

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Ústav informačních studií a knihovnictví

Diplomová práce

Ing. Taťána Dudáčková

Možnosti zaměstnávání lidí se zrakovým handicapem v knihovnách

Chances of employment of people with visual handicap in libraries

Praha 2016

Vedoucí práce: PhDr. Barbora Drobíková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval(a) samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze, dne 8. července 2016

.....

Tat'ána Dudáčková (roz. Baslová)

Klíčová slova (česky)

zrakové postižení – zrakový handicap – zdravotní postižení – zrak – slepota – zaměstnávání – knihovna – knihovník

Abstrakt (česky)

Cílem této práce je analýza možností zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v České republice a navržení možných pozic, na kterých by se tyto osoby mohly v knihovně uplatnit. Diplomová práce je rozdělena do několika kapitol. Po úvodu následuje obecné uvedení do problematiky, na což navazují kapitoly zabývající se odborným vzděláváním osob se zrakovým handicapem a zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem v knihovnách. V další kapitole je představeno dotazníkové šetření, které bylo provedeno mezi vybranými knihovnami a jehož cílem bylo zjistit stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem ve vybraných knihovnách v České republice. V závěru práce jsou navrženy pozice v knihovnách vhodné pro osoby se zrakovým handicapem.

Keywords (in English):

sight impairment – visual handicap – disability – vision – blindness – employment – library – librarian

Abstract (in English):

The aim of the diploma thesis is to analyze the possibilities of employing visually handicapped people in a library environment in the Czech Republic and to suggest possible library occupations suitable for these people. The thesis is divided into several chapters. After the introduction there follows a general background to this topic which is followed by chapters dealing with vocational training and employment of visually impaired people in libraries. In the following chapter there is presented a questionnaire research which was carried out within selected libraries. The aim of the questionnaire research was to determine the state of employing visually impaired people in libraries in the Czech Republic and to explore future possibilities in this area. In the conclusion of the thesis there are suggested library occupations suitable for visually impaired people.

OBSAH

1	ÚVOD.....	1
2	OBECNÉ SOUVISLOSTI	3
2.1	DEFINICE OSOBY SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM	3
2.2	KLASIFIKACE OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM, STUPNĚ POSTIŽENÍ.....	4
2.3	STATISTIKY, POČTY OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM V ČR A VE SVĚTĚ	6
2.4	ÚČAST OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM NA TRHU PRÁCE V ČR.....	6
3	KNIOVNICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM.	8
3.1	OSOBY SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM A JEJICH PŘEDPOKLADY KE STUDIU	8
3.2	PŘÍSTUPY K ODBORNÉMU VZDĚLÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM	9
3.3	TECHNICKÉ PODMÍNKY PRO STUDIUM ZRAKOVĚ HANDICAPOVANÝCH	10
3.4	OBORY NA SPECIÁLNÍCH STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH PRO ZRAKOVĚ HANDICAPOVANÉ.	11
3.5	PODMÍNKY PRO VZDĚLÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM NA KNIOVNICKÝCH ŠKOLÁCH.....	13
3.5.1	<i>Střední odborné školy</i>	13
3.5.2	<i>Vyšší odborné a vysoké školy</i>	14
3.6	KONKRÉTNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY V OBORU KNIOVNICTVÍ – ZKUŠENOSTI ZE ZAHRANIČÍ	16
3.6.1	<i>Německo</i>	16
3.6.2	<i>USA</i>	17
3.6.3	<i>Brazílie</i>	18
4	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM V KNIOVNÁCH	19
4.1	MANAŽERSKÉ PŘÍSTUPY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM HANDICAPOVANÝCH OSOB	19
4.2	OBECNÝ POSTUP A PRAVIDLA PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ	21
4.2.1	<i>Identifikace a popis pracovního místa</i>	21
4.2.2	<i>Nábor zaměstnanců</i>	23
4.2.3	<i>Provádění pohovorů a výběr zaměstnanců</i>	24
4.2.4	<i>Příprava kolektivu a další usnadňující kroky</i>	24
4.2.5	<i>Proces adaptace</i>	25
4.2.6	<i>Hodnocení, zpětná vazba</i>	25
4.3	KOMPENZAČNÍ POMŮCKY A ASISTIVNÍ TECHNOLOGIE USNADŇUJÍCÍ PRÁCI.....	26
4.4	PORADENSKÉ ORGANIZACE PRO OSOBY SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM V ČR	27
4.5	LEGISLATIVA, KNIOVNICKÉ STANDARDY A DOPORUČENÍ.....	28
4.5.1	<i>Legislativa související se zaměstnáváním osob se zdravotním handicapem ..</i>	28
4.5.2	<i>Kniovnické standardy a doporučení</i>	30
4.6	VHODNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PRO ZRAKOVĚ HANDICAPOVANÉ V KNIOVNĚ – ZKUŠENOSTI Z MINULOSTI.....	31
4.6.1	<i>Kniovný a oddělení pro zrakově handicapované</i>	32
4.6.2	<i>Ostatní kniovný</i>	36
4.7	SHRNUTÍ – PROBLÉMY A PŘÍNOSY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM V KNIOVNĚ.....	37
4.7.1	<i>Možné problémy</i>	38
4.7.2	<i>Přínosy zaměstnání zrakově hendikepovaného v kniovně</i>	38

5	PRŮZKUM: ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM HANDICAPEM V KNIHOVNÁCH	39
5.1	METODOLOGIE.....	39
5.1.1	<i>Cíl a odůvodnění zvolených metod</i>	39
5.1.2	<i>Hypotézy a jejich odůvodnění.....</i>	39
5.1.3	<i>Výběr respondentů</i>	41
5.1.4	<i>Znění dotazníku.....</i>	44
5.2	PRŮBĚH DOTAZOVÁNÍ.....	45
5.3	PRŮBĚH VYHODNOCOVÁNÍ	46
5.4	SOUBOR RESPONDENTŮ – JEJICH POČET A ZASTOUPENÍ PODLE KRAJŮ.....	47
5.5	OVĚŘENÍ HYPOTÉZ A ROZBOR ODPOVĚDÍ NA DOTAZY	48
5.5.1	<i>Zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem.....</i>	48
5.5.2	<i>Způsob nabírání zaměstnanců</i>	51
5.5.3	<i>Typ knihoven, ve kterých pracují osoby se zrakovým handicapem.....</i>	52
5.5.4	<i>Možné pozice pro zrakově handicapované v knihovně.....</i>	54
5.5.5	<i>Překážky, problémy a výhody při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem.....</i>	56
5.5.6	<i>Znalost odborné terminologie, poradenských organizací a aktivit v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem a knihovnami</i>	60
5.6	ZÁVĚRY Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	62
6	ZÁVĚR	65
7	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
8	SEZNAM OBRÁZKŮ	78
9	SEZNAM TABULEK.....	79
10	SEZNAM ZKRATEK	80
11	SEZNAM PŘÍLOH.....	81

Předmluva

Zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách lze z určitého pohledu chápat jako manažerský problém (problém personálního managementu či diversity managementu). Z tohoto důvodu jsem se také rozhodla vybrat si toto téma pro svou diplomovou práci (v předchozím studiu na ekonomické fakultě Západočeské univerzity v Plzni jsem studovala obory se zaměřením na management, konkrétně „Management obchodních činností“ a „Podniková ekonomika a management“).

Práce bude vypracována v souladu se zadáním ve studijním informačním systému. Součástí práce bude kvantitativní výzkum (dotazníkové šetření) provedený mezi vybranými knihovnami v České republice. Metodologie k dotazníkovému šetření bude upřesněna v textu v samostatné podkapitole. Na základě analýzy odborné literatury a výsledků dotazníkového šetření budou v závěru navrženy pozice vhodné pro osoby se zrakovým handicapem v knihovně.

Při psaní práce budu vycházet z české i zahraniční odborné literatury. Použité zdroje budou řádně citovány v souladu s normou ČSN ISO690:2011, konkrétně s metodou „Harvardský systém“ (forma jméno-datum).

Z hlediska formální úpravy práce budu dodržovat platná doporučení uvedená na webu Filozofické fakulty univerzity Karlovy a využiji také šablonu pro psaní kvalifikačních prací, která je na dané webové stránce dostupná.

Předložená diplomová práce má bez příloh 142 403 znaků (úvod – závěr), tj. 79 normostran. Celkový počet znaků je 203 157.

1 Úvod

Podle výsledků průzkumu Českého statistického úřadu (2014) v České republice roste počet osob se zrakovým handicapem. Jeden z problémů, se kterým se osoby se zrakovým handicapem potýkají, je nezaměstnanost. Mezi zaměstnavateli se ovšem stále objevují předsudky ohledně schopností zdravotně handicapovaných osob i možných profesí a oborů, kde se tyto osoby mohou uplatnit. Ačkoli může jít o předpojatost, jsou některé profese obecně vnímány jako „méně vhodné“ a některé jako „vhodnější“ pro osoby s určitým handicapem. Knihovna je instituce, která pracuje s převážně textovými dokumenty v různé podobě (tištěné či digitální). Práce osoby se zrakovým handicapem v knihovně se tedy na první pohled může zdát jako nepředstavitelná. V posledních desetiletích však došlo k velkému rozvoji technologií, které (nejen) zrakově handicapovaným osobám umožňují vykonávání činností dříve nemožných.

Cílem této práce je analýza možností zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v České republice a navržení možných pozic, na kterých by se tyto osoby mohly v knihovně uplatnit. Analýza bude vycházet jak z dostupné literatury, tak z výsledků vlastního dotazníkového šetření, které bude provedeno mezi vybranými knihovnami.

V České republice i ve světě se knihovnická literatura zabývá převážně handicapovanými osobami v pozici uživatelů, zaměstnávání těchto osob se ale taková pozornost zatím nevěnuje. Literatura, která se alespoň částečně dotýká zaměstnávání zrakově handicapovaných osob v knihovnickém prostředí, má většinou podobu zkušeností konkrétních knihoven či záznamů o působení handicapované osoby v určité knihovně. Až na výjimky se tímto tématem autoři nezabývají systematicky – z kvalifikačních prací se k tématu podařilo najít pouze jednu diplomovou práci v čínštině. Závěry této práce proto pomohou poskytnout vodítko, na jaká témata se zaměřit v budoucnu nejen při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách, ale také např. při tvorbě různých školení a programů.

Práce bude rozdělena do několika kapitol. Po úvodu bude v druhé kapitole představen obecný vhled do problematiky – bude vymezeno, kdo je osoba se zrakovým handicapem, jak se osoby se zrakovým handicapem v České republice účastní trhu práce a jak se počet osob se zrakovým handicapem vyvíjí.

Třetí kapitola se bude týkat vzdělávání. Knihovny inzerující volná pracovní místa na knihovnických pozicích mnohdy knihovnické vzdělání uvádějí jako jednu z podmínek pro uchazeče. Nejprve budou shrnuty obecněji přístupy k odbornému vzdělávání zrakově handicapovaných osob a technické podmínky a dále bude zhodnoceno, zda školy (střední, vyšší odborné i vysoké), které otvírají knihovnické obory, mají podmínky pro studium zrakově handicapovaných osob. Bude také uveden přehled středoškolských oborů na školách speciálně určených pro zrakově handicapované osoby. Kromě toho budou představeny zahraniční zkušenosti s knihovnickým vzděláváním zrakově handicapovaných osob.

Ve čtvrté kapitole bude popsána problematika zaměstnávání osob se zdravotním handicapem, a to z několika úhlů pohledu – z pohledu legislativy, manažerského pohledu i z pohledu specifik souvisejících konkrétně se zrakovým handicapem (kompenzační pomůcky, poradenské organizace). Dále budou shrnuty zkušenosti se zaměstnáváním zrakově handicapovaných osob v různých knihovnách.

Pátou kapitolu budou tvořit výsledky dotazníkového šetření, které bude provedeno s cílem zjistit stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem ve vybraných knihovnách v České republice. Z dotazníkového šetření a z literatury kromě dalších skutečností vyplynou pozice, na kterých by se v budoucnu mohly osoby se zrakovým handicapem uplatnit. Tyto pozice budou spolu s dalšími doporučeními znovu shrnuty a zdůvodněny v závěrečné části práce.

2 Obecné souvislosti

2.1 Definice osoby se zrakovým handicapem

Na úvod je nejprve nutné vymezit základní pojmy. V různé literatuře se vyskytují různé definice jak pro osoby se zdravotním handicapem, tak konkrétně pro osoby se zrakovým handicapem.

Světová zdravotnická organizace (World Health Organisation, WHO) rozlišuje pojmy „postižení“ (*disability*), „vady, poruchy“ (*impairments*), „omezení při určité činnosti“ (*activity limitation*) a „omezení účasti“ (*participation restriction*). Postižení je tedy podle WHO (© 2016a) *„zastřešující pojem, který zahrnuje poruchy, omezení při určitých činnostech a omezení účasti“*. Omezení při určité činnosti (*activity limitation*) je *„překážka, zaznamenaná jednotlivcem při vykonávání určitého úkolu či činnosti“* (Světová zdravotnická organizace, © 2016a). Omezení účasti je *„problém, který může jedinec zažít v určité životní situaci“* (Světová zdravotnická organizace, © 2016a). Postižení je tedy komplexním jevem, který odráží nejen tělesná specifika určitého člověka, ale také specifika společnosti, ve které daná osoba žije.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou osobami se zdravotním postižením *„fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni ... nebo v prvním nebo druhém stupni“* (Česko, 2004). Osoby, které jsou uznány invalidními ve třetím stupni, považuje zákon za osoby s těžším zdravotním postižením (Česko, 2004). Jednotlivé stupně invalidity jsou vymezeny na základě poklesu pracovní schopnosti v zákoně č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (Česko, 1995).

Zrakové postižení je *„stav, kdy poškození zrakového analyzátoru nebo jeho funkcí vytváří vážnou překážku v procesu informovanosti člověka v nejširším slova smyslu, ovlivňuje jeho celkový rozvoj, utváření osobnosti, následné pracovní uplatnění a existenci ve společnosti“* (Vitásková, Ludíková a Suralová, 2003, s. 35). Dle Schindlera a Pešáka se podle užšího vymezení za osoby se zrakovým postižením považují ty osoby, u nichž *„poškození zraku nějak ovlivňuje činnosti v běžném životě a u nichž běžná optická korekce nepostačuje“* (Schindler a Pešák, 2015), přičemž prostředkem pro běžnou optickou korekci jsou například brýle.

V souvislosti s poruchami zraku a osobami, které trpí poruchou zraku, jsou v literatuře v angličtině používány termíny „*visually impaired*“ (people), „*sight impaired*“, „*visually disabled*“, „*sight disabled*“, popř. „*print disabled*“ či „*blind*“. V češtině jsou nejčastěji používány termíny „zrakově handicapovaná osoba“, „osoba se zrakovým handicapem“, „zrakově postižená osoba“, „osoba se zrakovým postižením“, „osoba s poruchou zraku“, „osoba se zbytky zraku“, popř. nevidomá či slepá osoba.

Ačkoli Světová zdravotnická organizace rozlišuje pojmy porucha a postižení, bývají v literatuře termíny „zraková porucha“ a „zrakové postižení“ často zaměňovány, příp. používány jako synonyma. Jak uvádějí Slašťanová a Durajová (2012, s. 8), zvolená slova (handicap, porucha či postižení) mohou také vyjadřovat postoj osoby, která je užívá.

Zatímco souvislost pojmů „porucha“ a „postižení“ byla vysvětlena výše, je na tomto místě pro úplnost ještě nutné definovat termín „*print disability*“ (neschopnost číst tištěný text). Termín „*print disabled person*“ tedy označuje podle Reading Rights Coalition (© 2014) „osobu, která není schopná číst tištěný text z důvodu zrakové, fyzické, vjemové či kognitivní poruchy, popř. poruchy učení“. Kieth Wright (1981) dále ve vztahu k nevidomým osobám a osobám se zrakovou poruchou a neschopnostmi číst tištěný text uvádí, že vzhledem k současným technologickým možnostem (možnosti zvětšování textu či převodu do jiných formátů) jsou tyto osoby handicapované jen tehdy, když není dostupná odpovídající technika.

Tato práce bude převážně používat termín „osoba se zrakovým handicapem“, zbývající termíny (s výjimkou pojmů neschopnost číst tištěný text, slepota a pojmu „osoby se zbytky zraku“) budou používány jako synonyma, popř. v souladu s terminologií legislativy, ve které jsou uvedeny.

2.2 Klasifikace osob se zrakovým handicapem, stupně postižení

Osoby se zrakovým handicapem lze klasifikovat podle různých hledisek do mnoha skupin. Světová zdravotnická organizace například uvádí několik kategorií zrakových vad dle stupňů funkčnosti zraku (vnímané zrakové ostrosti). Těmito kategoriemi dle WHO a dle Mezinárodní klasifikace nemocí aktualizované v roce 2014 jsou (Poruchy vidění a slepota (H53–H54), 2014):

- mírná nebo žádná zraková vada (kategorie zrakové vady 0),
- středně těžká zraková vada (kategorie 1),

- těžká zraková vada (kategorie 2),
- slepota (kategorie 3-5).

Ve starším vydání uváděla Mezinárodní klasifikace nemocí také termín „slabý zrak“, popř. „slabozrakost“, ten byl však nahrazen kategoriemi 1 a 2. S termínem „slabozrakost“ však pracuje zákon č. 329/2011 Sb. o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Tento zákon v příloze uvádí, co se rozumí pojmem „těžké zrakové postižení“ (Česko, 2011):

- a) „úplná nevidomost obou očí, ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí,*
- b) praktická nevidomost obou očí, zraková ostrost s optimální korekcí v intervalu 1/60 (0,02) – světlocit s jistou projekcí nebo omezení zorného pole do 5-10 stupňů od bodu fixace, bez omezení zrakové ostrosti,*
- c) těžká slabozrakost obou očí, zraková ostrost s optimální korekcí v intervalu 3/60 (0,05) – lepší než 1/60 (0,02),*
- d) ztráta jednoho oka nebo ztráta visu jednoho oka se závažnější poruchou zrakových funkcí na druhém oku, visus vidoucího oka roven nebo horší než 6/60 (0,10) nebo koncentrické zúžení zorného pole do 45 stupňů od bodu fixace“.*

Osoby s těžkým zrakovým postižením mají dle přílohy zákona č. 329/2011 Sb. nárok na přiznání příspěvku na zvláštní pomůcku (Česko, 2011).

Osoby s viděním v rozsahu těžké slabozrakosti až praktické slepoty bývají v některé literatuře označovány také pojmem „osoba se zbytky zraku“ (Schindler a Pešák, 2015). S tímto pojmem pracuje ve své publikaci např. Botošová (2005, s. 16). Ta uvádí, že stupeň zrakového postižení má významný vliv na výběr povolání, přičemž slabozrací jedinci mají v porovnání s osobami se zbytky zraku a nevidomými osobami největší uplatnění na trhu práce.

Různé možnosti klasifikace osob se zrakovým handicapem podle různých autorů shrnuje ve své publikaci Ludíková (2013, s. 13-18). Z různého hlediska přistupuje ke klasifikaci oftalmologická literatura či speciální pedagogika, dále existují různé kategorie zrakově handicapovaných pro účely sportu. To, že při členění zrakově handicapovaných existuje odlišné dělení v různých resortech, uvádějí i Schindler a Pešák (2015). Pro tuto práci je kromě výše zmíněných členění relevantní členění na

zrakový handicap vrozený a získaný a dále podle délky trvání na akutní, chronický a opakovaný (Ludíková, 2013, s. 16-17).

2.3 Statistiky, počty osob se zrakovým handicapem v ČR a ve světě

Podle odhadu Světové zdravotnické organizace žije na světě 285 milionů osob se zrakovým handicapem, přičemž 39 milionů z tohoto čísla představují nevidomé osoby (Světová zdravotnická organizace, © 2014b).

Údaje o počtu osob se zrakovým handicapem v České republice se liší, jak zmiňuje například Krhutová. Podle Krhutové (2005, s. 159) některé zdroje píší, že v ČR žije 100 000 osob se zrakovým handicapem, jiné však uvádějí pouze 60 000 osob. Je zřejmé, že příčinou odlišných čísel bude pravděpodobně různá metodika. Krhutová bohužel neudává, z jakých zdrojů tato čísla pochází, ani jak byla vypočtena.

Aktuálnější a přesnější informace uvádí Český statistický úřad (ČSÚ) (2014). V roce 2007 provedl ČSÚ šetření zdravotně postižených osob, v roce 2013 poté proběhlo nové šetření. Na základě tohoto průzkumu bylo zjištěno, že v ČR žilo v době šetření celkem 102 195 osob se zrakovým handicapem (v předchozím kole průzkumu šlo o 87 439 osob, počet zrakově handicapovaných od roku 2007 tedy výrazně vzrostl, k tomuto jevu však došlo i u jiných postižení). Zrakový handicap byl většinou způsoben nemocí (49,6 %), u 17 % osob byl handicap vrozený. U 6,8 % byl handicap způsoben úrazem, u dalších 18 954 (18,54 %) stářím. V této kategorii zároveň došlo při porovnání s šetřením z roku 2007 k výraznému nárůstu (v roce 2007 bylo identifikováno pouze 7 711 osob, jejichž handicap byl způsoben stářím). Z hlediska věku je nejvíce zrakově handicapovaných mezi seniory – nadpoloviční většina (66,8 %) těchto osob je starší 60 let. ČSÚ dále zjišťoval počty zrakově handicapovaných podle závažnosti handicapu. Nejvíce osob spadalo do kategorie „lehké zrakové postižení“ (40 %), dále středně těžké (32,4 %), těžké (17,6 %) a velmi těžké (8,9 %) (Český statistický úřad, 2014, s. 26-29).

2.4 Účast osob se zrakovým handicapem na trhu práce v ČR

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je obecně celosvětovým problémem. Michalík (2005) ve starší publikaci uvádí, že mezi roky 1995-2002 v České republice míra nezaměstnanosti občanů se zdravotním postižením výrazně stoupá. Nezaměstnanost je však u osob se zdravotním postižením výrazně diferencována v závislosti na hloubce postižení a jeho druhu, kvalifikaci i regionu.

Účastí zrakově handicapovaných osob na trhu práce se zabývá Novák (2014). Novák vychází z výsledků prvního kola průzkumu o zdravotně handicapovaných realizovaného Českým statistickým úřadem v roce 2007. Podle tohoto průzkumu a podle výpočtů autora je mezi zrakově handicapovanými výrazně vyšší nezaměstnanost u žen než u mužů, celkově je pak ekonomicky aktivní pouze necelá desetina osob s tímto handicapem. Z celkového počtu osob se zrakovým handicapem, které jsou ekonomicky aktivní, působí převážná většina v zaměstnaneckém poměru (pouze přibližně 15 % ekonomicky aktivních osob se zrakovým handicapem patří do skupiny osob samostatně výdělečně činných).

Výsledky jiného průzkumu týkajícího se zaměstnanosti osob se zrakovým postižením zveřejňuje organizace SONS. Průzkum provedený agenturou GfK v roce 2001 byl realizován metodou stratifikovaného náhodného výběru, zúčastnilo se jej celkově 1041 osob ve věku 15-79 let. Získaná data byla poté přepočtena na celou populaci. 62 % respondentů v průzkumu uvedlo, že zrakové postižení omezuje člověka nejvíce při uplatnění v zaměstnání. 61 % dotázaných se dále domnívalo, že těžce zrakově postižení mají i přes svůj handicap motivaci k získání zaměstnání. Naprostá většina respondentů však byla toho názoru, že zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni k zaměstnávání těžce zrakově postižených lidí (GfK Praha, 2001).

Údaje o zaměstnávání personálu z řad osob se specifickými potřebami v knihovnách uvádějí Nekolová a Cerniňáková v poslední kapitole Standardu Handicap Friendly (2014). Na základě dotazníkového šetření z roku 2014, kterého se zúčastnilo celkem 625 knihoven, autorky zjišťují, že osoby se specifickými potřebami jsou v knihovnách zaměstnávány spíše ojediněle. Osoby s postižením zraku jsou v 1 % knihoven zaměstnávány ve službách, v 0,2 % ve službách pro osoby se specifickými potřebami, v 0,8 % ve zpracování fondu a v 0,6 % knihoven se zabývají jinými činnostmi.

3 Knihovnické vzdělávání osob se zrakovým handicapem

V této kapitole budou specifikovány předpoklady osob se zrakovým handicapem ke studiu a možné přístupy k vzdělávání osob se zrakovým handicapem v dnešní době. Poté budou stručně uvedeny specializované vzdělávací instituce, které jsou určeny pro osoby se zrakovým handicapem, a bude zjištěno, jaké vzdělávací obory tyto instituce zajišťují. Dále bude určeno, zda vzdělávací instituce, které zajišťují knihovnické vzdělávání (střední, vyšší odborné a vysoké školy), informují o možnostech vzdělávání osob se specifickými potřebami. V poslední podkapitole budou představeny konkrétní vybrané projekty týkající se knihovnického vzdělávání zrakově handicapovaných osob v zahraničí.

3.1 Osoby se zrakovým handicapem a jejich předpoklady ke studiu

Faktory, které hrají roli při výběru povolání u osob se zrakovým handicapem, se zabývá Botošová. Podle ní ovlivňuje výběr povolání u těchto osob více faktorů než u osob bez zrakového handicapu (2005, s. 7). Mezi faktory, které ovlivňují výběr povolání u osob se zrakovým handicapem, patří podle Botošové (2005, s. 7-17) osobnost zrakově handicapovaného, jeho rodina, intelekt, prostředí a stupeň a typ zrakového postižení. Zrakově handicapovaní jsou také omezeni dostupností vzdělávacích institucí, které se specializují na vzdělávání osob se zrakovým handicapem (Botošová, 2005, s. 17). Intelekt hraje podle autorky při výběru studia a povolání u zrakově handicapovaných roli jen do určité míry: důležitější jsou podle ní schopnosti prostorové orientace a komunikace s lidmi.

Se vzděláváním a zaměstnáním v knihovně jako informační instituci úzce souvisí také problematika gramotnosti a práce s informacemi. Slabozraké osoby mají obvykle do určité míry zachovánu schopnost běžného čtení, při čtení je však třeba dodržovat některé zásady, aby se zrak neunavil. Mezi tyto zásady patří podle Krhutové (2005, 172-173) vhodná úprava světelných podmínek, úprava textu (vhodná velikost a font písma), sklon textu, kontrast a používání optických pomůcek. Nevidomí lidé či osoby se zbytky zraku používají bodové (Braillovo písmo), popř. technologie, které umožňují převod psaného textu do zvukové podoby. Vývoj informačních technologií a digitálních čtecích zařízení nevidomým do značné míry práci s informacemi usnadnil (Krhutová, 2005, s. 173-176).

Při výběru povolání (a tedy i školy) mohou mít význam také určité předsudky či stereotypy. Člověk se zrakovým handicapem si obvykle vybírá z nabídky profesí, o kterých lze říci, že jsou určené osobám se zrakovým handicapem. Povolání, které není pro zrakově handicapované zcela „typické“, si dokáže prosadit spíše výjimečně. Botošová (2005) jako příklad uvádí, že společnost obvykle dobře přijímá fakt, že by zrakově handicapovaný mohl být dobrým hudebníkem nebo masérem, ale to, že by mohl být také dobrým programátorem, přijímá spíše s těžší. Tato skutečnost se může týkat i zájmu o knihovnické vzdělávání u zrakově handicapovaných. Jak uvádí Dick a Jones (1999), které mají zkušenosti se zaměstnáváním zrakově handicapovaných studentů v akademické knihovně, zrakově handicapovaní mohou mít pocit, že práce v knihovně není pro ně, a proto se o tuto práci ani nemusí zajímat.

3.2 Přístupy k odbornému vzdělávání osob se zrakovým handicapem

Osoby se zrakovým handicapem mají možnost po ukončení základního vzdělání studovat na běžných středních školách nebo na školách, které jsou určeny speciálně pro zrakově handicapované (speciální střední školy). Pokud má nevidomý student zájem studovat na škole běžného typu, je obvykle nezbytná pomoc asistenta. Běžné školy mají možnost spolupracovat se zaměstnanci speciálně pedagogických center (Okamžik, 2011). O tom, zda bude student se zrakovým handicapem na běžnou školu přijat, rozhoduje obvykle ředitel školy. Na základě podkladů od speciálně pedagogického centra ředitel posuzuje nejen předpoklady studenta, ale také to, zda má škola k dispozici potřebné materiální a technické vybavení a zda je na přijetí takového studenta připraven i personál (Ludíková, 2013, s. 71-72).

