strana hovoří, jen tak budete schopní poté reagovat na případné dotazy.

U toho se nezapomínejte usmívat a popřípadě občas pokývněte, čímž dáte hovořícímu najevo, že jste účastní. Nezapomínejte na to, že Vás celou dobu pozorně sledují. Když vám něco není jasné, klidně se ptejte, prokážete tím svůj skutečný zájem a také dostatek inteligence, pokud bude otázka k věci. Vždycky upoutáte, když budete mluvit pomalu, rozvážně a jasně specifikujete své dotazy a požadavky.

Nejhorsí odpověď, kterou u pohovoru můžete dát, je: „NEVÍM“. Ať už jste dotázáni na výši platu, na vaši představu o budoucnosti, či vašem případném postupu ve firmě. Vždycky je dobré mít připravenou univerzální odpověď, vědět, čeho chcete dosáhnout. Vždycky zaujme člověk, který má jasné pracovní plány. Nikdy neříkejte, že chcete práci maximálně na rok. Je dokázáno, že po půl roce se teprve zaměstnavateli pomalu začínou vracet vstupní náklady na zaměstnance a přijmout někoho, s kým nemůžete počítat do budoucna, se nevyplácí.

V případě, že zvládnete s úsměvem odpovědět na všechny otázky, už většinou dokážete vytušit, jaký dojem jste udělali. Po ukončení „výslechu“ vám jistojistě poděkujeme za účast a postavení osoby, která vedla pohovor, značí, že vše máte za sebou. Tedy ještě nezapomenout poděkovat, potřást rukou a s úsměvem se rozloučit. I když se chováte a jednáte dle svého nejlepšího vědomí a svědomí a výsledek se nerovná úspěchu, nehovoří to nic o vašich případných kvalitách. Prostě se jen našel jiný kandidát, který měl více štěstí než vy.



(studijní materiál APLA Praha, Střední Čechy, o.s.)