Oba způsoby vzdělávání (inkluze i studium na speciální škole) mají své výhody a nevýhody. V současné době je vnímána jako žádoucí inkluze (či integrace)¹, tu umožňuje mj. dostupnost specializovaných pomůcek i rostoucí zkušenosti pedagogů. Speciální školy pro zrakově handicapované jsou vhodné zejména pro studenty s kombinovaným postižením. Jejich výhodou je prostředí přizpůsobené pro výuku zrakově handicapovaných. Po roce 1989 došlo v Čechách k nárůstu zařazování zrakově handicapovaných do běžných středních škol, zvýšil se také počet zrakově handicapovaných studentů na vysokých školách (Okamžik, 2011). V Čechách v současné době není žádná vysoká škola, která by se specializovala na vzdělávání osob

¹ K rozdílu ve vymezení obou pojmů více viz např. <http://osobnostnirozvojpedagoga.cz/moduly/m1/5-1-1-vymezeni-integrace-a-inkluze-ve-vzdelavacim-procesu.html>

se zrakovým handicapem, zrakově handicapovaní však mají na běžných vysokých školách možnost využít služby podpůrných center pro znevýhodněné studenty (Vitásková, Ludíková a Souralová, 2003, s. 43-47).

Další možnost vzdělávání pro osoby se zrakovým handicapem představují specializované rekvalifikační kurzy. Rekvalifikační kurzy pro osoby se zrakovým handicapem nabízí v ČR specializovaná střediska a instituce, jako například Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko Dědina (Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, 2010).

3.3 Technické podmínky pro studium zrakově handicapovaných

Jak již bylo zmíněno, na vysokých školách existují podpůrná střediska pro znevýhodněné studenty. Úkolem takových center je zajišťovat, aby bylo studium co nejvíce přístupné studentům s různými typy handicapů. Centra mohou například zprostředkovávat studentům asistenci, či jim půjčovat speciální pomůcky (Okamžik, 2011).

Faktory, které se podepisují na úspěšnosti či neúspěšnosti vzdělávání zrakově handicapovaných, shrnuje Finková (2013). Na straně vzdělávací instituce jde o tyto faktory:

- připravenost vzdělávací instituce (materiální a technické vybavení, znalost problematiky vzdělávání zrakově handicapovaných jedinců),
- dostupnost speciálních pomůcek, které využívá daný jedinec s ohledem na specifika své vady,
- povědomí o tom, zda student navštěvuje poradenské středisko a spolupráce s ním,
- formy a postupy používané ve vzdělávacím procesu.

Knihovnickým vzděláváním handicapovaných osob se zabýval už v 80. letech ve Spojených státech Kieth Wright (1981). Wright reagoval na usnesení Konference Bílého domu ke knihovnám a informačním službám², které se mimo jiné týkalo přístupu handicapovaných ke knihovnickému vzdělávání. Wright (1981) se ve svém článku zabývá několika oblastmi, které s knihovnickým vzděláváním handicapovaných osob souvisejí – konkrétně technickými aspekty při výuce a úpravou studijních materiálů,

² V orig. „White House Conference on Libraries and Information Services“

náklady na modifikaci a jejich zdůvodněním a postoji a možnými stereotypy. Je zřejmé, že některé z těchto oblastí jsou v dnešní době a v našich podmínkách řešeny spíše na úrovni celé univerzity, popř. podpůrného střediska pro znevýhodněné studenty (konkrétně opodstatnění nákladů na modifikaci či pomoc při zprostředkování studijních materiálů ve zvukové podobě) a že se také rozšířila nabídka různých pomůcek a podpůrných technologií. Některá tvrzení a závěry, která uvádí Wright (1981), jsou však platné i v dnešní době. Umožnění přístupu handicapovaným osobám k výuce se studenty, kteří znevýhodnění nejsou, vyžaduje nezbytnou modifikaci výuky. Ve vztahu ke studentům s poruchou zraku jde o grafickou úpravu studijních materiálů, popř. jejich převod do Braillova písma nebo do zvukové podoby či používání materiálů s různou povrchovou strukturou. Dále je nutné zajistit v místnostech dostatečné osvětlení. Pokud si zrakově handicapovaní studenti chtějí přednášky např. sami nahrávat, je nutné, aby byli usazeni na vhodném místě (tj. v blízkosti přednášejícího). Je také nutné zrevidovat veškeré pomůcky používané při výuce a ujistit se, že odpovídají potřebám znevýhodněných studentů. Podpůrné středisko pro znevýhodněné studenty může sice přizpůsobení výuky usnadnit, důležitá je ale také připravenost samotných vyučujících.

Jak již bylo zmíněno, mnozí studenti s handicapem (nejen zrakovým) mohou mít automaticky pocit, že knihovnické vzdělání není pro ně. V rámci projektu „*Introducing Handicapped Persons as Paraprofessionals in Libraries*“ byl v 70. letech v USA navržen postup pro vzdělávací instituce, které poskytují knihovnické vzdělávání, jak lépe oslovit handicapované studenty. Mezi návrhy se objevilo například doporučení navázat spolupráci s univerzitním střediskem/kanceláří pro handicapované studenty či výslovně uvést informaci o tom, že jsou vítáni i handicapovaní studenti, v propagačních materiálech o studijním programu (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975, s. 22-23).

3.4 Obory na speciálních středních školách pro zrakově handicapované

V této podkapitole budou identifikovány studijní obory, které otevírají střední školy zaměřující se na výuku osob se zrakovým handicapem. Důvodem pro zařazení této podkapitoly je fakt, že knihovnická pracovní místa tvoří pouze část z celkového počtu pracovních míst v knihovnách (ačkoli knihovnické pozice převažují, jak dokládá analýza Národní knihovny (Houšková a Pillerová, 2013, s. 8-9)). Existuje tedy důvodný předpoklad, že by osoby se zrakovým handicapem mohly v knihovnách pracovat i na neknihovnických pozicích. Je však nutné znovu zdůraznit, že ne všechny osoby se

zrakovým handicapem absolvovaly speciální školu pro zrakově handicapované. Jak již bylo zmíněno, v dnešní době se stále více prosazuje trend integrace.

Sdružení Okamžik uvádí ve své publikaci střední školy, které se zabývají vzděláváním zrakově handicapovaných (2014). Přehled těchto škol a oborů zpracovaný dle publikace sdružení Okamžik je zobrazen v tabulce č. 1.

Název školy	Sídlo	Obory
Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené	Praha	Gymnázium, obchodní akademie, sociální činnost, obchodní škola
Konzervatoř Jana Deyla a střední škola pro zrakově postižené	Praha	Ladění klavírů a příbuzných nástrojů, ladění klavíru a kulturní činnost, hudba, zpěv
Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara	Praha	Keramická výroba, zpracovatel přírodních pletiv, výrobce a dekoratér keramiky, čalouník, knihař, rekondiční a sportovní masér, textilní výtvarnictví, textilní a oděvní výroba; nástavbové obory podnikání a masér
Střední škola, základní škola a mateřská škola pro zrakově postižené	Brno	Masér sportovní a rekondiční, obchodní akademie, sociální činnost, pečovatelské služby, textilní a oděvní výroba

Tab. č. 1 Speciální střední školy pro zrakově handicapované

Ve sloupci „obory“ nebylo pro zjednodušení rozlišováno, zda jde o učební obor či obor zakončený maturitní zkouškou. Z výše uvedených oborů lze považovat za obor nejvíce uplatnitelný v knihovnách obor „knihařství“. Vlastní knihařskou dílnu mají v České republice mnohé knihovny, jako příklad lze uvést Knihovnu Akademie věd ČR (Knihařské služby, © 2012) či Krajskou knihovnu Františka Bartoše ve Zlíně (Knihařské služby, 2015). Absolvent oboru knihařství by měl umět: *„připravit pracovní materiál a vytvořit návrhy; obsluhovat stroje v knihařské výrobě, řezat papír; karton a lepenky na mechanických nůžkách; samostatně zvolit postup knihařské práce, potřebné pomůcky a materiály; zpracovat knižní archy; ručně klížit knižní hřebety; ručně zhotovovat knižní desky a umělecké vazby a zdobit je; zhotovovat různé druhy knižních vazeb; vyrobit různé druhy krabic a kazet; paspartovat obrazy“* (Profily oborů: Knihař, [nedatováno]). Do oboru „knihař“ mohou být přijímáni za určitých podmínek slabozrací žáci (Profily oborů: Knihař, [nedatováno]).

Za další obor uplatnitelný v knihovně je možné považovat také obor „obchodní akademie“, jehož absolventi mohou pracovat jako střední ekonomičtí pracovníci (Obchodní akademie, [nedatováno]).

3.5 Podmínky pro vzdělávání osob se zrakovým handicapem na knihovnických školách

Jak již bylo zmíněno, v současné době je ve vzdělávání trendem inkluze. V této podkapitole bude proto uvedeno, jaké mají studenti se zrakovým handicapem podmínky pro studium na středních a vysokých školách, které zprostředkovávají vzdělání v oboru knihovnictví či informačních služeb.

Adresář středních odborných, vyšších odborných a vysokých škol, které zajišťují studium v oboru knihovnictví, zpřístupňuje na svém webu Národní knihovna (Ježková, 2012). Přehled Národní knihovny však nelze považovat za úplný, chybí v něm například obor „Humanistika“ na Filozofické fakultě Západočeské univerzity v Plzni. V rámci tohoto oboru si mohou studenti zvolit specializaci „knihovnictví a informační služby“ a studium posléze zakončit státní zkouškou v dané specializaci (Vizualizace studijního plánu: Humanistika, [nedatováno]). Střední škola obchodní a služeb SČMSD v Poličce, která je v seznamu také uvedená, v současné době obor informační služby již neotvírá (Střední škola obchodní a služeb SČMSD Polička, [nedatováno]).

3.5.1 Střední odborné školy

Přehled středních odborných škol, které zajišťují vzdělávání v oborech knihovnictví a informační služby zpracovaný dle adresáře Národní knihovny, uvádí tabulka č. 2.

Název školy	Sídlo	Problematika osob se speciálními vzdělávacími potřebami
Střední průmyslová škola strojnická a Střední odborná škola profesora Švejcara	Plzeň	Ano (Střední průmyslová škola strojnická a střední odborná škola profesora Švejcara, 2014, s. 8-9)
Střední škola obchodu, služeb a řemesel a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky	Tábor	Ano (Střední škola obchodu, služeb a řemesel a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, © 2009)
Integrovaná střední škola Mladá Boleslav	Mladá Boleslav	Ano (Integrovaná střední škola Mladá Boleslav, 2014a; 2014b)
Střední škola živnostenská Sokolov	Sokolov	Ano (Střední škola živnostenská Sokolov, 2010, s. 18)
Obchodní akademie, Střední odborná	Brno	Ano (Obchodní akademie,

škola knihovnická a Vyšší odborná škola knihovnických, informačních a sociálních služeb		Střední odborná škola knihovnická a Vyšší odborná škola knihovnických, informačních a sociálních služeb, 2014, s. 26-27)
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště	Luhačovice	Ano (Střední odborná škola Luhačovice, 2014, s. 18)
Střední odborná škola Olomouc	Olomouc	Ano (Střední odborná škola Olomouc, 2015, s. 11)

Tab. č. 2 SOŠ zajišťující výuku informačních služeb a knihovnictví v ČR

U každé ze škol v tabulce č. 2 bylo zjišťováno, zda se na webu školy nacházejí informace pro handicapované studenty (např. informace o existenci speciálně pedagogického centra, kontakt na výchovného poradce či jinou osobu, na kterou se mají handicapovaní zájemci o studium obrátit, zda je problematika řešena nějak ve školním řádu, apod.).

Všechny výše uvedené školy problematiku nějakým způsobem řeší, informace ale nejsou na webech a v dokumentech uvedené nijak výrazně a většinou nejsou odlišené různé situace (různé kategorie žáků se speciálními vzdělávacími potřebami). Často se tyto informace nacházejí ve výročních zprávách či v úkolech výchovných poradců. Osoby se zrakovým handicapem jsou konkrétně uvedeny pouze v tabulce počtu žáků podle typu postižení Střední odborné školy v Luhačovicích. Ve školním roce 2013/2014 však na této škole žádný žák se zrakovým postižením nestudoval (Střední odborná škola Luhačovice, 2014, s. 18), u ostatních škol tato informace na základě veřejně dostupných údajů není známa. Většina škol uvádí informace týkající se žáků se specifickými potřebami souhrnně pro všechny obory. Integrovaná střední škola v Mladé Boleslavi však speciálně uvádí, že pro žáky s menšími zdravotními problémy je zejména vhodný obor informační služby (Integrovaná střední škola Mladá Boleslav, 2014b, s. 12-13). Zdravotní postižení je bráno v úvahu také u přijímacího řízení na tento obor (Integrovaná střední škola Mladá Boleslav, 2014a).

3.5.2 Vyšší odborné a vysoké školy

Přehled vyšších odborných škol a vysokých škol, které zajišťují vzdělávání v oboru knihovnictví a příbuzných oborech, uvádí tabulka č. 3. Tabulka opět vychází z přehledu Národní knihovny, doplněna je také Západočeská univerzita. Vyšší odborná

škola v Brně byla vzhledem ke kombinaci instituce se střední školou uvedena již v tabulce č. 2.

Název školy	Sídlo	Existence poradenského centra
Vyšší odborná škola informačních služeb	Praha	Není známo (Vyšší odborná škola informačních služeb, [nedatováno])
Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Ústav informačních studií a knihovnictví	Praha	Ano (Univerzita Karlova v Praze, 2015)
Masarykova univerzita v Brně, Filozofická fakulta, Ústav české literatury a knihovnictví, Kabinet informačních studií a knihovnictví	Brno	Ano (Masarykova univerzita, 2015)
Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Ústav informatiky, Ústav bohemistiky a knihovnictví	Opava	Ano (Slezská univerzita v Opavě, © 2011)
Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta filozofická	Plzeň	Ano (Západočeská univerzita v Plzni, [nedatováno])

Tab. č. 3 VOŠ a VŠ v ČR zajišťující výuku knihovnictví a příbuzných oborů

Jak vyplývá z výše uvedené tabulky, všechny vysoké školy, na kterých se vyučují knihovnické služby, poskytují poradenské služby pro osoby se zdravotním handicapem (u všech poradenských center je navíc zmiňována konkrétně i pomoc osobám se zrakovým handicapem). Podpůrné služby jsou zajišťovány u všech škol na celouniverzitní úrovni. U Vyšší odborné školy informačních služeb (VOŠIS) není existence poradenského centra známa, na webu se nenacházejí ani jiné informace pro uchazeče se specifickými potřebami (Vyšší odborná škola informačních služeb, [nedatováno]). Neoficiální konzultací s absolventkou VOŠIS se sluchovým handicapem bylo nicméně zjištěno, že případné přizpůsobení výuky probíhá u studentů s handicapem na základě individuální domluvy s vyučujícími.

Dále byly zkoumány webové stránky konkrétních oborů na jednotlivých vysokých školách z hlediska toho, zda obsahují nějaké informace pro osoby se specifickými potřebami. K březnu 2015 se na webových stránkách příslušných oborů nenacházely zvláštní sekce s informacemi pro studenty či uchazeče se specifickými potřebami. Existence střediska pro osoby se specifickými potřebami nemusí automaticky znamenat, že jsou vyučující konkrétních oborů připraveni vzdělávat studenty s handicapem (nejen zrakovým). V případě, že by taková sekce na webu existovala, příslušné ústavy či katedry by automaticky dávaly najevo, že jsou jejich

vyučující na takové studenty připraveni a že je vítají. Tím by teoreticky mohlo dojít k nárůstu počtu uchazečů a studentů se specifickými potřebami (jak již také bylo zmíněno v podkapitole 3.3).

3.6 Konkrétní vzdělávací programy v oboru knihovnictví – zkušenosti ze zahraničí

V této podkapitole budou představeny konkrétní vzdělávací programy v oboru knihovnictví ze zahraničí. U představených projektů je možné sledovat různé přístupy ke vzdělávání. Zatímco německý projekt vychází z přístupu vytvoření speciálních kurzů pro zrakově handicapované, brazilský projekt se řídil inkluzí. Programu realizovaného v USA se zúčastnily osoby s různými druhy handicapů (tj. nejen zrakově handicapovaní).

3.6.1 Německo

V Německu zprostředkovává knihovnické vzdělávání pro nevidomé osoby Frankfurtská nadace pro nevidomé a zrakově postižené (*Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte*). Nadace spolupracuje s několika partnerskými institucemi, u kterých probíhá praktické vzdělávání. V nabídce vzdělávání jsou dvě možné knihovnické/informační profese – odborník v oblasti médií a informačních služeb a dokumentátor. Výuka je zaměřena na provádění rešerší, ať už v odborných databázích, na internetu nebo v podnikových sítích (intranet). Student získá po absolvování kvalifikaci v oboru „informační management“ (*Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte*, [nedatováno]).

Předpokladem pro studium oboru mediální a informační služby je absolvování kvalitní reálné školy nebo maturita. Výuka trvá tři roky, za určitých předpokladů může být ale zkrácena na dva roky. Předpokladem pro studium v oblasti vědecké dokumentace je absolvování tzv. Fachschule, popř. Fachhochschule. Výuka probíhá dva roky, přičemž první rok je výuka výhradně praktická. Teoretické základy zajišťuje Institut pro informace a dokumentaci v Postupimi. Oba programy jsou finančně hrazeny z veřejných zdrojů (*Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte*, [nedatováno]).

Jedna z prvních iniciativ v oblasti knihovnického vzdělávání zrakově handicapovaných vznikla v Německu v roce 1995, do projektu se zapojily například

instituce Deutsche Blindenstudienanstalt, Deutsches Rundfunkarchiv či Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (Holste-Flinspach, 2007).

Zkušenosti studenta, který absolvoval studium v oblasti dokumentace, jsou popsány v článku Marcuse Schulteho. Marcus Schulte ([nedatováno]) se v rámci praxe podílel na zpracovávání rozhlasových her a na věcném zpracování příspěvků (tvorba resumé a klíčových slov). Schulte dále zpracovával pravidelné rešerše a podílel se i na publikační činnosti archivu, ve kterém působil. Výuka teoretických základů probíhala dvakrát týdně, přičemž v jednom dni bylo vyučování zaměřené na oblast médií, ve druhém byly zahrnuty spíše všeobecné základy (např. jazyky). Studenti byli při vyučování rozděleni do malých skupinek. Dále byla ve studijním plánu zahrnuta souvislá praxe. Studium později Schultemu umožnilo nalezení práce na pozici asistenta v archivu (Schulte, [nedatováno]).

I přes vystudování příslušného studijního programu mohou mít nicméně někteří absolventi problém se získáním pracovního místa. Tyto zkušenosti popisují dva absolventi studijního programu Frankfurtské nadace Jochen Schäfer a Sezen Stearn (Heizereder, 2015). Problémem mnoha zaměstnavatelů jsou předsudky: zaměstnavatelé se obávají, že jsou osoby se zrakovým handicapem příliš pomalé, že je není možné vzhledem k existující legislativě v případě potřeby propustit či že je jejich zaměstnání příliš nákladné (Heizereder, 2015).

3.6.2 USA

V roce 1975 byla v Kalifornii v USA uspořádána série tří workshopů se souhrnným názvem „*Introducing Handicapped Persons as Paraprofessionals in Libraries*“. Workshopy byly zaměřené na podporu zaměstnávání handicapovaných osob v knihovnách. Uvažovány byly tyto handicapy: částečně zrakově handicapovaní, nevidomí, částečně neslyšící, zcela neslyšící, osoby se sníženou mobilitou. Z možných služeb (pozic) v knihovně byly brány v úvahu veřejné služby, technické služby a audiovizuální služby. Workshop měl několik cílů – podnítit knihovníky a zástupce z knihovnických vysokých škol, aby si uvědomili zaměstnávání handicapovaných osob, naučit tyto knihovníky i vzdělavatele pracovat s handicapovanými a ukázat handicapovaným studentům možnost práce v oblasti knihovnictví. Celkově se workshopu zúčastnilo 118 osob, z toho 16 tvořili ředitelé a vyučující knihovnických škol, 1 účastník byl personálním ředitelem systému veřejných knihoven v Kalifornii

a dalších 15 účastníků pocházelo z řad zaměstnanců knihoven. Workshopu se zúčastnilo také 26 handicapovaných studentů. Účastníci pocházeli z různých institucí (např. z veřejných knihoven, nemocnic pro handicapované, škol pro handicapované, z několika univerzit, aj.) (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975).

Celkově byl workshop vyhodnocen jako úspěšný – po jeho absolvování 74 % studentů projevilo zájem dále ve studiu v oboru pokračovat; 23 z 26 studentů úspěšně získalo certifikát (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975).

3.6.3 *Brazílie*

V Brazílii proběhl v roce 2002 e-learningový kurz zaměřený na problematiku školních knihoven (Estabel a Moro, 2006). Kurz pořádala Katedra informační vědy Fakulty knihovnictví a komunikace Federální univerzity Rio Grande do Sul. Kurzu se zúčastnilo celkem 20 studentů, z nichž dva byli zrakově handicapovaní. Celý kurz byl strukturován do tématických bloků, přičemž součástí byla témata jako např. „právní předpisy“, „čtení v rodině a ve škole“ či „Prohlášení ze Salamanky“. Jeden ze dvou zrakově handicapovaných se podobného programu zúčastnil vůbec poprvé. Tento účastník se zpočátku potýkal s problémy, které plynuly z nedostatečných zkušeností s používáním informačních a komunikačních technologií a nástrojů využívaných v kurzu. i přes tyto problémy se účastníkovi podařilo do kurzu začlenit a to do takové míry, že si většina ostatních účastníků ani neuvědomila, že jsou jejich dva spolužáci zrakově handicapovaní. Začlenění osob se zrakovým handicapem do kurzu se tedy (i přes drobné přechodné technické obtíže) osvědčilo (Estabel a Moro, 2006).

4 Zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách

V této kapitole budou nejprve popsány manažerské přístupy související se zaměstnáváním handicapovaných osob obecně. Dále budou uvedeny obecné postupy při zaměstnávání zrakově handicapovaných osob včetně popisu kompenzačních pomůcek a organizací, které sdružují zrakově handicapované a zabývají se jejich zaměstnáváním či odbornou pomocí v této oblasti. V další podkapitole budou představeny nejdůležitější legislativní dokumenty související se zaměstnáváním handicapovaných osob. Následně budou shrnuty zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem v knihovnách na základě příkladů z minulosti, a to jak z ČR, tak ze zahraničí.

4.1 Manažerské přístupy související se zaměstnáváním handicapovaných osob

Zaměstnávání osob s handicapem (nejen zrakovým) lze z určitého úhlu pohledu chápat také jako manažerský problém. V souvislosti s tím je třeba krátce zmínit vybrané přístupy, které se zaměstnáváním handicapovaných osob dotýkají. Mezi tyto přístupy patří tzv. disability management, diversity management nebo princip rovných příležitostí a afirmativní akce. Tyto přístupy přitom spolu souvisejí a některá literatura je dokonce zaměňuje.

Diversity management³ je jednou ze strategií řízení lidských zdrojů. Podle Bedrnové a Nového jej lze definovat jako „*systematický postup, který firmy používají, pokud se rozhodnou pracovat s různorodostí a využít ji jako strategickou výhodu*“ (Bedrnová a Nový, cit. podle Eger, et al., 2009, s. 10). Diverzita (různorodost, heterogenita) je v tomto kontextu chápána jako „*koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál*“ (Velíšková, 2015).

Ačkoli lze diversity management podle některých autorů chápat širěji než pouze v kontextu personálního managementu, se zaměstnáváním handicapovaných osob tato disciplína úzce souvisí. Česká knihovnická literatura se však pojmem diversity management zatím příliš nezabývá. Zahraniční knihovnická literatura se tématem zabývá více⁴, často se však soustředí na jiné oblasti diversity managementu, než je

³ Do češtiny je pojem někdy překládán jako „řízení různorodosti“.

⁴K 13. 7. 2015 bylo v databázích LISTA (Library, Information Science and Technology Abstracts) a LISS (Library & Information Science Source) společnosti Ebsco získáno po zadání hesla „diversity

zaměstnávání osob se zdravotním handicapem (např. multikulturalita, věkové rozdíly zaměstnanců či diversity management obecně). Přesto by se na přístup nemělo v kontextu zaměstnávání osob se zdravotním handicapem v knihovnách zapomínat. Diverzita přináší přínosy jednotlivcům i celé společnosti. Na úrovni jednotlivce vede diverzita mj. ke zvyšování možností uplatnění na trhu práce, k vyšší vzájemné toleranci a zlepšování mezilidských vztahů (Co je diverzita, 2014). Zaměstnáváním osob se zdravotním handicapem v souvislosti s diversity managementem se blíže zabývá například publikace *„Standardy diverzitní komunikace na pracovišti“* (Löffelmann a Sokolovský, 2014).

Diversity management bývá často nesprávně zaměňován s principem rovných příležitostí (Eger, et al., 2009, s. 18-19). Oba pojmy spolu souvisejí, diverzita je teoretickou i praktickou nadstavbou rovných příležitostí (Velíšková, 2015). Termínem „rovné příležitosti“ se podle Velíškové rozumí často jen dodržování zákonem stanovených norem, které brání diskriminaci určitých znevýhodněných skupin osob, mezi něž patří také osoby se zdravotním handicapem (2015). Diversity management se ve srovnání s konceptem rovných příležitostí soustředí spíše na vytváření konkurenční výhody, dobrovolnost či připravenost prostředí. Politika rovných příležitostí je zaměřena na určitý demografický profil, je předepsaná a často odmítaná a snaží se změnit určité historické vzorce diskriminace (Eger, et al., 2009, s. 19). Tyto politiky se podle Egera promítají do afirmativních akcí, které jsou spojovány s pozitivní diskriminací. Ta je podle autora často kritizována a má také negativní dopady na společnost. Legislativa související s problematikou zaměstnávání zdravotně handicapovaných osob bude uvedena v podkapitole č. 4.5.

Disability management⁵ je disciplínou, která se zaměřuje na absence v zaměstnání v důsledku nemoci, úrazu či zdravotního postižení a na prevenci rizik, která tyto absence způsobují. Podle jedné z definic jde o *„záměrné koordinované úsilí zaměstnavatelů směřující k omezení výskytu nemocí a zranění a k omezení jejich vlivů na produktivitu pracovní síly“* (The Fundamentals of Disability Management, 2011). Disability managementem se blíže zabývá např. publikace Geisena a Hardera (© 2011). V knize těchto autorů je disability management vymezen také vzhledem k diversity managementu. Disability management se více zabývá prevencí, přizpůsobením

management“ celkem 18 záznamů, v databázi LISA (Library and Information Science Abstracts) společnosti Proquest šlo o 11 záznamů.

⁵Do češtiny by bylo možné termín volně přeložit jako „management (řízení) pracovní neschopnosti“.

a návratem do pracovního procesu. V centru pozornosti je individuální zaměstnanec. Obor se primárně zabývá fyzickými překážkami, které vyplývají ze zdravotních problémů (Harder a Geisen, © 2011, s. 87). Diversity management řeší spíše psychologické bariéry, které vznikají v důsledku stereotypů. Obory se však prolínají.

4.2 Obecný postup a pravidla při zaměstnávání

Zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách úzce navazuje na problematiku odborného vzdělávání. Čím vyšší má osoba se zrakovým handicapem kvalifikaci, tím vyšší je její šance na získání pracovního místa. U odborných profesí, kam lze zařadit i práci v knihovně, bývá nezbytným předpokladem znalost práce s počítačem. Konkrétní uplatnění osoby se zrakovým handicapem také závisí na stupni zrakového postižení. U určitých prací (většinou manuálních a méně kvalifikovaných) bývá nezbytná zraková kontrola (Kavalírová, 2012, s. 37-38).

Jeden z možných postupů při zaměstnávání zrakově handicapovaných shrnují v článku Marcia A. Dick a Dorothy Jones (1999). Obecně lze postup shrnout do několika kroků – identifikace pracovního místa, nábor, provádění pohovorů a výběr zaměstnanců, příprava kolektivu, proces adaptace a hodnocení.

Obecně by při zaměstnávání osob se zdravotním handicapem měly být jak na straně uchazeče, tak na straně potenciálního zaměstnavatele dodržovány některé zásady. Mezi ně patří např. (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975):

- upřímnost ze strany handicapovaného uchazeče v tom, jakou práci dokáže vykonávat,
- zaměstnavatel by neměl požadovat nereálnou pracovní náplň,
- jednat s handicapovanými osobami stejně, jako s osobami bez handicapu (tzn. nelitovat, ale ani tyto osoby neignorovat),
- aj.

4.2.1 Identifikace a popis pracovního místa

Prvním z kroků procesu zaměstnávání zrakově handicapovaného je identifikace pracovní pozice, která je pro zrakově handicapovaného vhodná. Jak bude zmíněno v dalších podkapitolách, v různých zdrojích se objevují relativně četné zmínky

o zrakově handicapovaných osobách, které pracovaly v knihovnách na různých pozicích.

Mezi základní otázky, které by si knihovna i jakákoli jiná instituce měla předem položit, patří podle Kavalírové (2012, s. 37) tyto otázky:

- *„Jakou práci by u nás mohl vykonávat člověk se zrakovým postižením?*
- *V jakém pracovním poměru jej můžeme zaměstnat – částečný úvazek, plný úvazek, pracovní smlouva, dohoda o provedení práce?*
- *Co bude zrakově postižený od nás k práci potřebovat?*
- *Jak se s nevidomým kolegou „vypořádá“ pracovní tým?“*

Tyto otázky by měly být konzultovány se všemi zaměstnanci, kterých se přítomnost zrakově handicapovaného pracovníka bude týkat, ať už přímo nebo nepřímo (Kavalírová, 2012, s. 37).

V roce 2011 byl v knihovnách v Irsku proveden průzkum, který se týkal ochoty knihoven přizpůsobit se potřebám zaměstnanců s handicapem (O'Neill a Urquhart, 2011). Součástí průzkumu byla také otázka týkající se uchazečů se zrakovým handicapem. Otázka zněla takto:

„Marta je zrakově handicapovanou osobou, během studia navštěvovala univerzitní knihovnu. Během této doby měla rozšířená výpůjční práva a knihovna jí poskytla také asistivní technologii. Marta úspěšně dokončila studium a nyní se hlásí na trainee pozici v univerzitní knihovně. Marta je přesvědčená, že s asistivní technologií zvládne vykonávat veškeré základní činnosti v knihovně. Co byste za těchto podmínek Martě doporučili?“ (O'Neill a Urquhart, 2011)

Většina účastníků průzkumu (74, tj. 68 % ze 108, kteří na průzkum odpověděli) odpověděla, že by provedla analýzu pracovního místa (tj. analýzu povinností, prostředí, potřebného vybavení, aj.). 21,3 % účastníků dále uvedlo, že by Martě přímo nabídli místo a poskytli jí asistivní technologii. Pouze 0,95 % účastníků uvedlo, že by pravděpodobně Martu nezaměstnali, protože by pro ni byla práce příliš obtížná (O'Neill a Urquhart, 2011).

V případě, že knihovna zveřejňuje informace o volných pracovních místech formou inzerátů, měla by zvážit, zda jsou požadované dovednosti uvedené v inzerátu skutečně nezbytné a naopak zda jsou v inzerátu uvedeny veškeré požadavky. Některé požadavky týkající se fyzických schopností mohou být brány jako samozřejmé, což

může vést u osoby s handicapem k nejistotě, zda daná osoba práci zvládne (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975).

V rámci projektu „*Introducing Handicapped Persons as Paraprofessionals in Libraries*“ byly identifikovány činnosti, které by měl zvládnout každý knihovník. U jednotlivých skupin handicapovaných osob bylo identifikováno procento úkolů, které by v knihovně osoba s daným handicapem měla zvládnout. Zrakově handicapovaní studenti do tohoto průzkumu původně nebyli zapojeni, nevidomý student, který se workshopu zúčastnil, však uvedl, že by zvládl přibližně 63,5 % úkolů. Mezi činnostmi, které by osoby se zrakovým handicapem zvládly, patří například katalogizace, telefonování, příprava výměnného fondu, shromažďování materiálu určeného ke knihařskému svázání, supervize. Některé další úkoly by zrakově handicapovaní zvládli, tyto úkoly však byly omezeny rychlostí. Ze tří zkoumaných typů služeb (služby veřejnosti, technické služby, audiovizuální služby) bylo zjištěno, že mají zrakově handicapovaní nejvyšší šanci uplatnění v oblasti audiovizuálních služeb (California community colleges, state department of rehabilitation, 1975). Od doby, kdy projekt více než před čtyřiceti lety vznikl, došlo nicméně k určitým změnám – objevily se nové činnosti (zejména s rozvojem počítačů a dalších technologií) a význam jiných úkolů se naopak snížil (např. telefonování).

4.2.2 Nábor zaměstnanců

Existují tři možnosti, jak se pracovník se zrakovým handicapem může dostat do knihovny: může se přihlásit na již vypsané výběrové řízení, může knihovnu sám oslovit nebo knihovna může naopak oslovit jeho (Kavalírová, 2012, s. 37). Nevidomé a zrakově handicapované osoby mohou mít pochybnosti, zda je pro ně práce v knihovně vhodná, popř. je ani nenapadne, že by v knihovně mohly pracovat. Nabízí se proto možnost aktivního získávání zaměstnanců z řad zrakově handicapovaných. Pro takový přístup se rozhodla zmíněná knihovna v Illinois. Knihovna na univerzitě v Illinois začala aktivně spolupracovat s kanceláří, která poskytuje služby znevýhodněným studentům (např. nahrávání přednášek, zajišťování asistentů), kancelář poté knihovně vhodné osoby doporučila. Pokud knihovna nemá podobnou instituci k dispozici, nabízí se možnost kontaktovat potenciální zaměstnance z řad handicapovaných přímo (Dick a Jones, 1999).

4.2.3 *Provádění pohovorů a výběr zaměstnanců*

Průběh výběrového řízení může být ovlivněn způsobem, jakým došlo ke kontaktu mezi zaměstnancem a knihovnou. Pokud se do výběrového řízení uchazeč přihlásil sám a knihovna s tím předem nepočítala, je možné jej pozvat na výběrové řízení samostatně. Knihovna by se měla snažit zřetelně handicapovanému uchazeči umožnit účastnit se výběrového řízení v maximální možné míře. To však neznamená určité části pohovoru zcela vypouštět – jde spíše o nahrazení forem, které by zřetelně handicapovaný uchazeč nebyl schopen zvládnout, jinými alternativami (např. umožnit uchazeči použití vlastního počítače) (Kavalířová, 2012, 40-41).

Komunikace při pohovoru by měla probíhat v partnerské rovině (Kavalířová, 2012, 40-41). Při pohovoru je nutné, aby byly zmíněny všechny budoucí nároky na zaměstnance, tj. popsány základní povinnosti, které se k dané pozici vztahují. Dále by měly být prodiskutovány případné návrhy na přizpůsobení úkolů možnostem zřetelně handicapovaného. Na handicapovaného zaměstnance se nicméně budou vztahovat stejná pravidla, jako na ostatní zaměstnance, např. co se týče kvalifikace a schopností potřebných k vykonávání práce (např. schopnost vyřizovat telefonáty při práci na informačním pultu) (Dick a Jones, 1999).

4.2.4 *Příprava kolektivu a další usnadňující kroky*

Při zaměstnávání zřetelně handicapovaného je vhodné provést také přípravné kroky v několika oblastech, například (Dick a Jones, 1999):

- Seznámit kolektiv se specifiky týkající se zdravotně postižených osob (např. asistence těmto osobám, komunikace, bezpečnostních opatření);
- Provést speciální konzultace s přímými kolegy dané osoby (dát jim prostor vyjádřit obavy, vyřešit možné nejasnosti např. v oblasti komunikace);
- Seznámit všechny zaměstnance knihovny s programem zaměřeným na aktivní vyhledávání možných zaměstnanců z řad handicapovaných;
- Představit zaměstnance kolektivu po jeho přijetí, snažit se navodit příjemnou atmosféru.

Pravidly komunikace s osobami se zřetelným handicapem se zabývá podrobněji například Pavel Wiener (2007). Zaměstnanci by měli vždy znát úpravy v pracovním postupu či náplni a důvod, proč k nim došlo. V opačném případě mohou zaměstnanci

nabývat dojmu, že handicapovaný získává oproti ostatním neoprávněnou odměnu (Dick a Jones, 1999).

4.2.5 *Proces adaptace*

Jak již bylo zmíněno, požadavky na přizpůsobení úkolů a činností by měly být zmíněny již při pohovoru, další se mohou objevit v praxi. V otázce zpřístupňování prostředí pro zrakově handicapované se může knihovna poradit s odborníky. V dnešní době mnoho knihoven počítá s handicapovanými uživateli. To, že knihovna počítá se zrakově handicapovanými čtenáři, však ještě nemusí znamenat, že jsou osobám se zrakovým handicapem přizpůsobeny také prostory pro zaměstnance. Je proto třeba se zaměstnancem komunikovat, poskytnout mu potřebnou podporu a hledat kompromisy (např. změnit umístění nábytku nebo usadit zaměstnance na místo, které vyhovuje jeho požadavkům na osvětlení) (Kavalírová, 2012, 42). Mezi drobné změny může dále v prostředí knihovny patřit umístění cedulky na pult zrakově handicapovaného s nápisem „Prosím, dejte mi vědět, že jste tady. Jsem zrakově handicapovaný.“ Dokumenty, u kterých je to nezbytné, musí být převedeny do formy, kterou zaměstnanec preferuje. Handicapovaný zaměstnanec by nikdy neměl být vyloučen z dění, je proto nutné se zaměstnancem dohodnout, jak mu budou předávány například zápisy z porad a další materiály (Dick a Jones, 1999). V případě, že je zaměstnanec nevidomý, je třeba pamatovat na uspořádání dokumentů a pracovních pomůcek. Pomůcky je možné označit hmatovými prvky nebo Braillovým písmem (Kavalírová, 2012, 42), usnadněním pro ostatní kolegy je naopak vytvoření cedulek s nápisy, kam určitý předmět patří (Dick a Jones, 1999).

4.2.6 *Hodnocení, zpětná vazba*

Zpětná vazba by měla být sdělována průběžně. Pokud se vyskytne nějaký problém, měl by o něm vědět nadřízený a vyřešit ho. V případě, že handicapovaný zaměstnanec nemůže některé činnosti vykonávat (např. zařazování dokumentů), mělo by být jasné, že místo těchto činností bude vykonávat činnosti jiné. Měla by být také brána v úvahu zpětná vazba od samotných zaměstnanců (v již zmíněné knihovně v Illinois měl například jeden ze studentů zaměstnaných v knihovně zájem zúčastnit se procesu digitalizace). Další hodnocení by pak mělo probíhat s určitým odstupem (po určitém časovém úseku) – v knihovně v Illinois takové hodnocení probíhá vždy na

konci semestru formou dotazníkového šetření mezi všemi zaměstnanci (Dick a Jones, 1999).

Pro osoby se zrakovým handicapem platí stejně jako pro jiné zaměstnance zkušební lhůty. Pokud se tedy ukáže, že zaměstnanec není schopen danou práci vykonávat z důvodů, které se zrakovým postižením nesouvisí (nedbalost, neochota se vzdělávat, aj.), je možné ho propustit, aniž by se zaměstnavatel musel obávat nařčení z diskriminace. V případě, že s neschopností vykonávat práci zrakové postižení nějakým způsobem souvisí, existuje možnost zaměstnanci zkrátit pracovní úvazek tak, aby zaměstnanec některé činnosti související s jeho pozicí nemusel vykonávat (Kavalírová, 2012, 44).

4.3 Kompenzační pomůcky a asistivní technologie usnadňující práci

Kompenzační a rehabilitační pomůcky a asistivní technologie⁶ jsou nástroji, které můžou osobám se zrakovým handicapem umožnit či usnadnit vykonávání některých činností. Jednotlivé pomůcky, jejich funkce a členění jsou již dobře popsány v jiné literatuře⁷, v této podkapitole budou proto pouze stručně představeny možnosti získání kompenzačních pomůcek a jejich využití při práci v knihovně.

Kompenzační pomůcky lze definovat jako „*nástroje, přístroje nebo zařízení speciálně vyrobené nebo speciálně upravené tak, aby svými vlastnostmi a možnostmi použití kompenzovalo nějakou nedostatečnost způsobenou daným postižením*“ (Vyskotová a Čichoň, 2013, s. 15).

Osoby se zrakovým handicapem mají na získání příspěvku na určité kompenzační pomůcky nárok ze zákona (při splnění příslušných podmínek). Dále je možné se obrátit na specializované organizace, které se získáváním finančních prostředků zabývají (Matysková, 2009, s. 17-21). Možnost obrátit se na specializovanou organizaci mají i zaměstnavatelé, například v případě, kdy není jasné, zda jsou určité pomůcky, které zaměstnanec používá, kompatibilní se softwarem využívaným ve firmě. Pokud má zaměstnavatel k dispozici dostatek finančních prostředků, může určitou

⁶ K výkladu termínů a rozdílům mezi nimi více viz např. <http://poslepu.cz/termin-asistivni-technologie-pohledem-radka-seiferta/>

⁷ Např. MATYSKOVÁ, Kateřina. *Kompenzační pomůcky pro uživatele se zrakovým postižením* [online]. Praha: Okamžik, 2009 [cit. 2015-07-20]. ISBN 978-80-86932-24-8. Dostupné z: http://www.okamzik.cz/view/okamzik/Publikace/PDF_ke_stazeni/kompenzacni_pomucky_text.pdf nebo VYSKOTOVÁ, Jana a ČICHOŇ, Rostislav. *Kompenzační pomůcky a přístroje v rehabilitaci* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, 2013 [cit. 2015-07-20]. ISBN 978-80-7464-421-4. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/svp/opory/LF_Vyskotova_Cichon.pdf

pomůcku nutnou k práci zakoupit sám (Kavalírová, 2012, s. 42). Software pro osoby se zrakovým handicapem má podle sdružení Okamžik v současné době k dispozici řada knihoven (Kavalírová, 2012, s. 33).

Jak již bylo zmíněno, v posledních desetiletích usnadnil existenci a dostupnost různých pomůcek také vývoj informačních a komunikačních technologií. Vybrané pomůcky umožňující práci nevidomému zaměstnanci v knihovně na pozici dokumentátora na základě zkušeností konkrétního zaměstnance v Německu uvádí Steffen Heizereder (2015). Mezi tyto pomůcky patří scanner, odečítač obrazovky (screen reader) a Braillský řádek (hmatový displej). Zmíněné pomůcky umožňují zaměstnanci pracovat zcela samostatně.

Požadavky na počítačové, hardwarové a softwarové vybavení, které by knihovna měla zajišťovat, aby byla přístupná uživatelům se zrakovým handicapem, uvádí také Standard Handicap Friendly (Cerniňáková, 2014). Nároky uvedené ve standardu by mělo splňovat i vybavení pro zaměstnance. Běžné počítače by měly být vybaveny operačním systémem, který umožňuje zvětšování textů, monitory by měly umožňovat nastavení podsvícení, přizpůsobena by měla být také klávesnice. Mezi další možné pomůcky a vybavení, které může mít knihovna k dispozici, aby byla přístupná uživatelům se zrakovým handicapem, patří například program pro zvětšování textu, elektronická lupa či ruční lupa (Cerniňáková, 2014).

Je však zřejmé, že konkrétní pomůcky se pravděpodobně budou lišit podle pracovní pozice, zrakového handicapu zaměstnance i jeho zkušeností (různí zaměstnanci mohou preferovat různé pomůcky a software).

4.4 Poradenské organizace pro osoby se zrakovým handicapem v ČR

V České republice působí řada organizací, které se zabývají odbornou pomocí osobám se zrakovým handicapem, a to jak z hlediska poradenské činnosti, tak z hlediska podpory pracovního uplatnění. Některé organizace pomáhají všem osobám se zdravotním handicapem bez ohledu na konkrétní typ handicapu (např. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR), dále také existují organizace specializující se na pomoc osobám s určitým handicapem (např. zrakovým). Mezi nejvýznamnější poradenské organizace s celostátní působností pro osoby se zrakovým handicapem patří Dědina o. p. s. (rehabilitační a rekvalifikační středisko pro osoby se zrakovým handicapem), Okamžik, SONS ČR, Tyfloservis o. p. s. a obecně prospěšné společnosti

TyfloCentra. Dále existuje řada regionálních organizací, mj. např. společnost Kafira o. p. s. poskytující podporu osobám se zrakovým postižením v Moravskoslezském kraji, či občanské sdružení Beluška sídlící v Praze. Konkrétní činnosti poradenských organizací se prolínají. Převážná většina vybraných organizací poskytuje osobám se zrakovým handicapem více druhů odborné pomoci, od sociální rehabilitace přes poradenskou činnost v sociálně-právní oblasti až po průvodcovské či asistenční služby (Okamžik, 2014).

Organizace také pořádají rekvalifikační kurzy pro osoby se zrakovým handicapem nebo kurzy pro firmy, vydávají publikace a účastní se programů a projektů podporovaných z evropských fondů. Některé z těchto projektů se týkají zaměstnávání. Příkladem může být Komplexní program podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením v Královéhradeckém kraji, do kterého se zapojilo TyfloCentrum Hradec Králové. V rámci projektu, který byl součástí zmíněného programu, byl jeden z účastníků tři měsíce zaměstnán přímo v TyfloCentru, kde se podílel na skenování a korekci knih. Šlo o zcela nevidomého účastníka, který oslepl v důsledku úrazu v mladistvém věku. Na základě této praxe získal tento účastník místo ve zvukovém oddělení Knihovny města Hradec Králové (Střípek bez fotek 12_01, 2012).

Přehled všech poradenských organizací i jiných poskytovatelů služeb a popis činností těchto organizací je dostupný v již zmíněné publikaci *„Adresář poskytovatelů sociálních a jiných služeb pro osoby se zrakovým postižením“*, kterou vydalo sdružení Okamžik (2014).

4.5 Legislativa, knihovnické standardy a doporučení

4.5.1 Legislativa související se zaměstnáváním osob se zdravotním handicapem

Na knihovny se, stejně jako na jiné organizace, vztahuje platná pracovněprávní legislativa. V této podkapitole budou proto stručně uvedeny vybrané legislativní dokumenty, které upravují zaměstnávání osob se zdravotním handicapem. Legislativa, která se vztahuje na osoby se zdravotním handicapem, je však obecně širší, další zákony se týkají například vzdělávání osob se zdravotním handicapem či poskytování sociálních služeb pro tyto osoby. Vzhledem k tomu, že je tato problematika opět v literatuře podrobně popsána, budou zde uvedena pouze nejdůležitější ustanovení daných zákonů. Kromě toho jsou pracovní podmínky osob se zdravotním postižením řešeny také v mezinárodních dokumentech.

Osobám se zdravotním postižením se obecně poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Problematiku zaměstnávání osob se zdravotním handicapem upravují konkrétně tyto zákony:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů;
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje zejména zákon o zaměstnanosti v části třetí (§ 67-§ 84) (Česko, 2004). V zákoně je nejprve definováno, kdo je osoba se zdravotním postižením a kdo je osoba zdravotně znevýhodněná. Dále se zákon zabývá pracovní rehabilitací osob se zdravotním postižením, problematikou chráněných pracovních míst, příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, a právy a povinnostmi zaměstnavatelů a jejich spolupráce s Úřady práce.

Mezi povinnosti zaměstnavatelů patří například dodržování povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Tato povinnost se týká zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci a může být splněna zaměstnáváním zdravotně postižených zaměstnanců, odebíráním výrobků nebo služeb zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají stanovený podíl zaměstnanců se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, odvodem do státního rozpočtu, popř. kombinací daných možností (Česko, 2004). Dle § 103 zákoníku práce je další povinností zaměstnavatele zajistit na svůj náklad úpravu pracovních podmínek a pracoviště pro zaměstnance se zdravotním postižením (Česko, 2006). Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením (popř. s těžším zdravotním postižením), mají možnost dle zákona o dani z příjmů uplatnit slevu na dani ve výši stanovené zákonem v § 35 (Česko, 1992).

Zákon o rovném zacházení (tzv. antidiskriminační zákon) vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci mj. ve věci práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání. V §2 a §3 tohoto zákona je definována přímá a nepřímá diskriminace, také z důvodu zdravotního postižení, § 6 pak určuje přípustné formy rozdílného zacházení (Česko, 2008).

Úřad práce zajišťuje dle § 78 zákona o zaměstnanosti pro zaměstnavatele poradenskou činnost, součinnost a spolupráci při vyhrazování a vytváření pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením a při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (Česko, 2004).

4.5.2 *Knihovnické standardy a doporučení*

V této kapitole budou uvedeny vybrané standardy a doporučení z knihovnické oblasti, které se alespoň částečně zabývají zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem.

Mezinárodní federace knihovnických asociací a institucí (International Federation of Library Associations and Institutions, IFLA) zmiňuje možnost zaměstnávání osob se zrakovým handicapem okrajově v několika dokumentech. Prvním z nich je zpráva *Knihovny pro nevidomé v informačním věku: pokyny pro rozvoj*,⁸ konkrétně její kapitoly 9.2.4, 9.5 a 9.7.2 (Kavanagh a Sköld, 2005). Příručka uvádí pokyny pro knihovny určené uživatelům se zrakovým handicapem, osoby se zrakovým handicapem však mohou pracovat i v jiných knihovnách. I v jiných typech knihoven lze ale doporučení týkající se zaměstnanců se zrakovým handicapem aplikovat.

Kapitola 9.2.4 zmíněného dokumentu výslovně uvádí, že mnoho knihoven zaměstnává také personál se zrakovým handicapem. Zaměstnanci bez zrakového handicapu a dobrovolníci by se proto měli naučit, jak jednat se zrakově handicapovanými kolegy. V tom může pomoci tzv. *sensitivity training*, neboli speciální výcvik, který pomáhá zaměstnancům lépe porozumět a ocenit rozdíly mezi lidmi (v tomto případě zaměstnance a uživatele se zrakovým handicapem). Informovanost o problematice by měla začínat na úrovni managementu a měla by se stát součástí hodnot celé organizace. Dále by měly být vyčleněny dostatečné finanční zdroje pro technologie, které umožňují práci nevidomým zaměstnancům. Kapitola 9.5 uvádí, že veškeré systémy a pracovní stanice vybavené technologiemi pro nevidomé a zrakově handicapované zaměstnance by měly být k dispozici ještě před příchodem těchto zaměstnanců. Kapitola 9.7.2, která se zabývá technologickým vývojem, uvádí, že nové systémy zaváděné v knihovně by neměly znevýhodňovat nevidomé či zrakově handicapované zaměstnance a snižovat efektivnost jejich práce. (Kavanagh a Sköld, 2005)

⁸ V orig. „Libraries for the Blind in the Information Age: Guidelines for Development“

Zpráva IFLA *Návrh a vytváření integrovaných digitálních knihovních systémů – pokyny*⁹ v kapitole 7.5.6.1 zmiňuje, že zaměstnanci, kteří nejsou schopni číst tištěný text, musí být schopni se naučit používat počítače s pomocí asistivní technologie (Rathje, et al., 2005).

Americká knihovnická asociace (American Library Association, ALA) vydala krátký dokument, který se přímo týká zaměstnanců knihoven se zdravotním handicapem (American Library Association, 2010). V dokumentu je mimo jiné uvedeno, že osoby se zdravotním handicapem jsou součástí komunity knihovny a mohou být tedy i jejími zaměstnanci. Dokument obsahuje převážně informace, které vyplývají ze Zákona o Američanech se zdravotním postižením (Americans with Disabilities Act), zejména informace o nároku osob se zdravotním handicapem na vhodnou úpravu (přizpůsobení) pracovní činnosti.

V České republice vznikl již zmíněný *Standard Handicap Friendly*, který se opět vztahuje spíše na služby knihoven pro handicapované uživatele. O zaměstnávání osob se zdravotním handicapem v knihovnách standard hovoří pouze krátce v průzkumu v poslední kapitole (Cerniňáková a Nekolová, 2014). Je ale zřejmé, že některé kapitoly standardu (např. „Technické a materiální podmínky“) lze aplikovat nejen při vytváření služeb pro uživatele se zrakovým handicapem, ale také při jejich zaměstnávání. Zmíněná kapitola popisuje, jak by měla vypadat budova knihovny, aby byla přístupná pro zrakově handicapované osoby a jaké vybavení by knihovna měla být k dispozici (i z hlediska informačních technologií).

4.6 Vhodná pracovní místa pro zrakově handicapované v knihovně – zkušenosti z minulosti

V literatuře existuje celá řada zmínek a důkazů o působení osob se zrakovým handicapem v knihovnách na různých pracovních pozicích. Jak bude uvedeno dále, osoby se zrakovým handicapem působí často v knihovnách a odděleních pro zrakově handicapované, popř. také v jiných knihovnách. Zkušenosti se zaměstnáváním zrakově handicapovaných mají české i zahraniční knihovny. Tyto zkušenosti z minulosti mohou pomoci identifikovat činnosti, kterým se zrakově handicapovaná či zcela nevidomá osoba může v knihovně věnovat. Kromě případů, které jsou popsány v následujících podkapitolách, existují také důkazy o působení zrakově handicapovaných knihovníků

⁹ V orig. „Designing and Building Integrated Digital Library Systems – Guidelines“

v Belgii, Kanadě, Norsku, na Novém Zélandu a v řadě dalších zemí (Schauder a Cram, 1977).

4.6.1 *Knihovny a oddělení pro zrakově handicapované*

Čechy

Jednou z možností, která se osobám se zrakovým handicapem nabízí, je práce v knihovně určené pro nevidomé a zrakově handicapované uživatele, popř. ve zvukové knihovně. V České republice jde o Knihovnu a tiskárnu pro nevidomé K. E. Macana, popř. o specializovaná oddělení v rámci jiných knihoven.

V knihovně K. E. Macana působil například *Jiří Reichel* (Smýkal, 2006a). Jiří Reichel (*1947) utrpěl zhoršení zraku v průběhu života. Po dokončení gymnázia začal pracovat jako sazeč a později korektor a knihovník ve Slepecké tiskárně v Praze. Později mimo jiné působil jako vedoucí digitální knihovny BBS (Bulletin Board System).

Významnou osobností, která působila v Macanově knihovně, byl dále *Josef Doksanský* (1942-1995) (Smýkal, 2006b). Doksanský se jako nevidomý narodil. Práci knihovníka ve Slepecké tiskárně začal zastávat od roku 1965 (již dříve zde působil v provozu tiskárny). V roce 1965 začal při zaměstnání studovat na střední knihovnické škole. Studium zakončil úspěšně v roce 1969. V roce 1973 se stal vedoucím Macanovy slepecké knihovny. V letech 1982-1987 Doksanský vystudoval knihovnictví a vědeckou informatiku na FF UK, v roce 1990 získal doktorát. V roce 1983 se stal v Macanově knihovně zástupcem ředitele, o jedenáct let později pak jejím ředitelem. Po celý život se Doksanský aktivně snažil zlepšovat podmínky nevidomých, před rokem 1989 se podílel také na nahrávkách zvukových knih zakázaných autorů.

V knihovně K. E. Macana pracoval také *Pavel Ptáčník* (*1961) (Smýkal, 2006c), v současné době právník. Ptáčník se narodil těžce zrakově postižený, později, ještě v dětství, oslepl zcela. V knihovně K. E. Macana pracoval během svých vysokoškolských studií.

Mezi další osobnosti, které v knihovně K. E. Macana působily a které byly zrakově handicapované, patřily *Marie Musilová* (Novotná, 2011), *Marie Polednová* (1895-1973), básnířka, knihovnice a sazečka, která o zrak přišla v důsledku onemocnění (Smýkal, 2006d), a *Anna Prášilová* (1912-2010). Anna Prášilová přišla o zrak v dětství

v důsledku úrazu. Povoláním byla učitelkou hudby, později se však stala vedoucí Slepecké knihovny v Praze (Smýkal, 2006e).

Jak již bylo zmíněno, kromě Knihovny a tiskárny pro nevidomé K. E. Macana zřizují speciální oddělené pro nevidomé a zrakově handicapované také jiné knihovny (krajské, základní, vysokoškolské a knihovny občanských sdružení). Seznam těchto knihoven sestavil Jiří Stodola¹⁰. Ve zvukovém oddělení Knihovny města Hradec Králové pracoval *Lukáš Tremel*. Tremlovi byla práce v knihovně umožněna na základě absolvování rekvalifikačního kurzu TyfloCentra Hradec Králové (Strípek bez fotek 12_01, 2012)¹¹.

Zahraníčí

O nevidomých (zrakově handicapovaných) knihovnicích pracujících v oddělení pro nevidomé či zrakově handicapované se vyskytují také záznamy ze zahraničí.

V Japonsku založili zrakově handicapovaní knihovníci vlastní sdružení (*Association of Visually Impaired Librarians of Public Library (Nagoya-kai)*). Sdružení mělo k roku 2009 50 členů po celém Japonsku, přičemž 22 členů pracovalo v různých veřejných knihovnách, zbylí členové pak působí například v knihovnách pro nevidomé či ve vydavatelských službách (Nagoya-kai, [nedatováno]). Sdružení bylo založeno v roce 1989 ve městě Nagoya. Na počátku mělo sdružení deset členů. Mezi aktivity, které spolek vykonává, patří zprostředkovávání práce zrakově handicapovaným knihovníkům a zlepšování služeb pro nevidomé v knihovnách, provádění studií a setkávání se (Nagoya-kai, [nedatováno]). Jednou z japonských knihoven, která zrakově handicapované zaměstnává, je Hirakata City Central Library. Hirakata je stotisícové město, ve kterém působí řada knihoven. V Sekci služeb pro osoby, které nejsou schopny číst tištěný text a seniory, pracuje pět zaměstnanců, tři bez handicapu, jeden zrakově a jeden sluchově handicapovaný zaměstnanec. Díky tomu, že knihovna zaměstnává také handicapované, získává výhodu v tom, že tito zaměstnanci lépe rozumí komunitě handicapovaných a mohou se tak podílet na rozvoji služeb. Také se chovají k handicapovaným přirozeněji a podle Hattoriho (2009) knihovna nabízí kvalitnější služby, než kdyby v ní pracovali pouze zaměstnanci bez handicapu.

¹⁰ Více viz <https://sites.google.com/site/informacekomunikaceahandicap/seznam-knihoven-pro-ctenare-se-zrakovym-na-uzemi-ceske-republiky>

¹¹ Více viz podkapitola 4.4

Na Slovensku patří mezi nevidomé pracující v knihovně *Július Bartek*. Július Bartek přišel o zrak postupně v průběhu života. Od roku 2008 pracuje v Oddelenie knih pre nevidiacich v Knihovně Juraja Bándlyho v Trnavě (Kvetanová, 2013).

Ve školní knihovně Německého vzdělávacího zařízení pro nevidomé (*Deutsche Blindenstudienanstalt e.V., Blista*) pracuje *Jochen Schäfer* na pozici dokumentátora. Jeho úkolem je zpracovávat články z časopisů vztahující se k problematice slepectví. Díky kompenzačním pomůckám může Schäfer práci vykonávat zcela samostatně (Heizereder, 2015).

Ve speciálním oddělení pro zrakově handicapované ve filipínské Národní knihovně v Manile pracuje *Maria Lea Vilvar*. Vilvar přišla o zrak na základní škole v důsledku nemoci. Nejprve vystudovala Filipínskou národní školu pro nevidomé, později mohla díky grantům absolvovat Filipínskou univerzitu pro ženy a Mezinárodní školu pro nevidomé ve Filadelfii v USA. Vilvar měla nejprve v úmyslu studovat angličtinu, později se ale na radu profesora přiklonila ke knihovnictví. V rámci studia získala stáž v knihovně ve Filipínské národní škole pro nevidomé. V době stáže knihovnu navštívili zástupci Národní knihovny se záměrem se inspirovat při zřizování specializovaného oddělení pro nevidomé. Vilvar přislíbili místo, které později skutečně získala. Vilvar mimo jiné asistuje uživatelům při využívání počítačů vybavených speciálním softwarem, dále také provádí katalogizaci a zařazování dokumentů v Braillově písmu (Ortiz, 2006).

Ze Spojených arabských emirátů je možné uvést příklad *Adela Abdulla Al Zomera*. Al Zomer (*1968) se narodil jako nevidomý, vystudoval sociologii a později začal pracovat ve veřejné knihovně pro nevidomé ve městě Šardžá, kde se věnoval mimo jiné konverzi tištěných knih do Braillova písma (Rahman, 2004).

V knihovně v St. Louis v USA působil nevidomý knihovník *Walter Smith*. Smith pracoval nejprve ve Wolfnerově knihovně pro nevidomé a fyzicky handicapované, kde mimo jiné zorganizoval náročný projekt stěhování knihovny. Stěhování zahrnovalo zabalení a přesun přibližně 50 000 knihovních jednotek, přičemž knihy v Braillově písmu musely být zabaleny vzhledem ke své náchylnosti na poškození zvlášť pečlivě. Smith dále v knihovně dokázal zavést nové postupy, které značně urychlily výpůjční služby (Zerface, 1977).

Jako knihovníci působí také *Kim Charlson* a *James Gleason* v Perkinsově knihovně pro zrakově handicapované¹² ve městě Watertown v USA (Charlson a Gleason, [nedatováno]). Kim Charlson je ředitelkou této knihovny. Charlson absolvovala magisterský studijní program v oboru knihovnictví na univerzitě v Texasu (Perkins Library, 2015). Povolání knihovnice si Charlson zvolila z důvodu svého přesvědčení, že jakákoli osoba, ať už handicapovaná či zdravá, má právo na přístup k informacím a ke čtení (Charlson a Gleason, [nedatováno]). Charlson se věnuje také dalším aktivitám – působí jako mentorka pro studenty se zrakovým handicapem se zájmem o studium knihovnictví, v roce 2013 byla jmenována předsedkyní Americké rady pro nevidomé (Perkins Library, 2015). James Gleason získal práci v Perkinsově knihovně právě díky Kim Charlson. Gleason je zrakově handicapovaný, není však zcela nevidomý. Gleason pracoval v knihovně již během svých studií, konkrétně šlo o univerzitní knihovnu v Massachussets (Charlson a Gleason, [nedatováno]). V Perkinsově knihovně Gleason začínal na pozici „Reader Advisor“ (osoba na této pozici asistuje čtenářům při výběru literatury a poskytuje další informace), od roku 2008 pak pracuje v této knihovně jako zástupce ředitele (Gleason, [nedatováno]). O Perkinsově knihovně získal Gleason informace díky programu „CareerConnect“. Jedním z důvodů, proč byl Gleason v Perkinsově knihovně zaměstnán, byla znalost cizích jazyků. Gleason ovládá španělštinu, francouzštinu, němčinu a italštinu, během své práce na pozici „Reader Advisor“ tedy asistoval především uživatelům, kteří nemluvili anglicky. Podle Gleasona je práce zrakově handicapovaného v knihovně pro zrakově handicapované výhodná v tom, že knihovna obvykle již vlastní příslušný software, není tedy nutné dojednávat jeho nákup a instalaci (Charlson a Gleason, [nedatováno]).

Na pozici katalogizátorky v knihovně v Santa Fe v USA pracuje od roku 1993 *Brenda J. Watson* (*1955) (Watson, © 2015). Watson je téměř nevidomá, při práci však používá kompenzační pomůcky. V minulosti absolvovala roční neplacenou stáž v knihovně v Santa Fe, kde si postupně vyzkoušela práci ve všech odděleních (Nomination of Brenda J. Watson for Outstanding New Mexico Woman of the Year 2001, [nedatováno]), dva roky také zajišťovala program „Knihy poštou“¹³ (odesílala a přijímala objednávky uživatelů, zařazovala knihy, připravovala knihy k odeslání, vedla statistiky o počtu objednávek a také zodpovídala dotazy) (Watson, [nedatováno]).

¹² V orig. „Perkins Braille and Talking Book Library“

¹³ V orig. „Books by Mail“

Watson je absolventkou magisterského studijního programu knihovnictví a je členkou řady knihovnických sdružení (Watson, © 2015).

Významnou nevidomou knihovnicí byla také *Jennie Bubier*. Bubier pracovala na přelomu 19. a 20. století ve specializované knihovně ve městě Lynn v Massachusetts v USA. Bubier byla nevidomá od dětství, a ve své době byla „jedinou nevidomou knihovnicí na světě“. Významná byla mimo jiné její vzdělávací činnost, v knihovně vyučovala Braillovo písmo a také překládala (Only blind librarian in the world - Jennie Bubier, 1906).

4.6.2 Ostatní knihovny

Další (na základě dostupné literatury méně častou) možností je zaměstnání osob se zrakovým handicapem v knihovně, která není přímo určena pro zrakově handicapované uživatele.

Jako knihovník ve Státní pedagogické knihovně v Praze začínal například *Václav Polášek*. Polášek oslepl postupně, narodil se jako slabozraký. V roce 1979 absolvoval po gymnáziu rozšiřující studium vědecko-technických informací na střední knihovnické škole. Ve Státní pedagogické knihovně byl zaměstnán v letech 1976-1985 jako vedoucí studovny na Ústavu školských informací (Smýkal, 2006f).

Knihovníkem byl také známý nevidomý argentinský spisovatel *Luis Jorge Borges* (Smýkal, 2006g). Borges oslepl postupně v důsledku dědičné oční nemoci. V roce 1937 se ve svých 38 letech stal knihovníkem Státní knihovny v Buenos Aires. Borges se v knihovně věnoval katalogizaci, později byl jmenován jejím ředitelem (Asato, 2008). Před Borgesem měla argentinská Státní knihovna již dva nevidomé ředitele, byli jimi spisovatel Paul Groussac a novinář José Mármol (Smýkal, 2006g). Začátky Borgesova působení na pozici ředitele byly problematické, proti jeho jmenování se stavěli někteří odborníci z toho důvodu, že Borges neměl potřebné knihovnické vzdělání. Vymínili si proto podmínku, aby byl jeho zástupcem profesionální knihovník. To, že je v čele knihovny známý spisovatel, knihovnu dostalo do širšího povědomí, Borges také upravil výpůjční dobu, aby se knihovna otevřela více veřejnosti, a pořádal přednášky (Asato, 2008).

Z USA je znám příklad *Elmera Morlocka*, knihovníka na univerzitě v Severní Dakotě (Zerface, 1977). Marlock byl zodpovědný za projekt automatizace v této knihovně na přelomu 60. a 70. let 20. století. Projekt vyžadoval nesmírnou

zodpovědnost i pro člověka bez handicapu. Morlock byl schopný práci úspěšně zvládnout, ačkoli byl nevidomý.

V Německu pracuje od roku 1983 v Bavorské státní knihovně nevidomá *Gudrun Klarner* (Klarner, 1988). Klarner je nevidomá od narození. Vystudovala na univerzitách v Mnichově a v Londýně germanistiku, anglistiku a historii. Práci v knihovně jí umožnil jednak počítač, který jí byl dán k dispozici a dále osoby, které jí byly poskytnuty k dispozici pro předčítání. V knihovně nebyly do té doby se zrakově handicapovanými zkušenosti, začátky proto znamenaly spíše období zkoušení, co Klarner dokáže zvládnout a co je nad její limity. Knihovna díky Klarner získala cenné zkušenosti pro zaměstnávání zrakově handicapovaných do budoucna. Klarner byla nejprve umístěna do oddělení rukopisů, což však bylo poněkud obtížné – osoby, které předčítaly (většinou šlo o osoby působící v knihovně v rámci civilní služby) nebyly schopné číst ručně psané historické texty. Podrobnější zaučení těchto osob nebylo možné, civilní služba trvala pouze 20 měsíců. Později patřilo do pracovní náplně Klarner zpracování řady A německé bibliografie z Frankfurtu a akviziční činnost dokumentů z Kanady. Při akviziční činnosti Klarner hojně využívala také magnetofonové kazety. Pomocník vždy namluvil část bibliografie na kazetu, Klarner si ji poslechla a dělala si poznámky. V případě, že potřebovala další podklady pro rozhodnutí, zda má knihovna o knihu zájem či ne, využívala Klarner počítač, příp. opět spolupracovala s asistentem, který provedl rešerši podle jejích požadavků. Při zpracovávání bibliografie mohla Klarner využít také magnetické pásky, na kterých německá bibliografie vycházela. Náklady, které vznikly se zaměstnáním Gudrun Klarner, hradil úřad práce ve Frankfurtu nad Mohanem. Nejprve do výše 80 %, později (třetí rok) 40 %. Knihovna byla nejprve k zaměstnání nevidomé skeptická, také muselo dojít k vyjasnění mnoha záležitostí (náplň práce, aj.), postupně se ale Klarner osvědčila a podle tehdejšího vedoucího knihovny Franze G. Kaltwassera jsou výsledky její práce stejné jako u člověka, který není handicapovaný (Klarner, 1988).

4.7 Shrnutí – problémy a přínosy při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovně

V této podkapitole budou shrnuty problémy a přínosy při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovně. Některé z těchto problémů a přínosů již byly zmíněny v předchozích kapitolách.

4.7.1 *Možné problémy*

V předchozích podkapitolách již bylo mezi problémy identifikováno možné nedostatečné povědomí osob se zrakovým handicapem o možnostech práce v knihovně a problém s výběrem pracovní pozice a náplně práce (Dick a Jones, 1999). Dalším rizikem je nedostatek pochopení ze strany potenciálního zaměstnavatele – knihovna nemusí být ochotná přizpůsobit pracovní procesy potřebám zaměstnance se zrakovým handicapem a může se také obávat zvýšených nákladů na úpravu pracoviště (Faucheux, 2003). Dále se můžou vyskytnout také technické problémy – ať už s přístupností webu (Lewis a Klauber, 2002) či při převodu tištěného textu do podoby vyhovující osobě se zrakovým handicapem (literatura zmiňuje několik konkrétních problémů při předčítání (Faucheux, 2003; Lewis a Klauber, 2002; Klarner, 1988)).

4.7.2 *Přínosy zaměstnání zrakově hendikepovaného v knihovně*

Zaměstnání zrakově hendikepovaného mohou doprovázet také zřejmé přínosy pro knihovnu. Prvním z nich přínos pro podnikovou kulturu – knihovna dává najevo, že si nejen cení zaměstnanců, ale je si také vědoma významu diverzity. Zaměstnání v knihovně (např. při studiu) může dát příležitost získat zrakově hendikepovanému zkušenosti a dovednosti, které může využít i ve své budoucí kariéře (Dick a Jones, 1999); (odstraní se tak možný problém nedostatečných pracovních zkušeností, se kterým se setkal také Faucheux (2003)).

Případ Gudrun Klarner, který byl popsán v podkapitole 4.6.2, ukazuje, že mnohdy mohou být pro knihovnu přínosem zkušenosti zrakově hendikepovaného z jiného oboru (Klarner vystudovala anglistiku, germanistiku a historii a získala později místo v Bavorské státní knihovně). Další výhodou je hlubší porozumění komunitě hendikepovaných na straně knihovny (Klarner, 1988).

Pokud je zrakově hendikepovaný knihovník zaměstnán v oddělení či knihovně zaměřené na zrakově hendikepované, může být jeho výhodou znalost Braillova písma a s tím související schopnost zpracovávat záznamy těchto knih a jejich zařazování do fondu. Knihovník také většinou lépe rozumí komunitě, pro kterou je knihovna určená, může tedy lépe rozvíjet služby knihovny (Hattori, 2009).

5 Průzkum: zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách

5.1 Metodologie

5.1.1 Cíl a odůvodnění zvolených metod

Cílem šetření bylo zjistit stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem ve vybraných knihovnách v České republice. Součástí průzkumu byla i související témata (přizpůsobení pracoviště, bezbariérovost knihovny, povědomí o organizacích zabývajících se odbornou pomocí, aj). Tato témata vycházela z problematiky probírané v teoretické části práce.

V souladu se zadáním diplomové práce byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu – dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření bylo realizováno elektronicky z důvodu předností souvisejících s touto formou dotazování – možnost rychlejšího oslovení většího počtu respondentů, okamžitého přístupu k odpovědím a snazšího vyhodnocování (Masarykova univerzita, © 2012a).

Dále byla zvolena metoda záměrného výběru respondentů. Dotazník byl rozeslán vybraným veřejným knihovnám 9. 3. 2016, vyplňování bylo ukončeno 23. 3. 2016. Knihovny měly tedy na vyplnění dva týdny. Metoda záměrného výběru byla zvolena s cílem zajistit vyšší reprezentativnost vzorku (souvisí s formulací hypotéz, jak bude vysvětleno dále) a také s cílem omezit zkreslení, které by se mohlo objevit v případě, kdy by byl dotazník rozeslán například do některé z knihovnických e-mailových konferencí. E-maily z knihovnických konferencí často chodí více zaměstnancům z jedné knihovny (tedy ne pouze vedoucímu či řediteli). Cílem dotazníku nebylo zjistit postoje jednotlivých knihovníků, ale spíše přístup knihoven jako organizací k této problematice. V případě oslovení konkrétních knihoven (resp. jejich zástupců) je proto pravděpodobnější, že bude z každé knihovny získána skutečně jen jedna odpověď.

5.1.2 Hypotézy a jejich odůvodnění

V souladu s doporučeným postupem pro zpracovávání výzkumu v knihovnách bylo stanoveno několik hypotéz (Masarykova univerzita, © 2012b). Tyto hypotézy jsou

pro přehlednost uvedené v tabulce č. 4. Důvody pro formulaci těchto hypotéz budou uvedeny v následujícím textu.

Hypotéza	Znění hypotézy
H1	Většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem.
H2	Většina oslovených knihoven nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem.
H3	Knihovny, které provozují oddělení pro osoby se zrakovým handicapem, zaměstnávají osoby se zrakovým handicapem častěji než ostatní knihovny.
H4	Nejvhodnější uplatnění pro osoby se zrakovým handicapem na knihovnické pozici je v oblasti katalogizace ¹⁴ .
H5	Nejčastěji uváděnými překážkami při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem jsou překážky finanční.
H6	Podle knihoven, které nemají zkušenost se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, představuje těžká zraková vada/slepota překážku pro práci v knihovně.
H7	Většina oslovených knihoven nezná pojmy „diversity management“, ani „disability management“.

Tab. č. 4 Znění hypotéz

Hypotéza H1 předpokládá, že většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem. Tím se má na mysli, že daná knihovna nezaměstnává ani v minulosti nikdy nezaměstnávala osoby se zrakovým handicapem. Podle již zmíněného průzkumu, který byl součástí Standardu Handicap Friendly, zaměstnává osoby se zdravotním handicapem pouze mizivé procento zúčastněných knihoven (Cerniňáková a Nekolová, 2014). Vzhledem k této skutečnosti bylo i zde předpokládáno, že většina knihoven zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem nemá. I z tohoto důvodu bylo u následující hypotézy H2 očekáváno, že většina oslovených knihoven nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem. Aktivnější činnost ze strany knihoven by se totiž pravděpodobně projevila ve větším počtu zaměstnanců se zrakovým handicapem v knihovnách (v porovnání se zjištěním Cerniňákové a Nekolové z roku 2014).

Hypotézy H3, H4 a H7 vycházely ze skutečností, které již byly popsány v teoretické části práce. V kapitole 4.6 byly shrnuty předchozí zkušenosti různých knihoven se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem na základě literatury. Je zřejmé, že v literatuře převažují „důkazy“ o působení osob se zrakovým handicapem zejména v knihovnách/odděleních pro tyto osoby. Důvodem pro formulaci hypotézy H4

¹⁴ Během vyhodnocování bylo znění hypotéz č. 4 a č. 5 pozměněno, jak bude vysvětleno na str. 55 a 57.

byla zejména skutečnost, že v literatuře se relativně často objevovaly zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem na pozici katalogizátora, popř. dokumentátora (viz studijní program v Německu popsáný v kap. 3. 6. 1), tedy v oblasti jmenného/věcného zpracování. Jak také bylo zmíněno v podkapitole 4.1, česká (a příliš ani zahraniční) odborná knihovnická literatura se pojmy „diversity management“ a „disability management“ nezabývá (a pokud ano, většinou se tyto zdroje zabývají jinými znevýhodněnými okruhy zaměstnanců, než jsou osoby se zdravotním handicapem). Proto bylo předpokládáno, že tyto pojmy nebude znát ani většina oslovených knihoven.

Zbývající dvě hypotézy, H5 a H6, reagovaly na možné překážky při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem. Nedostatek finančních prostředků je obecně problém, se kterým se knihovny dlouhodobě potýkají¹⁵. Lze proto důvodně předpokládat, že pro většinu knihoven budou problémem výdaje spojené s nákupem pomůcek či se stavebními úpravami. Z podobného předpokladu vycházela i formulace hypotézy H6. Nejtěžší zrakový handicap (dle Mezinárodní klasifikace nemocí), slepota, představuje pro knihovnu největší nároky v oblasti bezbariérového přístupu i komunikace. Kromě toho je očekáváno, že pro knihovny, které už nějaké zaměstnance se zrakovým handicapem zaměstnávají či zaměstnávaly v minulosti, zrakové handicapy překážkou nejsou.

Celkově bylo tedy stanoveno sedm hypotéz. Od stanovených hypotéz se odvíjejí i otázky v dotazníku. Znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1.

5.1.3 Výběr respondentů

Vybrané respondenty je možné rozdělit do dvou hlavních skupin:

- knihovny, které nabízejí služby pro osoby se zrakovým handicapem,
- jiné profesionální knihovny (bude dále upřesněno).

Vyčlenění knihoven nabízejících služby pro osoby se zrakovým handicapem souvisí s hypotézou H3 a obecně z poznatků z literatury (řada příkladů uplatnění osob se zrakovým handicapem v knihovnách pro osoby se zrakovým handicapem). Tyto knihovny byly vybrány na základě již zmíněného seznamu knihoven pro čtenáře se zrakovým postižením, který zveřejnil Jiří Stodola (2011). Dále bylo vybráno několik

¹⁵ Více viz např. kritika Víta Richtera o financování programu Veřejné informační služby knihoven (VISK) v bulletinu SKIP: http://bulletin.skipcr.cz/bulletin/Bull15_408.htm#ti

knihoven, které v seznamu chyběly a které byly součástí seznamu na webu Knihovny K. E. Macana (2015). Jejich kompletní přehled je součástí přílohy č. 2. V tabulce č. 5 je dále uveden stručný přehled oslovených knihoven z hlediska jejich zřizovatele (tabulka respektuje také členění Jiřího Stodoly).

Typ knihovny	Počet oslovených knihoven
Macanova knihovna	1
Oddělení krajských knihoven	10
Oddělení základních knihoven	55
Vysokoškolské knihovny	7
Knihovny občanských sdružení	5
CELKEM	78

Tab. č. 5 Oslovené knihovny – knihovny pro osoby se zrakovým handicapem

Celkem bylo osloveno 78 knihoven/oddělení pro čtenáře se zrakovým handicapem.

Kromě knihoven, které provozují oddělení pro osoby se zrakovým handicapem, byly dále osloveny i jiné profesionální knihovny. Seznam všech oslovených knihoven je opět součástí přílohy č. 2. V České republice bylo v roce 2014 5360 knihoven, valná většina z nich (4562) však představuje knihovny s neprofesionálními knihovníky (Národní informační a poradenské středisko pro kulturu, 2015), tj. knihovny, ve kterých je pracovní úvazek knihovníka menší než 15 hodin týdně (Česko, 2015a). Tyto knihovny nebyly zařazeny mezi respondenty. Ačkoli není vyloučen opak, bylo předpokládáno, že osoby se zrakovým handicapem pracují (příp. by mohly pracovat) spíše v profesionálních knihovnách. Přehled počtu vybraných knihoven je ukázán v tabulce č. 6.

Typ knihovny	Počet oslovených knihoven
Krajská	4
Pověřená regionální funkcí	49
Specializovaná/základní se specializovaným fondem	28
Vysokoškolská	41
CELKEM	122

Tab. č. 6 Oslovené knihovny – další profesionální knihovny

Výběr ostatních knihoven probíhal více způsoby. Primárně byly preferovány knihovny s větším počtem zaměstnanců (u specializovaných knihoven knihovny s alespoň pěti zaměstnanci). Bylo předpokládáno, že osoby se zrakovým handicapem by mohly pracovat spíše v knihovnách s větším počtem zaměstnanců. Z knihoven, které byly identifikovány jako vhodné pro zařazení do šetření, byly dále vyloučeny ty knihovny, které poskytují služby osobám se zrakovým handicapem (ty již byly vybrány

v první fázi). Dále byly tedy vybrány zbývající krajské knihovny a knihovny pověřené regionální funkcí, větší specializované knihovny či základní knihovny se specializovaným fondem a vysokoškolské knihovny. Specializované knihovny / základní knihovny se specializovaným fondem byly vybírány z různých zdrojů – ze seznamu lékařských knihoven, které patří mezi členy Klubu lékařských knihoven ([nedatováno]) a ze seznamu knihoven evidovaných u Ministerstva kultury k 31. 12. 2015 (po použití příslušného filtru) (Česko, 2015b). Většina z těchto knihoven sídlí v Praze.

Do seznamu byly dále zahrnuty vysokoškolské knihovny. Ty byly vybrány na základě seznamu členů Asociace knihoven vysokých škol (2015), který byl dále přizpůsoben. V minulosti zpřístupňovala seznam vysokoškolských knihoven Ústřední knihovna ČVUT (2015), v současné době odkaz ale není funkční. Jak se ukázalo, některé vysokoškolské knihovny, jejichž univerzity jsou členy AKVŠ, zaměstnávaly méně zaměstnanců než pět, ty proto vybrány nebyly (např. knihovna Akademie výtvarných umění v Praze). Na různých vysokých školách jsou také knihovny organizovány různým způsobem. Některé vysoké školy, jako např. VŠB-TU, mají zřízenou centrální knihovnu (© 2016), jinde (např. Masarykova Univerzita v Brně) ale fungují samostatné knihovny pod různými fakultami (© 2016). V takovém případě byly proto fakultní knihovny zařazovány do seznamu samostatně (opět ale pouze v případě, že byl zjištěn větší počet zaměstnanců).

Celkově bylo osloveno 122 dalších knihoven, i s knihovnami provozujícími služby pro osoby se zřetelným handicapem, bylo tedy osloveno 200 knihoven. Výběr respondentů byl poměrně zdlouhavý. V současné době není veřejně dostupný žádný seznam knihoven, který by byl v potřebném formátu (tj. alespoň název a typ knihovny, počet zaměstnanců, kontakt, kraj)¹⁶. Užitečný by byl seznam všech profesionálních knihoven, popř. seznam všech veřejných knihoven v ČR doplněný o počet zaměstnanců. Při výběru respondentů byla snaha zahrnout jak různé typy knihoven (tj. vysokoškolské, specializované i se základním fondem), tak knihovny z celé ČR (tj. nejvýznamnější knihovny ze všech krajů).

¹⁶ Zmíněné informace se sice v některých zdrojích nacházejí (např. v Centrálním adresáři knihoven a informačních institucí v ČR Národní knihovny, ADR), nelze je nicméně považovat za úplné. Při zvolení rozšířeného vyhledávání v ADR a vyhledávání profesionálních knihoven podle funkce a zároveň podle sídla v Praze bylo nalezeno pouze 5 institucí, což neodpovídá realitě. Získané výsledky navíc nejsou ve vhodném formátu (za účelem zjištění potřebných údajů je nutné každý ze záznamů zvlášť otevírat).

Kontakty na knihovny byly získány z webových stránek příslušných knihoven. Vždy byl preferován kontakt na personální oddělení nebo na personalistu, pokud nebyl dostupný, byl vybrán kontakt na ředitele knihovny, vedoucího, popř. obecný e-mail na knihovnu.

5.1.4 *Znění dotazníku*

Jak již bylo zmíněno, přesné znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 1. Dotazník se skládal celkem z 22 otázek, šest otázek bylo ale dostupných pouze pro zástupce knihoven, kteří u jedné z otázek uvedli, že v jejich knihovně někdy pracovala osoba se zrakovým handicapem. Deset otázek bylo polootevřených. Záměrem bylo poskytnout respondentům co největší svobodu při odpovídání, i přes riziko možného obtížnějšího vyhodnocování (Masarykova univerzita, © 2012c).

Zároveň byla nastavena povinnost zodpovědět všechny otázky, kromě dvou posledních.

Prvních sedm otázek bylo společných pro všechny respondenty. Tyto otázky se (kromě dvou úvodních otázek sloužících k identifikaci typu knihovny) týkaly bezbariérovosti knihoven, pořádání školení o komunikaci s osobami se zrakovým handicapem a názorů respondentů na to, zda zrakový handicap představuje překážku v knihovně a jaké pracovní pozice jsou pro osoby se zrakovým handicapem nejvhodnější. U sedmé otázky, na základě které se dotazník dále větvil, bylo zjišťováno, zda v konkrétní knihovně pracuje osoba se zrakovým handicapem (popř. pracovala v minulosti).

Otázky č. 8-13 byly dostupné pouze respondentům, kteří uvedli, že v jejich knihovně někdy pracovala osoba se zrakovým handicapem. Byly zjišťovány pozice, na kterých osoby pracovaly a problémy a přínosy související se zaměstnáváním osoby se zrakovým handicapem. Kromě toho bylo také zjišťováno, zda vzhledem k zaměstnání osoby se zrakovým handicapem muselo dojít k nějaké úpravě (ať už pracoviště nebo pracovních postupů).

Otázky 14-22 byly opět dostupné pro všechny respondenty. Otázky č. 14 a 15. zjišťovaly opět překážky při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách a ochotu knihoven nabídnout zájemcům z řad osob se zrakovým handicapem neplacenou stáž. Otázka č. 16 zjišťovala povědomí o organizacích zabývajících se odbornou pomocí osobám se zrakovým handicapem. Otázky č. 17-19 se zabývaly

zaměstnáváním zdravotně handicapovaných zaměstnanců obecně a povědomím o problematice a terminologii.

Poslední dvě otázky byly dobrovolné a poskytly respondentům možnost vyjádřit se k dotazníku či jakkoli upřesnit svoje odpovědi a dále v případě zájmu o výsledky šetření uvést svoji e-mailovou adresu.

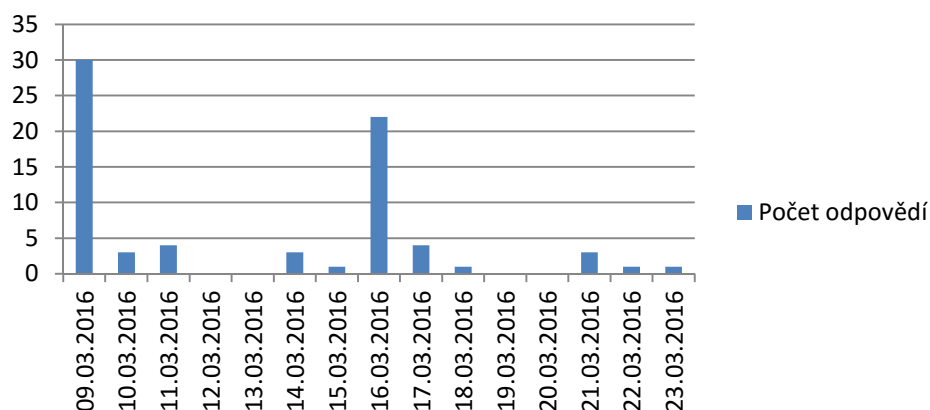
Jak již bylo zmíněno, deset otázek bylo polootevřených. Možnosti, které byly v těchto otázkách respondentům nabídnuty, vycházely z poznatků z literatury (např. otázka č. 14 – možné překážky, otázka č. 12 – výhody zaměstnávání osob se zrakovým handicapem, aj.). Z poznatků z literatury vycházel rovněž výběr otázek. Pro upřesnění sloužila možnost „Jiné“.

5.2 Průběh dotazování

Respondentům byl rozeslán e-mailem odkaz na dotazník vytvořený ve formuláři Google. Součástí e-mailu byl také průvodní dopis obsahující oslovení respondentů, účel dotazníku a ujištění o anonymitě. Stejný text byl uveden také v úvodu formuláře.

Šetření se zúčastnilo celkově 73 z oslovených 200 knihoven. V prvním týdnu dotazník vyplnilo 42 knihoven. Četnost nových odpovědí v průběhu období dotazování je zobrazena na obrázku č. 1.

Vývoj počtu odpovědí v průběhu dotazování



Obr. č. 1 Vývoj počtu odpovědí v průběhu dotazování

Po prvním týdnu byl respondentům odeslán e-mail s připomenutím dotazníku. Text tohoto e-mailu je součástí přílohy č. 3. E-mail byl rozeslán všem respondentům kromě těch, kteří se ozvali, že dotazník vyplnili a kromě knihoven, které na konci dotazníku uvedly svůj kontakt. Vzhledem k tomu, že byl dotazník anonymní, nebylo

možné zjistit, které knihovny jej již vyplnily. Je tedy zřejmé, že byl e-mail poslán také většině knihoven, které dotazník vyplnily již během prvního týdne. Z tohoto důvodu byl také zaslán pouze jeden e-mail s připomínkou (snaha nezahlcovat respondenty, kteří již zodpověděli, zbytečnými e-maily).

Během vyplňování se vyskytlo několik reakcí ze strany oslovených knihoven. Dvě knihovny se ozvaly, že v jejich knihovnách osoby se zrakovým handicapem nepracují (s dalším upřesněním). Těmto knihovnám byla proto zaslána žádost, aby dotazník přesto vyplnily, neboť je určen i pro knihovny, které osoby se zrakovým handicapem nezaměstnávají. Sedm respondentů dále upozornilo na technický problém při vyplňování dotazníku (u jedné z otázek nebylo možné zaškrtnout správnou odpověď). Tento problém byl způsoben pravděpodobně neaktuální verzí prohlížeče Internet Explorer (ve starších verzích se dotazník nezobrazuje správně). Zmíněným respondentům byla proto zaslána rada, aby dotazník zkusili vyplnit v jiném prohlížeči. Jedna z respondentek se pak skutečně ozvala, že se jí dotazník v jiném prohlížeči vyplnit podařilo. Vzhledem k těmto skutečnostem byla součástí 2. e-mailu informace o možném problému při vyplňování dotazníku v prohlížeči Internet Explorer a o tom, že je šetření určené i pro knihovny, které osoby se zrakovým handicapem nezaměstnávají. Nicméně i přesto několik reakcí upozorňujících na technické problémy přišlo i po tomto e-mailu.

Kromě výše zmíněných reakcí se ještě ozvali zástupci dvou digitálních knihoven. První z nich upozornil na další technický problém: formulář Google bohužel nebyl kompatibilní s odečítačem obrazovky (kompenzační pomůckou pro slabozraké). Respondent se zrakovým handicapem tak byl schopen otázky přečíst, ale ne volit odpovědi. Tomuto respondentovi byly proto zaslány dodatečné dotazy formou e-mailu. Druhá z digitálních knihoven se ozvala s nabídkou telefonického rozhovoru.

5.3 Průběh vyhodnocování

Vyhodnocování dotazníkového šetření proběhlo na přelomu března a dubna 2016. V průběhu vyhodnocování byla přidána jedna hypotéza. Šlo o hypotézu č. 8 ve znění *„Ochota knihovny poskytnout stáž osobě se zrakovým handicapem nesouvisí s absolvováním školení o komunikaci s osobami se zrakovým handicapem“*.

Při vyhodnocování hypotéz byly použity následující statistické metody:

- Test hypotézy o relativní četnosti

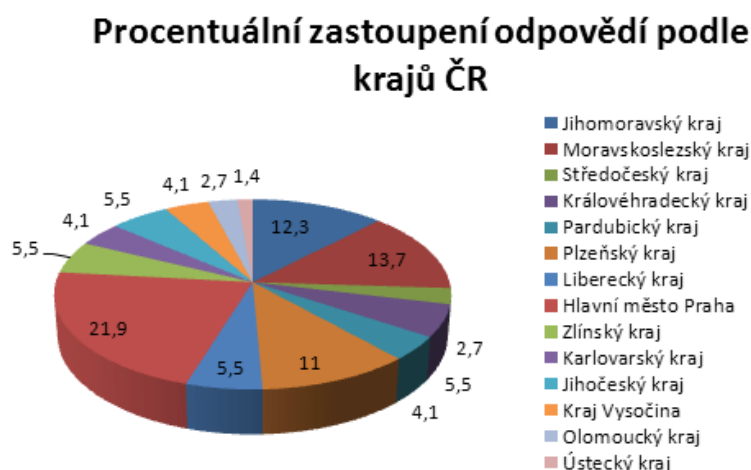
- Test χ^2 test závislosti v kontingenční tabulce
- Fisherův exaktní test pro kontingenční tabulku
- Binomický test.

Metody byly vybírány s ohledem na formulaci hypotézy i omezující podmínky daného testu.

V některých případech došlo dále ke zjednodušení. Konkrétně např. u otázky č. 7 „Je (nebo byla někdy, pokud je Vám známo) mezi zaměstnanci vaší knihovny osoba se zrakovým handicapem?“ byly odpovědi „Nevím“ považovány také za záporné. Otázka se vztahovala k hypotéze č. 1 („Většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem“). S ohledem na tuto hypotézu by toto zjednodušení nemělo způsobit zkreslení (lze očekávat, že pokud zástupce knihovny u dotazníku uvedl, že neví, zda knihovna někdy osobu se zrakovým handicapem zaměstnávala, pak knihovna tyto zkušenosti zřejmě nemá). Ve všech případech, kdy k podobnému zjednodušení došlo, to vždy bude v textu uvedeno.

5.4 Soubor respondentů – jejich počet a zastoupení podle krajů

Jak již bylo zmíněno, dotazník vyplnilo celkem 73 z oslovených 200 knihoven, jedna digitální knihovna pak odpověděla na některé otázky mimo formulář. Zastoupení respondentů podle krajů je možné vidět na obrázku č. 2. Nejvíce knihoven pocházelo z Prahy (16), Moravskoslezského kraje (10), Jihomoravského kraje (9) a kraje Plzeňského (8). Z Ústeckého kraje se zúčastnila pouze jedna knihovna. Celkově však byly mezi respondenty zastoupeny všechny kraje. Většina (58,9 %) knihoven služby pro osoby se zrakovým handicapem provozuje.



Obr. č. 2 Procentuální zastoupení odpovědí podle krajů ČR

5.5 Ověření hypotéz a rozbor odpovědí na dotazy

5.5.1 Zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem

H1: Většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem

Hypotéza H1 předpokládala, že většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, tj. nezaměstnává je a ani v minulosti nezaměstnávala. Hypotéza byla vyhodnocována pomocí testu hypotézy o relativní četnosti.

Při testování hypotézy o relativní četnosti a při provedení náhodného výběru dostatečného rozsahu je možné použít jako testové kritérium statistiku U, kterou lze vypočítat podle vzorce $U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1 - \pi_0)}{n}}}$, kde p představuje výběrovou relativní četnost, π_0 je hodnota relativní četnosti určité varianty znaku a n velikost souboru (Hindls, et al., 2006, s. 140). Kritérium dostatečného rozsahu pro aproximaci normovaným normálním rozdělením lze spočítat podle vzorce $n > \frac{9}{\pi(1 - \pi)}$ (Hindls, et al., 2006, s. 130).

V tomto případě je velikost souboru n rovna 73 (na dotazník odpovědělo 73 knihoven). Tento rozsah splňuje výše uvedenou podmínku pro aproximaci normovaným normálním rozdělením. Nulová hypotéza předpokládá hodnotu relativní četnosti větší než 0,5. Dle alternativní hypotézy H_1 by hodnota relativní četnosti měla být menší nebo rovna než 0,5. Kritická hodnota pro statistiku U, na základě které je možné potvrdit či vyvrátit hypotézu je při zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$ rovna 1,645.

$$U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1 - \pi_0)}{n}}} = \frac{\frac{56}{73} - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1 - 0,5)}{73}}} = 4,56$$

Dle výpočtu je statistika U větší než kritická hodnota, tvrzení, že většina knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, je tedy možné potvrdit. Uvedená hypotéza se vztahovala k otázce č. 7 – „*Je (nebo byla někdy, pokud je Vám známo) mezi zaměstnanci vaší knihovny osoba se zrakovým handicapem?*“. Respondenti mohli odpovídat kladně, záporně, popř. mohli zvolit také odpověď „nevím, není mi známo“. Při testování hypotézy byly pro zjednodušení odpovědi „nevím, není mi známo“ považovány také za záporné.

Na výsledcích je však zajímavý zejména poměrně vysoký absolutní počet knihoven, které mají zkušenosti se zaměstnáváním zrakově handicapovaných osob, zejména ve srovnání s výzkumem Nekolové a Cerniňákové (2014). Na otázku č. 7 odpovědělo kladně 17 knihoven. Jak bylo uvedeno v podkapitole 2.4, ve výzkumu Nekolové a Cerniňákové zaměstnávalo osoby se zrakovým handicapem na různých pozicích pouze 2,6 % knihoven z 625, které se výzkumu zúčastnily (tj. přibližně 16 knihoven). Tyto výsledky mohou být dány několika faktory. Prvním z nich je, že ve výzkumu Nekolové a Cerniňákové byl zjišťován pouze stav v přítomnosti, nebylo zjišťováno, zda osoba se zrakovým handicapem v knihovně pracovala někdy v minulosti. To, zda osoba se zrakovým handicapem v knihovně pracovala již v minulosti (a v současnosti již nepracuje), však může být podstatné: lze předpokládat, že takové knihovny již získaly určité zkušenosti v této oblasti, na základě kterých by mohly být ochotné zaměstnávat zrakově handicapované i v budoucnu. Dalším možným důvodem těchto výsledků může být různý způsob oslovování respondentů a pravděpodobně také jejich rozdílná struktura, která se způsobem oslovování souvisí.

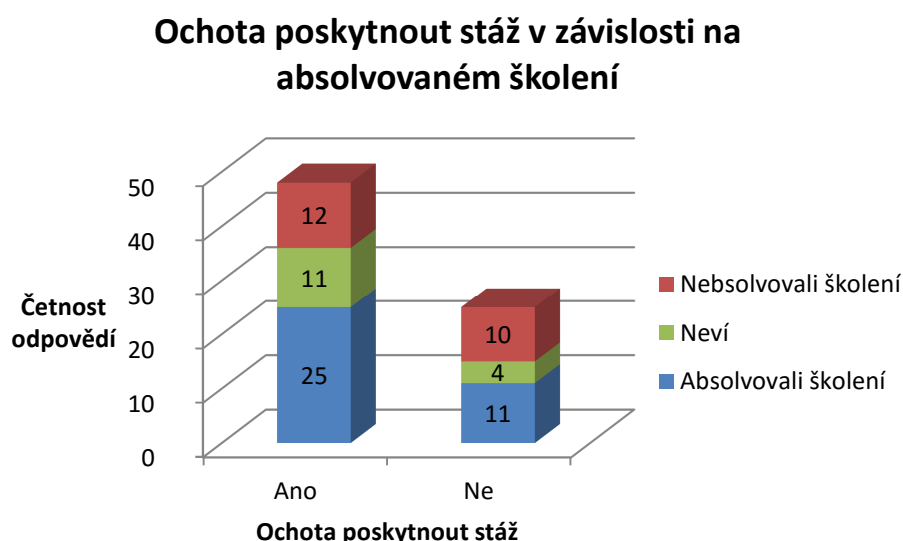
Ke zkušenostem se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem se váže i problematika toho, zda by knihovny byly ochotné osobě se zrakovým handicapem poskytnout neplacenou stáž. Tato skutečnost byla zjišťována u otázky č. 15 („Byli byste ochotni nabídnout osobě se zrakovým handicapem v knihovně neplacenou stáž/praxi?“). V této souvislosti se nabízelo zjistit, zda ochota knihovny poskytnout stáž souvisí s absolvováním školení o jednání s osobami se zrakovým handicapem (otázka č. 4). Na tuto otázku většina (49,3 %) knihoven odpověděla, že alespoň někteří zaměstnanci školení absolvovali. Zbylé knihovny si buď nebyly jisté (20,5 %), popř. nikdo z jejich zaměstnanců školení neabsolvoval (30,1 %). Byla proto formulována dodatečná hypotéza H8 o nezávislosti obou jevů.

H8: Ochota knihovny nabídnout stáž nesouvisí s absolvováním školení

Možná závislost byla zjišťována pomocí χ^2 testu nezávislosti v kombinační tabulce. Test χ^2 je neparametrickým testem, který pracuje se statistikou G. Tu lze vypočítat podle vzorce $G = \sum_{i=1}^k \frac{(n_i - n\pi_{0,i})^2}{n\pi_{0,i}}$, kde n_i jsou pozorované četnosti a $n\pi_{0,i}$ jsou teoretické četnosti v i-té skupině. Nulovou hypotézu o nezávislosti nelze zamítnout, je-li hodnota G menší nebo rovna kritické hodnotě, která odpovídá hodnotě rozdělení χ^2 pro

zvolenou hladinu významnosti a daný počet stupňů volnosti (Hindls, et al., 2006, s. 152).

Opět byla zvolena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Počet stupňů volnosti byl roven 2, v tabulkách byla proto určena jako kritická hodnota 5,99. Výpočty byly dále provedeny s využitím programu MS Excel (zejména funkce COUNTIFS pro zjištění pozorovaných četností v jednotlivých řádcích a sloupcích). Výsledná hodnota testového kritéria G vyšla 1,82 což znamená, že nelze zamítnout hypotézu o nezávislosti a tedy není možné říci, zda ochota knihovny nabídnout stáž osobě se zrakovým handicapem souvisí s tím, zda zaměstnanci knihovny v minulosti absolvovali školení o komunikaci s osobami se zrakovým handicapem.



Obr. č. 3 Ochota poskytnout stáž osobě se zrakovým handicapem

Celkově by však bylo 56,2 % knihoven ochotno poskytnout stáž a 24,7 % by nebylo ochotno. Ze zbývajících knihoven část uváděla, že by stáž byla ochotna nabídnout za určitých podmínek (např. v případě, když by šlo o smluvně zajištěnou praxi pro knihovnickou školu, že by šlo o studenta FF UK, v závislosti na handicapu uchazeče nebo pokud by uchazeč nevyžadoval asistenta), popř. vysvětlovala, z jakých důvodů u nich v knihovně stáž není možná (nedostatek zaměstnanců, který by se stážistovi věnoval, špatné zkušenosti se stážisty z minulosti, apod.). Při vyhodnocování hypotézy byly konkrétní odpovědi u možnosti „Jiné“ pro zjednodušení rozděleny mezi „Ano“ a „Ne“ (počet knihoven, které odpovídaly, že by za určitých podmínek byly ochotny stáž poskytnout, byl přičten k odpovědím „Ano“; počet knihoven, které nevěděly, nebo například psaly, že pro osoby se zrakovým handicapem nemají v knihovně podmínky, byl přičten k odpovědím „Ne“).

5.5.2 Způsob nabírání zaměstnanců

H2: Většina oslovených knihoven nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem

U hypotézy č. 2 bylo předpokládáno, že většina oslovených knihoven nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem. Zaměstnance se zrakovým handicapem zaměstnávalo někdy 17 knihoven, zaměstnanci s jiným zdravotním handicapem pak pracovali někdy v 33 knihovnách.

Hypotéza byla vázána na otázku č. 18 („Snažíte se sami aktivně nabírat zaměstnance se zdravotním handicapem?“), na kterou měly možnost odpovídat všechny zúčastněné knihovny.

Hypotéza byla opět vyhodnocována testováním relativní četnosti. Celkově odpovědělo kladně pouze 11 knihoven, 61 knihoven odpovědělo záporně a 1 respondent si nebyl jistý. Pro zjednodušení vyhodnocování byla opět odpověď „Nevím“ považována za zápornou. Vyhodnocení proběhlo stejným způsobem jako u hypotézy č. 1 (opět byla stanovena nulová hypotéza, alternativní hypotéza a hladina významnosti $\alpha = 5 \%$).

$$U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1-\pi_0)}{n}}} = \frac{\frac{62}{73} - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1-0,5)}{73}}} = 5,96$$

Na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$ bylo opět možné hypotézu potvrdit (hodnota testového kritéria byla větší než kritická mez 1,645), většina knihoven tedy nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem.

Na konci dotazníku měli respondenti možnost vyjádření jakýchkoli připomínek k dotazníku. Jeden respondent uvedl k otázce aktivního způsobu nabírání zaměstnanců se zdravotním handicapem toto: „K otázce ‘Snažíte se sami aktivně nabírat zaměstnance se zdravotním handicapem?’ – Odpověděl jsem ‘Ne’ nikoli proto, že bych zaměstnance se zrakovým handicapem nechtěl zaměstnat, ale proto, že ve výběrovém řízení jsem povinen všem dávat rovné podmínky a stejnou příležitost, jinak by došlo ke zvýhodňování určité skupiny osob. To je, jako kdybyste se mne zeptala, jestli se snažím aktivně nabírat zaměstnance určitého pohlaví. Vaše otázka byla nevhodně a sugestivně položena.“ Zde se jedná o nedorozumění. Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, u pohovorů není možné uchazeče se zdravotním handicapem zvýhodňovat oproti jiným uchazečům. Aktivním nábojem bylo myšleno například informování občanů se

zdravotním handicapem o možnosti pracovat v knihovně prostřednictvím neziskové organizace. Takový člověk by však musel následně projít standardním pohovorem, nebyl by zaměstnán automaticky pouze na základě svého handicapu. Vzhledem k anonymitě dotazníku bohužel nebylo možné na připomínku přímo zareagovat.

5.5.3 Typ knihoven, ve kterých pracují osoby se zrakovým handicapem

H3: Knihovny, které provozují oddělení pro osoby se zrakovým handicapem, zaměstnávají osoby se zrakovým handicapem častěji než ostatní knihovny

Hypotéza č. 3 se vztahovala k otázkám č. 1 („Provozuje vaše knihovna služby pro osoby se zrakovým handicapem?“) a 7 („Byla někdy mezi vašimi zaměstnanci osoba se zrakovým handicapem?“). Na obě otázky odpovídali všichni respondenti. Hypotéza byla vyhodnocována pomocí testu nezávislosti pro čtyřpolní tabulku. Vzhledem k velikosti výběru byl použit tzv. Fisherův exaktní (faktoriálový) test pro čtyřpolní tabulku. Tento test určuje pravděpodobnost, se kterou mohou být získány tabulky stejně nebo více vzdálené od nulové hypotézy při zachování pozorovaných marginálních četností (řádkových a sloupcových součtů) (Holčík a Komenda, 2015).

Jak uvádí Pecáková (2008, s. 135), Fisherův test je výpočetně pracnější, lze jej však realizovat s využitím dostupných výpočetních systémů. Z důvodu pracnosti výpočtů byla pro urychlení využita speciální kalkulačka (Exact $r \times c$ Contingency Table, [nedatováno]), pomocí které byla potřebná hodnota spočítána. Podle nulové hypotézy zaměstnávání osob se zrakovým handicapem nesouvisí s provozováním oddělení pro osoby se zrakovým handicapem. Podle alternativní hypotézy spolu oba jevy souvisí. Výběrové relativní četnosti, ze kterých byla potřebná pravděpodobnost spočítána, jsou pro přehlednost zobrazeny v tabulce č. 7.

Knihovny	Zaměstnávající ZP	Nezaměstnávající ZP	CELKEM
Provozující oddělení pro ZP	12	31	43
Neprovozující oddělení pro ZP	5	25	30
CELKEM	17	56	73

Tab. č. 7 Hypotéza č. 3 – výběrové relativní četnosti

Výsledná hodnota p vyšla 0,399. Vzhledem k tomu, že je daná hodnota vyšší než zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, nelze zamítnout hypotézu o nezávislosti obou skutečností (nelze zamítnout, že provozování oddělení pro osoby se zrakovým

handicapem a zaměstnávání osob se zrakovým handicapem spolu nesouvisí). Pomocí další kalkulačky (Fisher Exact Test, [nedatováno]) byla dále zjištěna hodnota p pro knihovny provozující oddělení pro osoby se zrakovým handicapem (jednostranný test). Tato hodnota vyšla 0,203, což opět při zvolené hladině významnosti znamená, že nelze zamítnout hypotézu o nezávislosti. Nelze tedy prokázat, že by knihovny provozující oddělení pro osoby se zrakovým handicapem zaměstnávaly osoby se zrakovým handicapem častěji než ostatní knihovny.

Pokud osoby se zrakovým handicapem pracují v knihovnách, které provozují oddělení pro osoby se zrakovým handicapem, nemusí to ještě nutně znamenat, že tito zaměstnanci pracují v daném oddělení (mohou pracovat v jiných odděleních a/nebo na neknihovnických pozicích). Skutečnost, zda osoby se zrakovým handicapem pracují či pracovaly spíše v odděleních/knihovnách pro osoby se zrakovým handicapem, či v běžných odděleních, byla zjišťována u otázky č. 10. Otázka se vztahovala pouze na knihovny, které někdy zaměstnávaly osobu se zrakovým handicapem na knihovnické pozici. U této otázky 9 knihoven překvapivě uvedlo, že zmíněné osoby pracují spíše v běžných odděleních. Pouze dvě knihovny vybraly možnost „Ano, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v oddělení pro osoby se zrakovým handicapem“. Dále bylo zjištěno, že ze zmíněných devíti knihoven, které zvolily možnost „Ne, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v jiných odděleních“, pět z nich služby pro osoby se zrakovým handicapem neprovozuje.

Výše uvedené skutečnosti (nemožnost potvrzení hypotézy, že osoby se zrakovým handicapem pracují spíše v odděleních pro osoby se zrakovým handicapem a odpovědi knihoven na otázku č. 10) nejsou v souladu s poznatky nalezenými v literatuře (tam byly nalezeny spíše zmínky o knihovnicích, kteří pracovali v odděleních pro osoby se zrakovým handicapem). Jedno z možných vysvětlení je, že se zmíněné otázky zabývaly tím, zda vůbec knihovny někdy osoby (příp. knihovníky) se zrakovým handicapem zaměstnávaly. Dotazník tedy zjišťoval počty knihoven, ale ne počty zaměstnanců. Je proto možné, že v nějaké z knihoven pracovalo (pracuje) více osob se zrakovým handicapem, což by mohlo měnit situaci. Dalším možným vysvětlením rozporu s literaturou je možné zkreslení vzniklé nižším počtem respondentů (počet respondentů byl sice dostatečný pro použití Fisherova testu, nepostačoval však např. pro test shody relativních četností ve dvou výběrech). Tato

problematika by v budoucnu mohla být proto předmětem jiného výzkumu s cílem zjištění dalších podrobností.

5.5.4 Možné pozice pro zrakově handicapované v knihovně

H4: Nejvhodnější uplatnění pro osoby se zrakovým handicapem na knihovnické pozici je v oblasti katalogizace

Hypotéza č. 4 předpokládala, že nejvhodnějším místem pro uplatnění zrakově handicapovaných v knihovně je v oblasti katalogizace. Důvodem pro tento předpoklad byly opět zkušenosti z literatury. Hypotéza byla testována pomocí binomického testu na hladině významnosti $\alpha = 5\%$. Testovým kritériem je výběrová absolutní četnost sledované kategorie. Metodu je možné využít i v případě nedostatečného rozsahu výběru. U hypotézy č. 4 byla zvolena pravostranná varianta testu, která udává pravděpodobnost, že testové kritérium nabude nejméně hodnoty m_H . Tuto pravděpodobnost lze vypočítat podle následujícího vzorce (Pecáková, 2008, s. 117): $P(m \geq m_H) = [1 - F(m_H) + P(m = m_H)] = \alpha$.

Skutečnosti, které jsou ověřovány u hypotézy č. 4, zjišťovala otázka č. 6 („*Jaká pracovní pozice je podle Vás obecně nejvhodnější v knihovně pro osobu se zrakovým handicapem?*“). Respondenti měli na výběr několik možností, popř. mohli doplnit vlastní odpověď, vždy ale bylo možné uvést pouze jednu (nejvhodnější) pozici. Možnosti, které byly respondentům nabídnuty, vycházely z knihovnických pozicí uvedených v Národní soustavě povolání (Česko, 2007) a Národní soustavě kvalifikací (Národní ústav pro vzdělávání, 2014). Byly vybrány pozice, které byly na obou portálech společné. Zde je nutné zmínit, že ani na jednom z portálů nebyla mezi knihovnickými pozicemi dostupná pozice týkající se digitalizace. Pozice digitálního knihovníka by mohla být do budoucna zajímavá pro osoby se zrakovým handicapem vzhledem k existenci digitálních knihoven pro zrakově handicapované. V teoretické části práce byl také zmíněn případ nevidomého Lukáše Tremly, který se během praxe podílel na skenování a korekci knih a na základě těchto zkušeností byl posléze zaměstnán v knihovně v Hradci Králové (Střípek bez fotek 12_01, 2012). V knihovnické e-mailové konferenci „Zaměstnavatel“ proběhla na začátku března informace, že je v přípravě spolu s dalšími pozicemi nová pozice „Kurátor digitální knihovny“ (Houšková, 2016). Rozšíření typových pozic v oblasti digitalizace by mohlo pomoci upřesnit kompetence kladené na uchazeče na tato místa.

Možnost „Jiné“ zvolilo celkem 22 respondentů. Jejich odpovědi byly na základě podobnosti roztrženy do několika skupin. Respondenti uváděli tyto možnosti:

- Nevím, nedokážu posoudit, neznám podobnou pozici (7x)
- Pomocné knihovnické práce, balení fondu, balení zásilek, telefonista, úklid (4x)
- Hudební oddělení, zvuková knihovna, knihovník pro audio techniku (3x)
- Záleží na typu zrakového handicapu (3x)
- Žádná (2x)
- Knihař, specializované služby (1x).

Jeden z respondentů uvedl pouze „knihovník“, další respondent pak uvedl na základě vlastní zkušenosti, že je z městské knihovny, kde nejsou jednotlivé pozice zvlášť vyčleňovány. Je však zajímavé, že žádný ze zmíněných respondentů neuvedl i přes existenci digitálních knihoven pro zrakově postižené možnost „digitalizace“.

Celkově na otázku odpovědělo 73 knihoven. Při vyhodnocování byly vyloučeny odpovědi u možnosti „Jiné“, které jasně neuváděly konkrétní pozici. Celkově bylo proto počítáno s 59 odpověďmi. Četnosti jednotlivých možností byly zaneseny do tabulky č. 8.

Pozice	Četnost (n_i)
Referenční knihovník	19
Knihovník v přímých službách	10
Pracovník správy fondů	10
Knihovník v knihovně pro děti	4
Katalogizátor	4
Akvizitér	4
Pomocné knihovnické práce	4
Knihovník v hudební/zvukové knihovně	3
Knihař	1
Celkem	59

Tab. č. 8 Hypotéza č. 4 – četnosti odpovědí

Při výpočtech hodnoty binomického rozdělení byla využita funkce BINOM.DIST v MS Excel. Při pohledu na četnosti jednotlivých odpovědí je možné vidět, že nejčastěji uváděnou možností nebyla pozice katalogizátora, ale referenčního knihovníka. Proto byla pomocí binomického testu testována hypotéza, že pozici „referenčního knihovníka“ uvádějí knihovny častěji než jiné pozice. Postupně byla porovnávána převaha této pozice nad ostatními pozicemi na základě Holmovy sekvenční metody. Výpočty jsou zobrazeny v tabulce č. 9. Pozice, na kterých byla

testována převaha pozice referenčního knihovníka, jsou postupně uvedeny v prvním sloupci.

Pozice	$1 - F(m_H) + P(m=m_H)$	Hladina významnosti α
Knihovník v přímých službách	0,068	0,05
Pracovník správy fondů	0,068	0,025
Knihovník v knihovně pro děti	0,0013	0,016667
Katalogizátor	0,0013	0,0125
Akvizitér	0,0013	0,01
Pomocné knihovnické práce	0,0013	0,008333
Knihovník v hudební/zvukové knihovně	0,0004	0,007143
Knihář	0	0,00625

Tab. č. 9 Hypotéza č. 4 – výpočty

Hodnoty ve druhém sloupci byly zaokrouhleny. Aby bylo možné hypotézu potvrdit, bylo by nutné převahu testované pozice potvrdit postupně nad všemi ostatními pozicemi na hladinách významnosti uvedených ve třetím sloupci tabulky č. 9. Už u první testované pozice však převaha nebyla prokázána (testové kritérium je vyšší než α), hypotézu o tom, že nejčastěji uváděnou (a tedy potenciálně nejvhodnější) pozicí je pozice referenčního knihovníka, je proto nutné na zvolené hladině významnosti zamítnout.

Z odpovědí na otázky č. 8 a 9 bylo dále zjištěno, že z 11 knihoven, které někdy zaměstnávaly osobu se zrakovým handicapem na knihovnické pozici, uvedly čtyři knihovny, že byla tato osoba zaměstnána v přímých službách, 3 pozici katalogizátora a referenčního knihovníka, jedna knihovna uvedla pozici akvizitéra a pracovníka správy fondů a dvě knihovny zvolily možnost „Jiné“. U této otázky bylo možné uvádět více odpovědí (bylo předpokládáno, že některé knihovny mohly zaměstnávat více osob se zrakovým handicapem na různých pozicích).

5.5.5 Překážky, problémy a výhody při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem

H5: Nejčastěji uváděnými překážkami při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem jsou překážky finanční.

Hypotéza č. 5 předpokládala, že nejčastěji uváděnou překážkou při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem budou finanční překážky. Tato skutečnost byla

zjišťována u otázky č. 14, problematiky výhod a nevýhod zaměstnávání osob se zrakovým handicapem se pak týkaly také otázky č. 12 a 13.

U otázky č. 14 („*Jaký z následujících faktorů by představoval překážku bránící zaměstnat osobu se zrakovým handicapem ve vaší knihovně?*“) mohli respondenti uvádět více možností zároveň. Nejčastěji uváděným faktorem však byly technické bariéry, finanční překážky se objevily až na druhém místě (viz tabulka č. 10).

Překážka	Četnost
Technické problémy (např. nutnost bezbariérového přístupu, pomůcky, atd.)	41
Finanční problémy (např. nutnost vynaložit náklady na úpravu pracoviště)	27
Chybějící knihovnické vzdělání	25
Komunikační problémy nebo problémy se vztahy na pracovišti	10
Chybějící odborné vzdělání v oboru zaměření specializované knihovny	1

Tab. č. 10 Hypotéza č. 5 – četnosti odpovědí

Do výpočtů nebyla zahrnuta většina odpovědí „Jiné“ (respondenti tuto možnost převážně využívali ke zpřesnění své odpovědi, popř. uváděli „Nevím“) a také odpovědi respondentů, kteří si nejsou žádných překážek vědomi.

Vyhodnocení bylo provedeno stejně jako u hypotézy č. 4 pomocí binomického testu. Respondenti měli možnost uvádět více odpovědí zároveň. Vzhledem k tomu, že předpokládaná možnost („finanční překážky“) nebyla nejčastěji uváděnou možností, byla místo toho testována hypotéza, že nejčastěji uváděnou překážkou při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem jsou technické překážky. Výpočty jsou uvedeny v tabulce č. 11.

Překážka	$1 - F(m_H) + P(m=m_H)$	Hladina významnosti α
Finanční překážky	0,0571	0,05
Chybějící knihovnické vzdělání	0,032	0,025
Komunikační problémy nebo problémy se vztahy na pracovišti	0	0,016667
Chybějící odborné vzdělání v oboru zaměření specializované knihovny	0	0,0125

Tab. č. 11 Hypotéza č. 5 – výpočty

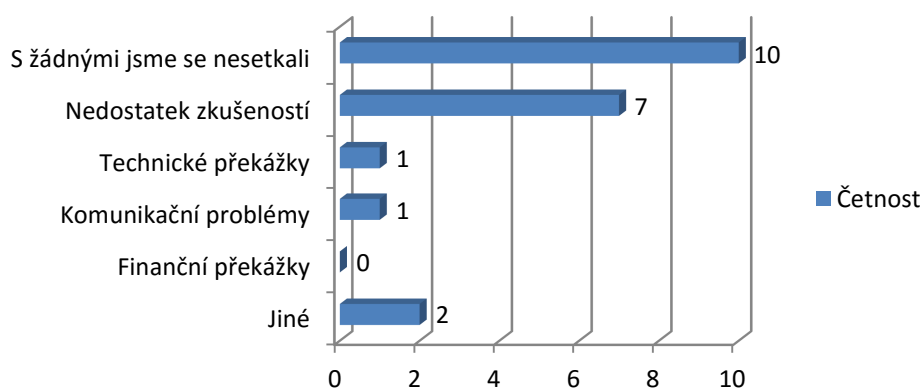
Jak je možné vidět z tabulky, hned u první možnosti („finanční překážky“) se pomocí binomického testu převaha odpovědí neprokázala (testové kritérium je vyšší než

zvolená hladina významnosti. Hypotézu proto není možné potvrdit (nelze prokázat, že by nejčastěji uváděnou možností byly technické bariéry).

V této souvislosti je nicméně také zajímavé zjištění, že zcela bezbariérových (tj. pro čtenáře i zaměstnance) je pouze 13 knihoven ze 73, které dotazník vyplnily. Celkově dále zaměstnávalo osoby se zrakovým handicapem 17 knihoven a pouze v 5 případech muselo dojít k přizpůsobení pracoviště (shodně v pěti případech došlo k úpravě pracovních postupů a nákupu pomůcek).

Problémů a výhod při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem se dotýkaly také otázky č. 12 a 13. Na ně odpovídalo pouze 17 knihoven, které uvedly, že mají zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem. Otázka č. 12 zjišťovala možné problémy, které se v souvislosti se zaměstnáním osoby se zrakovým handicapem vyskytly. U této otázky bylo možné volit více možností zároveň. Nejvíce volenou možností bylo „S žádnými problémy jsme se nesetkali“. Celkové výsledky je možné vidět na obrázku č. 4.

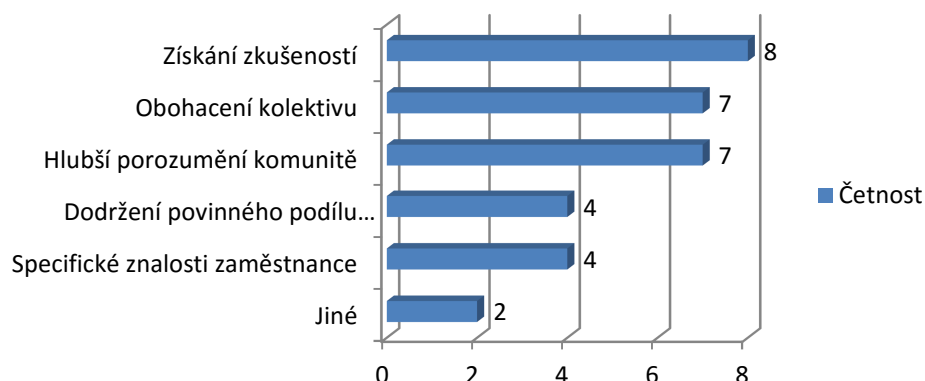
Problémy při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem



Obr. č. 4 Problémy při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem

U otázky č. 13 byly zjišťovány výhody zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem pro knihovnu. Na tuto otázku odpovídalo opět 17 knihoven a opět bylo možné volit více možností zároveň. Celkové výsledky ukazuje obrázek č. 5. Nejvíce knihoven (8) si cenilo získání zkušeností s problematikou zrakově handicapovaných osob. Dva respondenti, kteří uvedli možnost „Jiné“, odpověděli, že nevědí.

Výhody zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem



Obr. č. 5 Výhody zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem pro knihovnu

H6: Podle knihoven, které nemají zkušenost se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, představuje těžká zraková vada/slepota překážku pro práci v knihovně

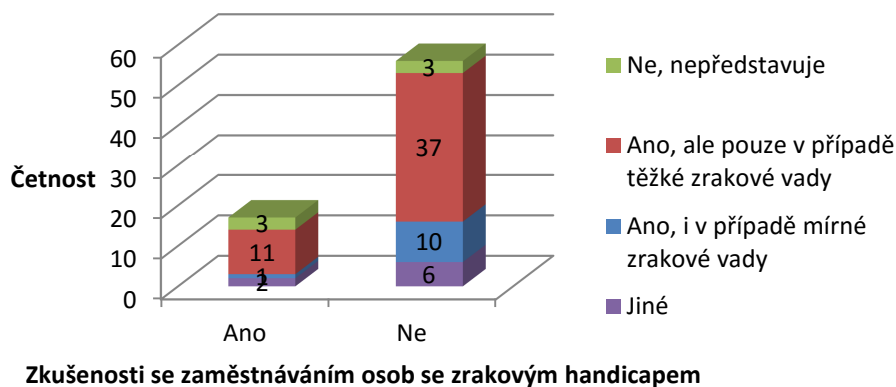
S tématem překážek při zaměstnání v knihovně souvisela také hypotéza č. 6, která předpokládala, že pro knihovny, které nemají zkušenost se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, představuje těžká zraková vada/slepota překážku pro práci v knihovně. Zmíněné skutečnosti byly zjišťovány u otázek č. 5 a 7. Na obě otázky měli možnost odpovídat všichni respondenti. U otázky č. 7 bylo zjišťováno, zda daná knihovna někdy zaměstnávala osoby se zrakovým handicapem. Stejně jako u hypotézy č. 1 byly odpovědi „Nevím“ považovány pro zjednodušení také za záporné. Z 56 knihoven, které odpověděly na otázku č. 7 (zaměstnávání osob se zrakovým handicapem) „Nevím“ či „Ne“, uvedlo 35 knihoven, že těžká zraková vada představuje překážku pro práci v knihovně. Hypotéza byla opět ověřována pomocí testu o relativní četnosti podle stejného postupu jako u předchozích hypotéz. Výběrová relativní četnost p však v tomto případě byla $\frac{35}{56}$.

$$U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1-\pi_0)}{n}}} = \frac{\frac{35}{56} - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1-0,5)}{56}}} = \frac{0,125}{0,067} = 1,87$$

Hodnota statistiky U je na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$ vyšší, než je kritická mez (1,645), hypotézu je proto možné potvrdit.

Zastoupení všech odpovědí na otázku č. 5 („Představuje podle Vás obecně zrakový handicap překážku pro práci v knihovně?“) podle toho, zda má knihovna zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, ukazuje obrázek č. 6.

Představuje zrakový handicap překážku pro práci v knihovně?



Obr. č. 6 Zrakový handicap jako překážka pro práci v knihovně

Odpovědi knihoven, které zvolily možnost „Jiné“ lze shrnout do tvrzení „Záleží na situaci“. Některé z knihoven uvedly, že s odpovídající asistivní technologií není problémem ani těžká zraková vada, jiný respondent však z vlastní zkušenosti s téměř nevidomou osobou z okolí uvedl, že si nedokáže působení této osoby v knihovně představit. Jeden respondent uvedl, že nemá představy o dostupnosti asistivních technologií.

5.5.6 Znalost odborné terminologie, poradenských organizací a aktivit v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem a knihovnami

H7: Většina oslovených knihoven nezná pojmy „diversity management“, ani „disability management“

Povědomí zúčastněných knihoven o odborné terminologii, poradenských organizacích a aktivitách v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem zjišťovaly otázky č. 16, 19 a 20. Na všechny tři zmíněné otázky měli možnost odpovídat všichni zúčastnění respondenti. Dle hypotézy č. 7 většina oslovených knihoven nezná ani jeden z uvedených pojmů („disability management“ a „diversity management“). Vzhledem k formulaci hypotézy bylo nutné zvažovat knihovny, které neznají ani jeden z pojmů zároveň. K tomuto výpočtu posloužila funkce COUNTIFS v MS Excel. Pro přehlednost jsou potřebné četnosti zobrazeny v tabulce č. 12.

Znalost pojmů diversity management a disability management	Četnost
Neznalost ani jednoho z pojmů	45
Znalost obou pojmů	15
Pouze diversity management	9
Pouze disability management	4

Tab. č. 12 Znalost pojmů diversity management a disability management

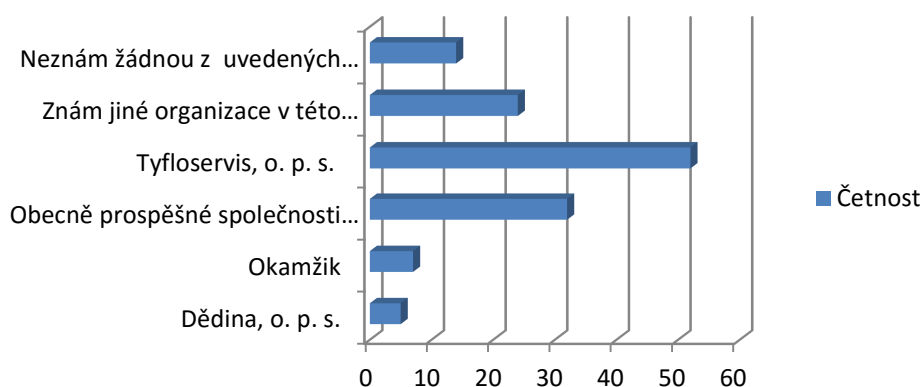
Hypotéza byla stejně jako v několika předešlých případech vyhodnocena pomocí testu hypotézy o relativní četnosti na hladině významnosti $\alpha = 5 \%$.

$$U = \frac{p - \pi_0}{\sqrt{\frac{\pi_0(1-\pi_0)}{n}}} = \frac{\frac{45}{73} - 0,5}{\sqrt{\frac{0,5(1-0,5)}{73}}} = \frac{0,12}{0,0585} = 2,05$$

Hodnota statistiky U je opět vyšší než kritická mez na dané hladině významnosti, tvrzení, že většina oslovených knihoven nezná pojmy disability management ani diversity management je tedy možné potvrdit.

Znalost problematiky týkající se osob se zrakovým handicapem a osob se zdravotním handicapem v souvislosti s knihovnami byla zjišťována také u otázek č. 16 a 20. U otázky č. 16 bylo zjišťováno, zda respondenti znají organizace, které se zabývají odbornou pomocí osobám se zrakovým handicapem. Jak je vidět z obrázku č. 7, nejznámější byla mezi knihovnami organizace Tyfloservis a naopak nejméně známé bylo pobytové a rekvalifikační středisko Dědina.

Znalost organizací pomáhajících osobám se ZP



Obr. č. 7 Znalost organizací pomáhajících osobám se zrakovým handicapem

Otázka č. 20 zjišťovala povědomí o aktivitách, které se konají v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem a knihovnami (např. existence standardu

Handicap Friendly či speciální sekce Svazu knihovníků a informačních pracovníků). O zmíněných projektech má povědomí 60 % respondentů.

5.6 Závěry z dotazníkového šetření

V dotazníkovém šetření bylo vyhodnocováno různými metodami celkem 8 hypotéz (7 stanovených před zahájením dotazníkového šetření a jedna formulovaná v průběhu vyhodnocování), z nichž čtyři bylo možné potvrdit s využitím daných metod na hladině $\alpha = 5 \%$. Hypotéza č. 8, při jejímž vyhodnocování byla použita metoda χ^2 testu nezávislosti, byla formulována s ohledem na tuto metodu (neexistuje závislost mezi oběma faktory). Hypotézu nebylo možné zamítnout a přijmout alternativní hypotézu, která by předpokládala závislost mezi oběma faktory (souvislost mezi absolvováním školením a ochotou poskytnout stáž). Zbývající hypotézy byly zamítnuty, popř. je nebylo možné potvrdit. Celkové výsledky ukazuje tabulka č. 13. Tabulka obsahuje výsledná znění hypotéz (tj. včetně změn u hypotéz č. 4 a 5).

Hypotéza	Výsledek	Použitá metoda
H1: Většina oslovených knihoven nemá zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem	Potvrzena	Test hypotézy o relativní četnosti
H2: Většina oslovených knihoven nenabírá zaměstnance se zdravotním handicapem aktivním způsobem	Potvrzena	Test hypotézy o relativní četnosti
H3: Knihovny, které provozují oddělení pro osoby se zrakovým handicapem, zaměstnávají osoby se zrakovým handicapem častěji než ostatní knihovny	Nelze potvrdit	Fisherův exaktní test pro čtyřpolní tabulku
H4: Nejvhodnější uplatnění pro osoby se zrakovým handicapem na knihovnické pozici je na pozici referenčního knihovníka	Zamítnuta	Binomický test
H5: Nejčastěji uváděnými překážkami při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem jsou překážky technické	Zamítnuta	Binomický test
H6: Podle knihoven, které nemají zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem, představuje těžká zraková vada/slepota překážku pro práci v knihovně	Potvrzena	Test hypotézy o relativní četnosti
H7: Většina oslovených knihoven nezná pojmy „diversity management“ ani „disability management“	Potvrzena	Test hypotézy o relativní četnosti
H8: Ochota knihovny nabídnout stáž nesouvisí s absolvováním školení o komunikaci se zrakovým handicapem	Nelze zamítnout	χ^2 test nezávislosti v kombinační tabulce

Tab. č. 13 Přehled hypotéz, použitých metod a výsledků

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 200 knihoven, z nichž dotazník vyplnilo celkem 73 knihoven. Vzhledem k celkovému počtu knihoven v České republice nelze zobecnit na celou populaci knihoven, to ale nebylo ani cílem. V úvodu kapitoly byl vysloven předpoklad, že osoby se zrakovým handicapem pravděpodobně budou pracovat spíše ve větších (a zároveň profesionálních) knihovnách. Těchto knihoven je v České republice menšina (dle údajů NIPOS (2015) jich v České republice bylo v roce 2014 798). Při výběru respondentů byla dále snaha o oslovení všech typů knihoven ze všech krajů ČR s výjimkou knihoven neprofesionálních. Z tohoto hlediska by měl být vzorek reprezentativní. Výsledky tak představují cenný pohled na to, jak se k problematice zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách staví větší profesionální knihovny v České republice. Kromě otázek, které byly přímo vázány na hypotézy, byly některé zajímavé poznatky získány i z jiných otázek.

Mezi nejzajímavější zjištění dotazníkového šetření patří zjištění, kolik knihoven z těch, co dotazník vyplnily, zaměstnávalo někdy osobu se zrakovým handicapem. Jak již bylo zmíněno, tento počet byl větší než bylo očekáváno zejména při porovnání s šetřením Nekolové a Cerniňákové (2014); (i přes odlišnou formulaci otázek a odlišnou metodiku). Se zaměstnáváním zrakově handicapovaných osob má tak v Čechách pravděpodobně zkušenosti více knihoven, než kolik jich v současné době zrakově handicapované zaměstnává. Bylo by proto vhodné, aby budoucí podobné výzkumy zkoumaly i stav v minulosti. Na základě toho by bylo možné přesněji posoudit, kolik knihoven má zkušenosti se zaměstnáváním osob se zrakovým (nebo i jiným zdravotním) handicapem. Knihovny, které osoby se zrakovým handicapem někdy zaměstnávaly, uváděly v dotazníku jako jeden z problémů, se kterým se v souvislosti se zaměstnáváním handicapované osoby setkaly, chybějící předchozí zkušenosti s danou problematikou. Získané zkušenosti tak mohou hrát roli v momentě přijímání dalšího handicapovaného zaměstnance.

Z hlediska možných knihovnických pozic, na kterých by se zrakově handicapovaní mohli uplatnit, uváděli respondenti nejčastěji pozici v referenčních službách (tato možnost měla největší absolutní četnost). V průběhu vyhodnocování bylo znění hypotézy č. 4 pozměněno (byla testována vhodnost pozice v referenčních službách namísto pozice katalogizátora), i přesto ale nebyla hypotéza potvrzena. Zde se také vyskytl rozpor s literaturou, ve které se často objevují důkazy o působení

knihovníků na pozici katalogizace i knihovníka v referenčních či rešeršních službách (konkrétně např. v univerzitní knihovně v Illinois (Dick a Jones, 1999)).

Nikdo z respondentů dále nenavrhl jako možnou pozici práci v digitální knihovně pro zrakově postižené. Tato možnost nebyla respondentům přímo nabídnuta (nabídnuté pozice vycházely z pozic definovaných v Národní soustavě povolání a Národní soustavě klasifikací), bylo ji ale možné volně doplnit v rámci možnosti „Jiné“. V průběhu šetření se dvě digitální knihovny pro zdravotně postižené osoby ozvaly s dalšími informacemi, jedna z nich přímo s nabídkou telefonického rozhovoru. Tento rozhovor byl posléze realizován na počátku května 2016. Z rozhovoru byly zjištěny dodatečné informace o fungování dané digitální knihovny i digitálních knihoven obecně. Druhá digitální knihovna poskytla potřebné informace formou e-mailu. Zmíněná digitální knihovna zaměstnává pouze osoby se zrakovým handicapem, zaměstnanci nepotřebují knihovnické vzdělání. Nabízí se otázka, zda by v budoucnu mohly osoby, které získají zkušenosti v digitální knihovně pro zrakově postižené, pracovat v oblasti digitalizace i v běžné knihovně, zejména s ohledem na specifika digitálních knihoven pro zrakově postižené. Odlišnosti digitálních knihoven pro zrakově postižené a jiných digitálních knihoven uvádí Stodola (2010). Tato problematika by mohla být opět předmětem dalšího výzkumu v budoucnu.

V neposlední řadě je nutné zmínit, že se potvrdila hypotéza, že většina oslovených knihoven nezná pojmy „disability management“ ani „diversity management“. Ačkoli jsou tyto pojmy obecně širší a netýkají se pouze problematiky zaměstnávání osob se zrakovým handicapem (jak bylo zmíněno v podkapitole 4.1), bylo by vhodné, aby se povědomí o těchto termínech více rozšířilo, zejména v knihovnických kruzích.

6 Závěr

Cílem této práce byla analýza možností zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v České republice a navržení pozic, na kterých by se tyto osoby mohly v knihovně uplatnit. Analýza vycházela jak z literatury, tak z dotazníkového šetření mezi vybranými knihovnami.

Diplomová práce byla rozdělena do několika kapitol – po úvodu následoval obecný vhled do problematiky, na což navazovaly kapitoly zabývající se odborným vzděláváním osob se zrakovým handicapem a jejich zaměstnáváním. V další kapitole bylo představeno dotazníkové šetření, které proběhlo mezi vybranými knihovnami a které zjišťovalo stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem ve vybraných knihovnách v České republice.

Na základě provedené analýzy v literatuře a výsledků dotazníkového šetření bylo identifikováno několik okruhů pozic, na kterých by se v budoucnu mohly osoby se zrakovým handicapem uplatnit. V literatuře existuje celá řada důkazů o působení osob se zrakovým handicapem v knihovnách, dostupná literatura se nicméně až na výjimky nezabývá zaměstnáváním osob se zrakovým handicapem z komplexního pohledu. Jsou poskytnuty příklady pozic v knihovně, na kterých někdy osoba se zrakovým handicapem pracovala, což může poskytnout určité vodítko, na jakých pozicích se osoba se zrakovým handicapem v knihovně může uplatnit do budoucna. Nebyl ale nalezen zdroj, který by například posuzoval a porovnával různé pozice z hlediska jejich vhodnosti. Důvodem může být několik faktorů – různé druhy a stupně zrakového postižení, ojedinělost problematiky (povolání knihovníka je možné zařadit mezi povolání, která nejsou vnímána jako „typická“ pro osoby se zrakovým handicapem, z toho důvodu se takových případů vyskytuje přirozeně méně a tedy se o nich i méně píše) a dále také určitá individuálnost (různé požadavky knihoven na pracovníky na typově stejných pozicích).

Dle příkladů popsanych v literatuře je možné obecně určit jako vhodné okruhy pozic pozice „katalogizátora“ a „referenčního knihovníka“. Vhodnost těchto pozic dokládá mj. existence vzdělávacího programu v Německu, který zprostředkovává Frankfurtská nadace pro nevidomé a zrakově postižené a jehož součástí je výuka věcného zpracování dokumentů i rešeršní činnosti. Osoba se zrakovým handicapem, hlásící se na danou pozici, by však přirozeně měla splňovat nároky z hlediska

kvalifikace. Ty jsou opět popsány v Národní soustavě povolání a Národní soustavě kvalifikací. Výkon pozice katalogizátora ani referenčního knihovníka by neměl být dle Národní soustavy povolání omezen žádným onemocněním (Česko, 2007). U obou pozic je dále jako nejvhodnější vzdělání uvedeno „střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení) v oboru informační služby, knihovnictví“ (Česko, 2007). Součástí podkapitoly 3.5.1 byl přehled středních odborných škol, které nabízejí vzdělání v oboru knihovnictví, a bylo konstatováno, že všechny školy problematiku přijímání handicapovaných studentů nějakým způsobem řeší, nicméně nijak výrazně a nebývají ani odlišovány různé situace a handicapy. Jako alternativní je však u daných pozic v Národní soustavě povolání uvedeno také vzdělání v jiných oborech (např. gymnázium), přičemž pro osoby se zrakovým handicapem funguje také speciální gymnázium v Praze. Další alternativou může být splnění zkoušky u autorizované osoby podle Národní soustavy kvalifikací. Na webu Národní soustavy kvalifikací však není zmíněno, zda jsou podmínky při zkouškách přizpůsobeny osobám se zrakovým handicapem. Kromě pozice katalogizátora a referenčního knihovníka se v literatuře často vyskytovaly informace o působení osob se zrakovým handicapem v oddělení a knihovnách pro osoby se zrakovým handicapem.

Vhodnost různých pozic pro osoby se zrakovým handicapem byla zjišťována také v dotazníkovém šetření, jehož výsledky jsou shrnuty v páté kapitole. U otázky, která zjišťovala nejvhodnější pozice pro osoby se zrakovým handicapem, uváděly knihovny nejčastěji pozici referenčního knihovníka. Ačkoli se pomocí statistických metod nepotvrdilo, že by tato pozice byla vhodnější než jiné uvedené pozice, mohou odpovědi knihoven do určité míry naznačovat, že je tato pozice pro osoby se zrakovým handicapem vnímána jako adekvátní.

Vzhledem k existenci oboru „knihařství“ na Střední škole Aloyse Klara je dále možné doporučit pozici knihaře (ačkoli se nejedná o knihovnickou pozici – v Národní soustavě povolání je tato pozice zařazena v kategorii „Polygrafie“). Součástí řady knihoven v České republice jsou vlastní knihařské dílny.

V neposlední řadě je také nutné zmínit problematiku digitálních knihoven pro zrakově postižené. Digitální knihovny pro zrakově postižené nejsou sice knihovnami dle knihovnického zákona (Stodola, 2010), v širším pojetí však lze digitální knihovny pro zrakově postižené za knihovny považovat (Stodola, 2010). Jak bylo zjištěno z komunikací se dvěma digitálními knihovnami, v obou z nich pracují v převážné míře

osoby se zrakovým handicapem. Konkrétní pracovní činnosti se však odlišují od činností zaměstnanců v „běžných“ knihovnách a digitální knihovny také nevyžadují od zaměstnanců knihovnické vzdělání.

Obecně se osoby se zrakovým handicapem mohou uplatnit také na jiných pozicích, nicméně je nutné vždy brát v úvahu konkrétní možnosti knihovny i osoby se zrakovým handicapem vzhledem k závažnosti jejího postižení. V této souvislosti je nutné poukázat na provázanost celé problematiky. Knihovny často vyžadují po uchazečích o zaměstnání knihovnické vzdělání, osoby se zrakovým handicapem by proto měly mít pro odborné vzdělávání podmínky. Tyto podmínky již do určité míry alespoň na vysokých školách existují (jsou zřízena poradenská centra pro znevýhodněné studenty). Zrakově handicapované osoby nicméně samy musí mít zájem (a sebevědomí) prosadit se v oboru, který pro ně není zcela „typický“. V tomto směru by do budoucna mohla pomoci větší propagace oboru mezi (nejen zrakově) handicapovanými studenty, např. prostřednictvím poradenských organizací představených ve čtvrté kapitole. Tomu by však měla předcházet další školení knihoven zaměřená na zaměstnávání osob se zdravotním handicapem a komunikaci s nimi. U knihoven, které v dotazníkovém šetření uvedly, že v knihovně někdy osoba se zrakovým handicapem pracovala, se jako největší problém ukázal nedostatek předchozích zkušeností. Knihovny, které nikdy osoby se zrakovým handicapem nezaměstnávaly, uváděly jako největší překážku zaměstnání těchto osob technické bariéry. Kromě dostatečného povědomí o problematice proto musí existovat také technické podmínky (bezbariérovost knihovny a to nejen v prostorách pro čtenáře, ale také pro zaměstnance).

Jak již bylo zmíněno, práce obsahovala dotazníkové šetření, které zjišťovalo stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách. Respondenty dotazníkového šetření byli zástupci knihoven. Do budoucna by na práci mohl navázat průzkum zájmu o práci v knihovnickém prostředí mezi zrakově handicapovanými osobami či analýza možnosti uplatnění osob s praxí z digitální knihovny pro zrakově postižené v běžné digitální knihovně. Kromě toho by bylo vhodné na práci navázat kvalitativním výzkumem (vytvořením případových studií popisujících konkrétní případy zaměstnání zrakově handicapované osoby v určité knihovně na různých pozicích). V neposlední řadě by bylo užitečné začít se zabývat i zaměstnáváním osob s dalšími typy handicapů v knihovnách.

7 Seznam použité literatury

- AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION, 2010. *Library Staff with Disabilities: What You Need to Know: Library Accessibility Tip Sheet 13* [online]. [cit. 2015-07-25]. Dostupné z: <http://www.ala.org/ascla/sites/ala.org.ascla/files/content/asclaprotools/accessibilitytipsheets/tipsheets/13-Staff.pdf>
- ASATO, Noriko, 2008. Jorge Luis Borges: The Blind Librarian with Extraordinary Vision. *University of Hawaii at Manoa* [online]. 5 October 2008 [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: <http://www2.hawaii.edu/~asaton/610Sample3D.pdf>
- ASOCIACE KNIHOVEN VYSOKÝCH ŠKOL ČR, 2015. Členové Asociace knihoven vysokých škol ČR. AKVŠ ČR [online]. Aktualizováno 2015-07-17 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://www.akvs.cz/clenove/index.html>
- BÍLÁ PASTELKA, 2015. Pořadatelé veřejné sbírky "Bílá pastelka". *Bílá pastelka* [online]. © Bílá pastelka, 2015 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.bilapastelka.cz/o-bile-pastelce/poradatele-a-zastita>
- BOTOŠOVÁ, Martina, 2005. *Návaznost pracovního uplatnění na možnosti vzdělávání zrakově postižených v ČR*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1077-X.
- CALIFORNIA COMMUNITY COLLEGES, STATE DEPARTMENT OF REHABILITATION, 1975. *Introducing Handicapped Persons as Paraprofessionals in Libraries: a Workshop Co-Sponsored by the California Community Colleges, Chancellor's Office, and the State Department of Rehabilitation*. Sacramento: California Community Colleges. Dostupné také v PDF z: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED115352.pdf>
- CERNIŠÁKOVÁ, Eva, 2014. Metodika pro standard Handicap Friendly – Osoby se zrakovým postižením. In: *Rovný přístup - Standard Handicap Friendly: Metodická příručka pro práci knihoven s uživateli s postižením SKIP ČR* [online]. Praha: Národní knihovna České republiky - Knihovnický institut, s. 36-50 [cit. 2015-08-03]. ISBN 978-80-7050-643-1. Dostupné z: http://ipk.nkp.cz/docs/Rovny_pristup.pdf
- CERNIŠÁKOVÁ, Eva a NEKOLOVÁ, Kateřina, 2014. Průzkum dostupnosti služeb knihoven uživatelům se specifickými potřebami (2014). In: *Rovný přístup - Standard Handicap Friendly: Metodická příručka pro práci knihoven s uživateli s postižením SKIP ČR* [online]. Praha: Národní knihovna České republiky - Knihovnický institut, s. 76-92 [cit. 2015-03-29]. ISBN 978-80-7050-643-1. Dostupné z: http://ipk.nkp.cz/docs/Rovny_pristup.pdf
- Co je diverzita, 2014. *Diverzita* [online]. © Byznys pro společnost, 2014 [cit. 2015-07-14]. Dostupné z: <http://www.diverzita.cz/co-je-diverzita.html>
- ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ, 2015. ČVUT v Praze - Ústřední knihovna ČVUT. *Intranet.cvut.cz* [online]. Poslední změna: 26.03.2015 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://intranet.cvut.cz/informace-pro-zamestnance/knihovna>

- ČESKO, 1992. Zákon č. 586 České národní rady ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky/Slovenské republiky*. Částka 117, s. 3473-3491. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2640>
- ČESKO, 1995. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 41, s. 1986-2011. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2852>
- ČESKO, 2004. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 143, s. 8270-8332. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>
- ČESKO, 2006. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 84, s. 3146-3242. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>
- ČESKO, 2007. Umění a kultura. In: *Národní soustava povolání* [online]. 2007-[cit. 2016-04-09]. Dostupné z: http://katalog.nsp.cz/poziceOdbornySmer.aspx?kod_sm1=21&kod_smeru=21
- ČESKO, 2009. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5504>
- ČESKO, 2011. Zákon č. 329 ze dne 13. října 2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 115, s. 3970-3994. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6038>
- ČESKO, 2015a. *Metodický pokyn Ministerstva kultury k zajištění výkonu regionálních funkcí knihoven a jejich koordinaci na území ČR* [online]. [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/programy-podpory/regionalni-funkce-verejnych-knihoven/metodicky-pokyn-ministerstva-kultury-k-zajisteni-vykonu-regionalnich-funkci-knihoven-a-jejich-koordinaci-na-uzemi-cr>
- ČESKO, 2015b. Seznam evidovaných knihoven. In: *Ministerstvo kultury* [online]. 31. 12. 2015 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://www.mkcr.cz/assets/literatura-a-knihovny/EVIDENCE-KNIHOVEN---WEB-31-12-15.xls>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013. In: *ČSÚ* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014. Zveřejněno dne 30.4. 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>
- DICK, Marcia A. a JONES, Dorothy E, 1999. Hiring Students with Disabilities in the Academic Library. *Illinois Libraries*. **81**(2), 83-87. ISSN 0019-2104.
- EGER, Ludvík, et al, 2009. *Diverzity management*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-87306-03-1.

- ESTABEL, Lizandra Brasil a MORO, Eliane Lourdes da Silva, 2006. Training of librarians with visual limitation through distant learning mediated by computer in virtual environment learning. *Ci. Inf.* [online]. **35**(3), 209-217 [cit. 2015-08-13]. ISSN 0100-1965. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652006000300020>
- Exact $r \times c$ Contingency Table: How many rows? columns?, [nedatováno]. In: *Tools for science* [online]. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: http://www.physics.csbsju.edu/stats/exact_NROW_NCOLUMN_form.html
- FAUCHEUX, David, 2003. Is there a Place for Us? Toward the Full Inclusion of Blind and Other Librarians with Disabilities. *Interface*. **25**(1), 4-7. ISSN 0270-6717.
- FINKOVÁ, Dita, et al, 2013. *Iničiační analýza podmínek inkluze u osob se specifickými potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3865-8.
- Fisher Exact Test, [nedatováno]. In: *Tools for science* [online]. [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: http://www.physics.csbsju.edu/stats/exact_NROW_NCOLUMN_form.html
- FRANKFURTER STIFTUNG FÜR BLINDE UND SEHBEHINDERTE, [nedatováno]. Fachangestellter für Medien - und Informationsdienste. *Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte* [online]. [cit. 2014-08-18]. Dostupné z: http://www.sbs-frankfurt.de/portal/alias__sbs/lang__de-DE/tabid__7007/default.aspx
- GFK PRAHA, 2001. *Postavení zrakově postižených lidí v ČR* [online]. leden 2001 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/pruzkumy/pruzkum.zip>
- GLEASON, James, [nedatováno]. James Gleason. In: *LinkedIn* [online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pub/james-gleason/12/b76/8b0>
- HARDER, Henry G. a GEISEN, Thomas, © 2011. *Disability Management and Workplace Integration : International Research Findings*. Farnham: Gower. ISBN 978-1-4094-1888-7 (hbk). ISBN 978-1-4094-1889-4 (e-book).
- HATTORI, Atsushi, 2009. The services for the blind and print disabled people in Hirakata City Library (Osaka). *International Federation of Library Associations and Institutions* [online]. April 1, 2009 [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: http://www.ifla.org/files/assets/libraries-for-print-disabilities/presentations/hiratakata_city_library.pdf
- HEIZEREDER, Steffen, 2015. Der blinde Bibliothekar: Dokumentieren, ohne hinzusehen. *BuB: Forum Bibliothek und Information* [online]. **67**(4), 178-182 [cit. 2015-07-20]. ISSN 1869-1137. Dostupné z: <http://b-u-b.de/wp-content/uploads/2015-04.pdf>
- HINDLS, Richard, et al, 2006. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86946-16-9.
- HOLČÍK, Jiří a KOMENDA, Martin, 2015. Fisherův exaktní test. In: *Matematická biologie: e-learningová učebnice* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015 [cit. 2016-04-09]. ISBN 978-80-210-8095-9. Dostupné z:

<http://portal.matematickabiologie.cz/index.php?pg=aplikovana-analyza-klinickych-a-biologickych-dat--analyza-a-management-dat-pro-zdravotnicke-obory--testovani-hypotez-o-kvalitativnich-promennych--fisheruv-exaktni-test>

- HOLSTE-FLINSPACH, Karin, 2007. Blinde und gehörlose Nachwuchskräfte erfolgreich: Drei FaMIs mit Handicap schaffen den Berufsstart. *BuB Forum Bibliothek und Information*. **59**(1), 18-19. ISSN 0340-0301.
- HOUŠKOVÁ, Zlata a PILLEROVÁ, Vladana, 2013. *Analýza věkové, vzdělanostní a mzdové struktury pracovníků knihoven v ČR v roce 2011* [online]. Praha: Národní knihovna České republiky [cit. 2015-03-28]. ISBN 978-80-7050-624-0. Dostupné z: <http://ipk.nkp.cz/docs/analyza-vekove-vzdelanostni-a-mzdove-struktury-pracovniku-knihoven-v-cr-v-roce-2011>
- HOUŠKOVÁ, Zlata, 2016. NSP - Kurátor digitální knihovny. In: *Knihovny: SKIP - Zaměstnavatelské sekce* [online]. 9. 3. 2016 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z Internetu pro registrované účastníky.
- CHARLSON, Kim a GLEASON, James, [nedatováno]. Profiles of Kim Charlson and James Gleason: Mentor and Mentee in Library Sciences. In: *American Foundation for the Blind* [online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/our-stories/mentees/librarian-mentor-mentee-profile/12345>
- INTEGROVANÁ STŘEDNÍ ŠKOLA MLADÁ BOLESLAV, 2014a. Studijní obory: Informační služby. *ISŠ Mladá Boleslav* [online]. 1. 12. 2014 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.issnkar.cz/index.php/studijni-obory/informacni-sluzby.html>
- INTEGROVANÁ STŘEDNÍ ŠKOLA MLADÁ BOLESLAV, 2014b. *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2013/2014* [online]. 21. 10. 2014 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: http://www.issnkar.cz/documents/skolni-dokumenty/Vyrocní_zprava.pdf
- JEŽKOVÁ, Zuzana, 2012. Adresář škol zajišťujících studium oboru „knihovnictví“. *IPK - informace pro knihovny* [online]. Aktualizováno ke dni 10. 1. 2012 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: http://ipk.nkp.cz/adresare-e-konference/adresare/adresar_knihovnickych_skol_a_skol_pribuznych_oboru.htm
- KAVALÍROVÁ, Kateřina, 2012. *Nevidomý ve vaší firmě* [online]. Praha: Okamžik [cit. 2015-05-11]. ISBN 978-80-86932-29-3. Dostupné z: http://www.okamzik.cz/view/okamzik/Publikace/PDF_ke_stazeni/brozura_nevidomy_ve_firme.pdf
- KAVANAGH, Rosemary a SKÖLD, Beatrice Christensen, ed, 2005. *Libraries for the Blind in the Information Age: Guidelines for Development* [online]. The Hague: IFLA Headquarters [cit. 2015-07-25]. ISBN 9077897011. Dostupné z: <http://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/professional-report/86.pdf>
- KLARNER, Gudrun, 1988. Das wissenschaftliche Bibliothekswesen: ein Arbeitsfeld für Blinde?. *Bibliotheksforschung Bayern*. **16**, 24-25. ISSN 0340-000X.
- KLUB LÉKAŘSKÝCH KNIHOVEN, [nedatováno]. Seznam členů KLK. *Národní lékařská knihovna* [online]. [cit. 2016-01-31]. Dostupné z:

<http://www.nlk.cz/informace-o-nlk/spoluprace/klub-lekarskych-knihoven/seznam-clenu-klk>

- Knihařské služby, © 2012. *Knihovna Akademie věd ČR* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.lib.cas.cz/sluzby/kniharske-sluzby/>
- Knihařské služby, 2015. *Knihovna Zlín* [online]. Poslední změna 13. 2. 2015 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://kfbz.cz/kniharske-sluzby>
- KNIHOVNA A TISKÁRNA PRO NEVIDOMÉ K. E. MACANA, 2015. Kontakty - KTN. *KTN – Knihovna a tiskárna pro nevidomé K.E. Macana* [online]. 2015 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <http://www.ktn.cz/contact>
- KRHUTOVÁ, Lenka, 2005. Občané se zrakovým postižením. In: *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa* [online]. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, s. 157-197 [cit. 2015-03-15]. ISBN 80-244-1168-7 (Univerzita Palackého v Olomouci). ISBN 80-903658-0-9 (VCIZP). Dostupné z: <http://www.kvalitavpraxi.cz/res/data/001/000205.pdf>
- KVETANOVÁ, Darina, 2013. V kráľovstve kníh, ktoré sa čítajú rukami a ušami. In: *Pezinsko online* [online]. 12. Marec 2013, 18:41 [cit. 2014-08-23]. Dostupné z: <http://pezinskoonline.sk/spravy/v-kralovstve-knih-ktore-sa-citaju-rukami-a-usami/>
- LEWIS, Valerie a KLAUBER, Julie, 2002. [Image] [Image] [Image] [Link] [Link] [Link]: Inaccessible Web Design from the Perspective of a Blind Librarian. *Library Hi Tech*. **20**(2), 137-140. ISSN 0737-8831.
- LÖFFELMANN, Pavel a SOKOLOVSKÝ, Tomáš, 2014. *Standardy diverzitní komunikace na pracovišti*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity ve vzdělávání. ISBN 978-80-260-6896-9.
- LUDÍKOVÁ, Libuše, 2013. *Special Education for the Visually Impaired*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3747-7.
- MASARYKOVA UNIVERZITA, 2015. *Teiresiás: Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky* [online]. © 2000–2015 Masarykova univerzita, Teiresiás [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <https://teiresias.muni.cz/>
- MASARYKOVA UNIVERZITA. Kabinet informačních studií a knihovnictví, © 2012a. Dotazníkový průzkum. *Vyzkumy.knihovna.cz* [online]. © 2012 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://vyzkumy.knihovna.cz/ucebnice/dotaznikovy-pruzkum>
- MASARYKOVA UNIVERZITA. Kabinet informačních studií a knihovnictví, © 2012b. Fáze výzkumu. *vyzkumy.knihovna.cz* [online]. © 2012 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://vyzkumy.knihovna.cz/ucebnice/dotaznikovy-pruzkum>
- MASARYKOVA UNIVERZITA. Kabinet informačních studií a knihovnictví, © 2012c. Otázky v dotazníku. *Vyzkumy.knihovna.cz* [online]. © 2012 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <http://vyzkumy.knihovna.cz/ucebnice/otazky-v-dotazniku>
- MASARYKOVA UNIVERZITA, © 2016. *Knihovny Masarykovy univerzity* [online]. © 1996–2016 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <http://www.muni.cz/services/library/?lang=cs>

- MATYSKOVÁ, Kateřina, 2009. *Kompenzační pomůcky pro uživatele se zrakovým postižením* [online]. Praha: Okamžik [cit. 2015-07-20]. ISBN 978-80-86932-24-8. Dostupné z: http://www.okamzik.cz/view/okamzik/Publikace/PDF_ke_stazeni/kompenzacni_pomucky_text.pdf
- MICHALÍK, Jan, 2005. Vybrané oblasti, ve kterých je postavení občanů se zdravotním postižením nerovné. In: *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa* [online]. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, s. 53-59 [cit. 2015-03-15]. ISBN 80-244-1168-7 (Univerzita Palackého v Olomouci). ISBN 80-903658-0-9 (VCIZP). Dostupné z: <http://www.kvalitavpraxi.cz/res/data/001/000205.pdf>
- *Nagoya-kai*, [nedatováno] [online]. [cit. 2014-08-23]. Dostupné z: <http://homepage2.nifty.com/at-htri/nag-intro.htm>
- NÁRODNÍ INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ STŘEDISKO PRO KULTURU, 2015. *Kultura České republiky v číslech: vybrané údaje ze statistických šetření* [online]. Praha: Národní informační a poradenské středisko pro kulturu [cit. 2015-01-31]. Dostupné z: http://www.nipos-mk.cz/wp-content/uploads/2013/05/1_Kultura-v-%C4%8D%C3%ADslech_2015_web.pdf
- NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ, 2014. *Národní soustava kvalifikací* [online]. © 2006-2014 [cit. 2016-04-09]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-37>
- Nomination of Brenda J. Watson for Outstanding New Mexico Woman of the Year 2001, [nedatováno]. In: *bjwatson.com* [online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://bjwatson.com/NominationFor2001WotY>
- NOVÁK, Pavel, 2014. Ekonomická aktivita zrakově postižených osob: zhodnocení úspěšnosti zrakově postižených osob v podmínkách tržní ekonomiky. *KONTAKT: odborný a vědecký časopis pro zdravotně sociální otázky*. 16(2), 156-162. ISSN 1212-4117 (Print). ISSN 1804-7122 (Online). Dostupné také z: <http://dx.doi.org/10.1016/j.kontakt.2014.05.006>
- NOVOTNÁ, Jaroslava, 2011. Koho potkáváme (9): Paní Knihovnice. *Zora: časopis pro zrakově postižené*. 95(18). ISSN 0231-6382. Dostupné také z: http://www.sons.cz/zora/text/index.php?id_casopis=zora1118&show_clanek=4867&filtr_casopis=zora&filtr_rok=2011
- Obchodní akademie, [nedatováno]. *Gymnázium pro zrakově postižené a Střední odborná škola pro zrakově postižené* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://goa.braillnet.cz/>
- OBCHODNÍ AKADEMIE, STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA KNIHOVNICKÁ A VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA KNIHOVNICKÝCH, INFORMAČNÍCH A SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy* [online]. 23. října 2014 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: http://oakobrno.data.quonia.cz/2014_15/DOKUMENTY/Vyrocní_zprava_2013_14-verze2.pdf
- OKAMŽIK, 2011. Vzdělávání zrakově postižených - minulost a současnost. *Nevidomí mezi námi* [online]. © Okamžik - sdružení pro podporu nejen

nevidomých [cit. 2015-03-27]. Dostupné z:
http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/Cestovani/Skoly_pro_zrakov_e_postizene.html

- OKAMŽIK, 2014. *Adresář poskytovatelů sociálních a jiných služeb pro osoby se zrakovým postižením* [online]. Praha: Okamžik [cit. 2015-03-28]. ISBN 978-80-86932-39-2. Dostupné z:
http://www.okamzik.cz/view/okamzik/Publikace/PDF_ke_stazeni/Adresar_web_PDF.pdf
- O'NEILL, Anne-Marie a URQUHART, Christine, 2011. Accommodating Employees with Disabilities: Perceptions of Irish Academic Library Managers. *New Review of Academic Librarianship*. 17(2), 234-258. ISSN 1361-4533.
- Only blind librarian in the world - Jennie Bubier, 1906. *San Francisco Call*. 7 October 1906, No. 129, p. 12. Dostupné také online z: <http://cdnc.ucr.edu/cgi-bin/cdnc?a=d&d=SFC19061007.2.171.2>
- ORTIZ, Margaux C, 2006. Shining through in world of darkness. *INQUIRER.net: Archive Search* [online]. May 21, 2006 [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: <http://archive.today/Sry0f>
- PECÁKOVÁ, Iva, 2008. *Statistika v terénních průzkumech*. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-86946-74-0.
- PERKINS LIBRARY, [nedatováno]. Executive Team. *Perkins Library* [online]. [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.perkins.org/about/executive-team>
- Pobytové rehabilitační a rekvalifikační středisko pro nevidomé Dědina, © 2010. *Dědina* [online]. [cit. 2015-03-27]. Dostupné z:
<http://www.dedina.cz/index.html>
- Poruchy vidění a slepota(H53–H54), 2014. In: *Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů* [online]. © WHO/ÚZIS ČR, vytvořeno 2014/4/1 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z:
<http://www.uzis.cz/cz/mkn/H53-H54.html>
- Profily oborů: Knihař, [nedatováno]. *Střední škola a Mateřská škola Aloyse Klara* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.spsaklara.cz/profily-oboru/kniha.html>
- RAHMAN, Lina Abdul, 2004. Blind librarian conquers handicap to show the way. In: *Khaleej Times* [online]. 1 May 2004 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z:
http://www.khaleejtimes.com/DisplayArticle.asp?xfile=data/theuae/2004/May/thuae_May21.xml§ion=theuae
- RATHJE, Bente Dahl, et al, 2005. *Designing and Building Integrated Digital Library Systems: Guidelines* [online]. The Hague: IFLA Headquarters [cit. 2015-07-25]. ISBN 9077897054. Dostupné z:
<http://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/professional-report/90.pdf>
- READING RIGHTS COALITION, © 2014. The definition of "print disabled"?. *Reading Rights Coalition* [online]. [cit. 2014-08-17]. Dostupné z:
<http://www.readingrights.org/definition-print-disabled>
- SCHAUDER, Donald E. a CRAM, Malcolm D, 1977. *Libraries for the blind: an international study of policies and practices*. Stevenage: Peregrinus. Dostupné

také online z:

http://www.archive.org/stream/librariesforblin00dona/librariesforblin00dona_djvu.txt

- SCHINDLER, Radek a PEŠÁK, Milan, 2015. Kdo je zrakově postižený?. *Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR* [online]. © SONS ČR, 2002 - 2015 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.sons.cz/kdojezp.php>
- SCHULTE, Marcus, [nedatováno]. Erfahrungen eines blinden Auszubildenden zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste im Deutschen Rundfunkarchiv Potsdam. *Frankfurter Stiftung für Blinde und Sehbehinderte* [online]. [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: http://www.sbs-frankfurt.de/_Blindenanstalt/images/default/fami-ausbildungsbericht.pdf
- SLAŠŤANOVÁ, Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana, 2012. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv. ISBN 978-80-87414-08-8.
- SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ, © 2011. Poradenství a služby pro studenty se specifickými potřebami. *Slezská univerzita v Opavě* [online]. © Slezská univerzita v Opavě [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.slu.cz/slu/cz/poradenska-centra/akademicka-poradna/poradenstvi-pro-studenty-se-specifickymi-potrebami>
- SMÝKAL, Josef, 2006a. Reichel, Jiří. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=846>
- SMÝKAL, Josef, 2006b. Doksanský, Josef. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=215>
- SMÝKAL, Josef, 2006c. Ptáčník, Pavel. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=826>
- SMÝKAL, Josef, 2006d. Polednová, Marie. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=799>
- SMÝKAL, Josef, 2006e. Prášilová, Anna. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=812>
- SMÝKAL, Josef, 2006f. Polášek, Václav. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=798>
- SMÝKAL, Josef, 2006g. Borges, Luis Jorge. In: *Tyflopédický lexikon jmenný*. Brno: Technické muzeum. ISBN 80-86413-30-6. Dostupné také online z: <http://www.apogeum.info/tlex/heslo.php?id=130>
- STODOLA, Jiří. Právní aspekty digitálních knihoven pro zrakově postižené. In: *Knihovna plus* [online]. 2010 [cit. 2016-04-11]. Dostupný z: <http://oldknihovna.nkp.cz/knihovnaplus101/stodola.htm>

- STODOLA, Jiří, 2011. *Seznam knihoven pro zrakově postižené na území české republiky* [online]. Zveřejněno 7. 1. 2011, 4:35 [cit. 2016-01-31]. Dostupné z: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnpbmZvcmlhY2Vrb211bmlrYWNIYWVhbmRpY2FwfGd4OjY4ZmIwMW M2ZjI5ZDE4NWU>
- STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA LUHAČOVICE, 2014. *Výroční zpráva: školní rok 2013/2014* [online]. 30. září 2014 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.sosluhac.cz/wp-content/uploads/2013/11/V%C3%BDro%C4%8Dni-zpr%C3%A1va-SO%C5%A0-za-rok-2013-14.pdf>
- STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA OLOMOUC, 2015. *Školní řád* [online]. 29. ledna 2015 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.skolaodborna.cz/skolnirad2015.pdf>
- STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA STROJNICKÁ A STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA PROFESORA ŠVEJCARA, 2014. *Výroční zpráva za školní rok 2013-2014* [online]. 30. září 2014 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.spstrplz.cz/admin/files/Vyrocnizprava/Vyrocnizprava-13-14.pdf>
- STŘEDNÍ ŠKOLA OBCHODNÍ A SLUŽEB SČMSD POLIČKA, [nedatováno]. *Obory vzdělání. Střední škola obchodní a služeb SČMSD Polička* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.souobchpolicka.cz/obory-vzdelani/15>
- STŘEDNÍ ŠKOLA OBCHODU, SLUŽEB A ŘEMESEL A JAZYKOVÁ ŠKOLA S PRÁVEM STÁTNÍ JAZYKOVÉ ZKOUŠKY, © 2009. Informace pro rodiče: výchovné poradenství. *Střední škola Tábor* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.sjs-tabor.cz/pro-rodice/vychovne-poradenstvi/>
- STŘEDNÍ ŠKOLA ŽIVNOSTENSKÁ SOKOLOV, 2010. *Dlouhodobý záměr rozvoje školy* [online]. 1. 9. 2010 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: http://www.zivnostenska-sokolov.cz/images/Dokumenty/DZ/DZ_od_2010.pdf
- Střípek bez fotek 12_01, 2012. *Tyflocentrum HK* [online]. 9.1.2012, 10:47 [cit. 2014-08-23]. Dostupné z: http://www.tyflocentrum-hk.cz/stripek/12_01_stripek_bez_fotek.txt
- SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE, © 2014a. *Disabilities. World Health Organisation* [online]. © WHO 2014 [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: <http://www.who.int/topics/disabilities/en/>
- SVĚTOVÁ ZDRAVOTNICKÁ ORGANIZACE, © 2014b. *Visual impairment and blindness. World Health Organisation* [online]. © WHO 2014, updated on August 2014 [cit. 2014-08-17]. Dostupné z: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/>
- The Fundamentals of Disability Management, 2011. In: *Treasury Board of Canada Secretariat* [online]. Last modified on 2011-09-21 [cit. 2015-07-14]. Dostupné z: <http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/fundamentals-fondements/intro-eng.asp>
- UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE, 2015. *Studenti se speciálními potřebami. Univerzita Karlova v Praze* [online]. Poslední změna: 17. březen 2015 22:32 [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.cuni.cz/UK-60.html>

- VELÍŠKOVÁ, Hana, © 2015. Co je diversity management? In: *Diversity management* [online]. © 2005-2015 [cit. 2015-07-14]. Dostupné z: http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8
- VITÁSKOVÁ, Kateřina, LUDÍKOVÁ, Libuše a SOURALOVÁ, Eva. *Zefektivnění studia a profesního uplatnění handicapovaných studentů na vysokých školách*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0621-7.
- Vizualizace studijního plánu: Humanistika, [nedatováno]. In: *Portál ZČU* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <https://portal.zcu.cz/stag?urlid=prohlizeni-browser-vizualizace&browserFakulta=FF&browserRok=2014&browserProgram=19&browserObor=489&browserPlan=11635>
- VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA, ©2016. *Ústřední knihovna Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava* [online]. ©1998–2016 [cit. 2016-02-07]. Dostupné z: <http://knihovna.vsb.cz/>
- VYSKOTOVÁ, Jana a ČICHON, Rostislav, 2013. *Kompenzační pomůcky a přístroje v rehabilitaci* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita [cit. 2015-07-20]. ISBN 978-80-7464-421-4. Dostupné z: http://projekty.osu.cz/svp/opory/LF_Vyskotova_Cichon.pdf
- VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA INFORMAČNÍCH SLUŽEB, [nedatováno]. *Vyšší odborná škola informačních služeb* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <http://www.sks.cz/>
- WATSON, Brenda, © 2015. Brenda J Watson's Page. In: *Library 2.0* [online]. © 2015 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.library20.com/profile/BrendaJWatson>
- WATSON, Brenda, [nedatováno]. Brenda Watson. In: *LinkedIn* [online]. 201? [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <https://www.linkedin.com/pub/brenda-watson/b/318/916>
- WIENER, Pavel, 2007. *Základy komunikace se zrakově postiženými*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 978-80-86991-12-2. S. 5-6.
- WRIGHT, Kieth C., 1981. Library Education and Handicapped Individuals. *Journal of Education for Librarianship*. 21(3), 183-195. ISSN 0022-0604.
- ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI, [nedatováno]. Poradenství pro studenty se speciálními potřebami. *Západočeská univerzita v Plzni* [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: <https://www.zcu.cz/pracoviste/ipc/poradenstvi-pro-studenty-se-specialnimi-potrebami/>
- ZERFACE, W.A., 1977. No More Excuses: Hire the Handicapped Librarian!. *Wilson Library Bulletin*. 51(8), 656-660. ISSN 0043-5651.

8 Seznam obrázků

Obr. č. 1 Vývoj počtu odpovědí v průběhu dotazování	45
Obr. č. 2 Procentuální zastoupení odpovědí podle krajů ČR	47
Obr. č. 3 Ochota poskytnout stáž osobě se zrakovým handicapem	50
Obr. č. 4 Problémy při zaměstnávání osob se zrakovým handicapem.....	58
Obr. č. 5 Výhody zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem pro knihovnu	59
Obr. č. 6 Zrakový handicap jako překážka pro práci v knihovně	60
Obr. č. 7 Znalost organizací pomáhajících osobám se zrakovým handicapem ..	61

9 Seznam tabulek

Tab. č. 1 Speciální střední školy pro zrakově handicapované	12
Tab. č. 2 SOŠ zajišťující výuku informačních služeb a knihovnictví v ČR	14
Tab. č. 3 VOŠ a VŠ v ČR zajišťující výuku knihovnictví a příbuzných oborů..	15
Tab. č. 4 Znění hypotéz.....	40
Tab. č. 5 Oslovené knihovny – knihovny pro osoby se zrakovým handicapem.	42
Tab. č. 6 Oslovené knihovny – další profesionální knihovny.....	42
Tab. č. 7 Hypotéza č. 3 – výběrové relativní četnosti.....	52
Tab. č. 8 Hypotéza č. 4 – četnosti odpovědí	55
Tab. č. 9 Hypotéza č. 4 – výpočty.....	56
Tab. č. 10 Hypotéza č. 5 – četnosti odpovědí	57
Tab. č. 11 Hypotéza č. 5 – výpočty.....	57
Tab. č. 12 Znalost pojmů diversity management a disability management.....	61
Tab. č. 13 Přehled hypotéz, použitých metod a výsledků.....	62

10 Seznam zkratek

Zkratka	Význam zkratky
ADR	Centrální adresář knihoven a informačních institucí v ČR
ALA	American Library Association
ČSÚ	Český statistický úřad
IFLA	International Federation of Library Associations and Institutions
VOŠIS	Vyšší odborná škola informačních služeb
WHO	World Health Organisation

11 Seznam příloh

1. Znění dotazníku
2. Seznam oslovených knihoven
3. Texty průvodních e-mailů zaslaných knihovnám
4. Souhrny odpovědí na otázky

Příloha 1.

Znění dotazníku

Možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v ČR

Dobrý den,

cílem tohoto šetření je zjistit stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v České republice. Dotazník je určen jak pro knihovny, které osoby se zrakovým handicapem zaměstnávají, tak pro knihovny, mezi jejichž zaměstnanci se osoby se zrakovým handicapem nenacházejí. Výsledky šetření budou publikovány v diplomové práci s názvem „Možnosti zaměstnávání lidí se zrakovým handicapem v knihovnách“ na Ústavu informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Dotazník je anonymní a měla by ho vyplnit vždy pouze jedna osoba za celou knihovnu. Pokud máte zájem o výsledky šetření, uveďte prosím na konci dotazníku svůj e-mail. Na vyplnění dotazníku je čas dva týdny.

Za vyplnění předem děkuji.

Ing. Taťána Baslová

* Required

1. Provozuje vaše knihovna služby pro osoby se zrakovým handicapem? *

Těmito službami se myslí např.: existence speciálního oddělení nebo pobočky, či nabídka zvukových knih.

Mark only one oval.

- ☐ Ano
☐ Ne

2. Uveďte prosím kraj, ve kterém knihovna působí. *

Mark only one oval.

- ☐ Hlavní město Praha
☐ Středočeský kraj
☐ Jihočeský kraj
☐ Plzeňský kraj
☐ Karlovarský kraj
☐ Ústecký kraj
☐ Liberecký kraj
☐ Královéhradecký kraj
☐ Pardubický kraj
☐ Olomoucký kraj
☐ Moravskoslezský kraj
☐ Jihomoravský kraj
☐ Zlínský kraj
☐ Kraj Vysočina

3. Je vaše knihovna bezbariérová pro osoby se zrakovým handicapem? *

Pokud si nejste jistí, jaká jsou kritéria bezbariérovosti budovy, podívejte se prosím sem: http://ipk.nkp.cz/docs/Rovny_pristup.pdf

Mark only one oval.

- ☐ Ano, zcela (tj. prostory pro čtenáře i zaměstnance)
- ☐ Ano, ale pouze prostory pro čtenáře
- ☐ Ne
- ☐ Other: _____

4. Absolvovali někdy zaměstnanci knihovny školení, jak jednat s osobami se zrakovým handicapem? *

Uveďte odpověď „Ano“ i v případě, že byla tato problematika součástí školení s jinou tematikou.

Mark only one oval.

- ☐ Ano, školení někdy absolvovala alespoň část zaměstnanců
- ☐ Ne, žádní zaměstnanci takové školení nikdy neabsolvovali
- ☐ Nevím, není mi známo

5. Představuje podle Vás obecně zrakový handicap překážku pro práci v knihovně? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano, i v případě mírné zrakové vady
- ☐ Ano, ale pouze v případě těžké zrakové vady či slepoty
- ☐ Ne, nepředstavuje
- ☐ Other: _____

6. Jaká pracovní pozice je podle Vás obecně nejvhodnější v knihovně pro osobu se zrakovým handicapem? *

Mark only one oval.

- ☐ Akvizitér
- ☐ Katalogizátor
- ☐ Pracovník správy fondů
- ☐ Knihovnik v knihovně pro děti
- ☐ Knihovnik v přímých službách
- ☐ Referenční knihovnik
- ☐ Other: _____

7. Je (nebo byla někdy, pokud je Vám známo) mezi zaměstnanci vaší knihovny alespoň 1 osoba se zrakovým handicapem? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano, pracuje/ pracovala u nás alespoň 1 osoba se zrakovým handicapem
Skip to question 8.
- ☐ Ne, osoba se zrakovým handicapem u nás nikdy nepracovala *Skip to question 14.*
- ☐ Nevím, není mi známo *Skip to question 14.*

8. Pracovala u vás někdy osoba se zrakovým handicapem na knihovnické pozici? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano Skip to question 9.
- ☐ Ne Skip to question 11.
- ☐ Nevím, není mi známo Skip to question 11.

9. O jakou pozici se jedná/jednalo? *

Zvolte prosím možnost, která nejvíce odpovídá. Pokud ve vaší knihovně pracovalo více osob se zrakovým handicapem na knihovnických pozicích, vyberte prosím všechny pozice, na kterých dané osoby pracovaly.

Check all that apply.

- ☐ Akvizitér
- ☐ Katalogizátor
- ☐ Pracovník správy fondů
- ☐ Knihovnik v knihovně pro děti
- ☐ Knihovnik v přímých službách
- ☐ Referenční knihovnik
- ☐ Other: _____

10. Pokud osoby se zrakovým handicapem ve vaší knihovně někdy pracovaly na knihovnické pozici, jednalo se o místo v knihovně (oddělení) pro osoby se zrakovým handicapem? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v oddělení pro osoby se zrakovým handicapem
- ☐ Ne, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v jiných odděleních
- ☐ Other: _____

11. Došlo vzhledem k zaměstnání osoby se zrakovým handicapem ve vaší knihovně k následujícím úpravám? *

Mark only one oval per row.

	Ano	Ne
Přizpůsobení pracoviště	☐	☐
Přizpůsobení pracovních postupů	☐	☐
Nákup speciálních pomůcek	☐	☐

12. Setkali jste se při zaměstnávání osob(y) se zrakovým handicapem s nějakým problémem? *

Vyberte prosím všechny možnosti, které platí.

Check all that apply.

- ☐ Nedostatek zkušeností s touto problematikou
- ☐ Technické problémy (např. nutnost bezbariérového přístupu, pomůcky, atd.)
- ☐ Finanční problémy (např. nutnost vynaložit náklady na úpravu pracoviště)
- ☐ Komunikační problémy nebo problémy se vztahy na pracovišti
- ☐ S žádnými problémy jsme se nesetkali
- ☐ Other: _____

13. Dokážete identifikovat výhody, které přináší vaši knihovně zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem? *

Vyberte prosím všechny možnosti, které platí.

Check all that apply.

- ☐ Obohacení kolektivu
- ☐ Získání zkušenosti s jednáním s osobou se zrakovým handicapem
- ☐ Hlubší porozumění komunitě osob se zrakovým handicapem
- ☐ Znalosti zaměstnance (např. Braillovo písmo)
- ☐ Dodržení povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti
- ☐ Other: _____

14. Jaký z následujících faktorů by představoval překážku bránící zaměstnat osobu se zrakovým handicapem ve vaší knihovně? *

Zvolte prosím všechny možnosti, které platí.

Check all that apply.

- ☐ Technické překážky (např. nutnost bezbariérového přístupu, pomůcky, atd.)
- ☐ Finanční překážky (např. nutnost vynaložit prostředky na úpravu pracoviště)
- ☐ Obava z komunikačních problémů nebo problémů se vztahy na pracovišti
- ☐ Chybějící knihovnické vzdělání na straně osoby se zrakovým handicapem
- ☐ O žádných překážkách nevím
- ☐ Other: _____

15. Byli byste ochotni nabídnout osobě se zrakovým handicapem v knihovně neplacenou stáž/praxi? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Other: _____

16. Znáte následující organizace, které se zabývají odbornou pomocí osobám se zrakovým handicapem? *

Vyberte prosím všechny, které znáte.

Check all that apply.

- ☐ Dědina, o. p. s.
- ☐ Okamžik
- ☐ Obecně prospěšné společnosti TyfloCentra
- ☐ Tyflo servis o. p. s.
- ☐ Zním jiné organizace v této oblasti
- ☐ Neznám žádnou z výše uvedených organizací ani jinou organizaci v této oblasti

17. Zaměstnává (popř. zaměstnávala v minulosti) vaše knihovna osoby s jiným zdravotním handicapem/znevýhodněním? *

Mark only one oval.

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nevím, není mi známo

18. Snažíte se sami aktivně nabírat zaměstnance se zdravotním handicapem? *

Aktivním nábořem se myslí nabízení volných pracovních pozic přímo osobám se zdravotním handicapem, popř. prostřednictvím specializované organizace.

Mark: only one oval.

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nevím, není mi známo

19. Víte, co si představit pod následujícími pojmy? *

Mark: only one oval per row.

	Ano	Ne
Diversity management (v ČJ řízení různorodosti)	☐	☐
Disability management (volný překlad do ČJ jako „řízení pracovní neschopnosti“)	☐	☐

20. Máte přehled o aktivitách, které se v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem a knihovnami konají? *

Např. existence Sekce služeb osobám se specifickými potřebami SKIP či Standard Handicap Friendly

Mark: only one oval.

- ☐ Ano, mám přehled o těchto aktivitách
- ☐ Ne, o těchto aktivitách jsem nikdy neslyšel/a, ale zajímaly by mě
- ☐ Ne, o těchto aktivitách jsem nikdy neslyšel/a, ale nezajímá mě to
- ☐ Other: _____

21. Chtěli byste dodat ještě něco dalšího?

22. Pokud byste měli zájem o výsledky šetření, uveďte prosím svou e-mailovou adresu.

Příloha 2

Seznam oslovených knihoven

Název knihovny	Typ knihovny	Kraj
Jihočeská vědecké knihovna v Českých Budějovicích	Pro ZP	Jihočeský
Moravská zemská knihovna	Krajská	Jihomoravský
Krajská knihovny Karlovy Vary	Pro ZP	Karlovarský
Studijní a vědecká knihovna v Hradci Králové	Krajská	Královéhradecký
Krajská vědecká knihovna v Liberci	Krajská	Liberecký
Moravskoslezská vědecká knihovna v Ostravě	Pro ZP	Moravskoslezský
Vědecká knihovna v Olomouci	Pro ZP	Olomoucký
Městská knihovna v Praze	Krajská	Praha
Krajská knihovna v Pardubicích	Pro ZP	Pardubický
Studijní a vědecká knihovna Plzeňského kraje	Pro ZP	Plzeňský
Středočeská vědecká knihovna v Kladně	Pro ZP	Středočeský
Severočeská vědecká knihovna	Pro ZP	Ústecký
Krajská knihovna Vysočiny Havlíčkův Brod	Pro ZP	Vysočina
Krajská knihovna Františka Bartoše ve Zlíně	Pro ZP	Zlínský
Městská knihovna Český Krumlov	Pro ZP	Jihočeský
Městská knihovna Dačice	Pro ZP	Jihočeský
Městská knihovna Jindřichův Hradec	Pověřená	Jihočeský
Městská knihovna Milevsko	Pověřená	Jihočeský
Městská knihovna Písek	Pověřená	Jihočeský
Městská knihovna Prachovice	Pro ZP	Jihočeský
Šmidingerova knihovna Strakonice	Pro ZP	Jihočeský
Městská knihovna Tábor	Pro ZP	Jihočeský
Městská knihovna Třeboň	Pověřená	Jihočeský
Městská knihovna Znojmo	Pro ZP	Jihomoravský
Knihovna Karla Dvořáčka ve Vyškově	Pověřená	Jihomoravský
Městská knihovna Hodonín	Pro ZP	Jihomoravský
Městská knihovna Břeclav	Pro ZP	Jihomoravský
Městská knihovna Kuřim	Pověřená	Jihomoravský
Knihovna Jiřího Mahena v Brně	Pro ZP	Jihomoravský
Městská knihovna Sokolov	Pro ZP	Karlovarský
Městská knihovna v Chebu	Pro ZP	Karlovarský
Knihovna města Hradce Králové	Pro ZP	Královéhradecký
Knihovna Václava Čtvrtka Jičín	Pro ZP	Královéhradecký
Městská knihovna Kostelec nad Orlicí	Pověřená	Královéhradecký
Městská knihovna Náchod, o. p. s.	Pověřená	Královéhradecký
Kultura Rychnov nad Kněžnou, s. r. o., Městská knihovna	Pověřená	Královéhradecký
Městská knihovna s reg. funkcemi Trutnov	Pro ZP	Královéhradecký
Městská knihovna v České Lípě	Pověřená	Liberecký
Městská knihovna v Jablonci nad Nisou	Pověřená	Liberecký
Městská knihovna v Semilech	Pověřená	Liberecký
Knihovna města Ostravy, příspěvková organizace	Pro ZP	Moravskoslezský
Knihovna Petra Bezruče v Opavě, příspěvková organizace	Pro ZP	Moravskoslezský
MěK a IC Hradec nad Moravicí	Pověřená	Moravskoslezský
Městská knihovna Bruntál	Pro ZP	Moravskoslezský
Městská knihovna Brušperk	Pověřená	Moravskoslezský
Městská knihovna Frýdek-Místek, příspěvková organizace	Pověřená	Moravskoslezský
Městská knihovna Frýdlant nad Ostravicí	Pověřená	Moravskoslezský

Městská knihovna Havířov	Pro ZP	Moravskoslezský
Městská knihovna Nový Jičín	Pro ZP	Moravskoslezský
Městská knihovna Třinec, příspěvková organizace	Pověřená	Moravskoslezský
Městská knihovna ve Vítkově	Pověřená	Moravskoslezský
Městská knihovna Vratimov	Pověřená	Moravskoslezský
Místní knihovna Dobrá	Pověřená	Moravskoslezský
Místní knihovna Pavla Křížkovského Holasovice	Pověřená	Moravskoslezský
Regionální knihovna Karviná - Mizerov	Pověřená	Moravskoslezský
Knihovna města Olomouce	Pověřená	Olomoucký
Knihovna Vincence Priessnitze v Jeseníku	Pověřená	Olomoucký
Městská knihovna Prostějov	Pro ZP	Olomoucký
Městská knihovna Šumperk	Pro ZP	Olomoucký
Městská knihovna Přerov	Pro ZP	Olomoucký
Městská knihovna Hranice na Moravě	Pověřená	Olomoucký
Městská knihovna Lipník nad Bečvou	Pověřená	Olomoucký
Městská knihovna Chrudim	Pověřená	Pardubický
Městská knihovna ve Svitavách	Pro ZP	Pardubický
Městská knihovna Ústí nad Orlicí	Pro ZP	Pardubický
Městská knihovna Benešov	Pro ZP	Středočeský
Městská knihovna Kutná Hora	Pro ZP	Středočeský
Knihovna města Mladá Boleslav	Pro ZP	Středočeský
Knihovna Jana Drdy Příbram	Pověřená	Středočeský
Knihovna města Plzně	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Plasy	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna v Klatovech	Pro ZP	Plzeňský
Městská knihovna v Rokycanech	Pro ZP	Plzeňský
Knihovna Boženy Němcové Domažlice	Pověřená	Plzeňský
Městské kulturní středisko - Městská knihovna v Sušici	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Blovice	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Přeštice	Pověřená	Plzeňský
Městské kulturní středisko Tachov (knihovna)	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Horažďovice	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Dobruška	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Nepomuk	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Manětín	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Kralovice	Pověřená	Plzeňský
Městské kulturní středisko Stříbro - Městská knihovna	Pověřená	Plzeňský
Městské kulturní středisko Planá - Městská knihovna	Pověřená	Plzeňský
Městská knihovna Děčín	Pověřená	Ústecký
Středisko knihovnických a kulturních služeb Chomutov	Pro ZP	Ústecký
Knihovna K.H.Máchy Litoměřice	Pověřená	Ústecký
Městská knihovna Louny	Pro ZP	Ústecký
Městská knihovna Žatec	Pověřená	Ústecký
Městská knihovna Most	Pověřená	Ústecký
Regionální knihovna Teplice	Pověřená	Ústecký
Městská knihovna Jihlava	Pro ZP	Vysočina
Městská knihovna KZmP	Pověřená	Vysočina
Městská knihovna v Třebíči	Pro ZP	Vysočina
Knihovna Matěje Josefa Sychry	Pro ZP	Vysočina
Masarykova veřejná knihovna Vsetín	Pro ZP	Zlínský
Knihovna Bedřicha Beneše Buchlovana	Pro ZP	Zlínský
Knihovna Kroměřížska	Pověřená	Zlínský

Národní knihovna České republiky	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Národní lékařská knihovna v Praze	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Národní pedagogická knihovna Komenského	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Národní technická knihovna v Praze	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Akademie věd České republiky	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Parlamentní knihovna ČR	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Zemědělské poradensko-vzdělávací centrum a Knihovna Antonína Švehly	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Odborná knihovna ministerstva financí	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna IKEM	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Státního zdravotního ústavu	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Krajské nemocnice Tomáše Bati	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Zlínský
Krajská zdravotní a.s., Ústí nad Labem - Lékařská knihovna	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Ústecký
Knihovna Národního muzea	Vysokoškolská	Praha
Knihovna Národního filmového archivu	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna CERGE-EI	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Památníku národního písemnictví	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Židovského muzea	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Uměleckoprůmyslového muzea v Praze	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Strahovského kláštera	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna muzea Ústí nad Labem	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Ústecký
Knihovna DAMU (divadelní fakulty AMU)	Vysokoškolská	Praha
Knihovna FAMU (filmové a televizní fakulty AMU)	Vysokoškolská	Praha
Knihovna HAMU (hudební a taneční fakulty AMU)	Vysokoškolská	Praha
Studijní a informační centrum ČZU	Vysokoškolská	Praha
Ústřední knihovna ČVUT	Pro ZP	Praha
Knihovna JAMU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Akademická knihovna JČU	Vysokoškolská	Jihočeský
Ústřední knihovna Právnické fakulty MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Ústřední knihovna Přírodovědecké fakulty MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Ústřední knihovna Filozofické fakulty MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Ústřední knihovna Pedagogické fakulty MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Středisko vědeckých informací - knihovna Ekonomicko-správní fakulty MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Knihovna Fakulty informatiky MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Ústřední knihovna Fakulty sociálních studií MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Knihovna univerzitního kampusu MU	Vysokoškolská	Jihomoravský
Ústav vědecko-pedagogických informací a služeb Mendelovy univerzity v Brně	Vysokoškolská	Jihomoravský
Univerzitní knihovna Ostravské univerzity v Ostravě	Pro ZP	Moravskoslezský
Univerzitní knihovna - Slezská univerzita v Opavě	Vysokoškolská	Moravskoslezský
Univerzitní knihovna - Technická univerzita v Liberci	Vysokoškolská	Liberecký
Univerzita Hradec Králové - univerzitní knihovna	Pro ZP	Královéhradecký
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně - vědecká knihovna	Vysokoškolská	Ústecký
Ústav vědeckých informací 1. LF UK a VFN	Vysokoškolská	Praha
Ústav vědeckých informací UK 2. LF a FN Motol	Vysokoškolská	Praha
Středisko vědeckých informací - 3. LF UK	Vysokoškolská	Praha
Knihovna společenských věd TGM v Jinonicích (UK)	Vysokoškolská	Praha

Knihovna ETF UK	Vysokoškolská	Praha
Knihovna a středisko vědeckých informací FSV UK	Vysokoškolská	Praha
Ústřední tělovýchovná knihovna Fakulty tělesné výchovy a sportu	Vysokoškolská	Praha
Středisko vědeckých a knihovnických informací FaF HK UK	Vysokoškolská	Královéhradecký
Knihovna FF UK	Pro ZP	Praha
Knihovna CKK KTF UK	Pro ZP	Praha
Knihovna HTF UK	Vysokoškolská	Praha
Lékařská knihovna Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové	Vysokoškolská	Královéhradecký
Středisko vědeckých informací LF UK Plzeň	Vysokoškolská	Plzeňský
Knihovna Matematicko-fyzikální fakulty UK	Vysokoškolská	Praha
Ústřední knihovna Pedagogické fakulty UK	Vysokoškolská	Praha
Knihovna Právnické fakulty UK	Pro ZP	Praha
Knihovna Přírodovědecké fakulty UK	Vysokoškolská	Praha
Knihovna Univerzity Palackého v Olomouci	Vysokoškolská	Olomoucký
Univerzita Pardubice - Univerzitní knihovna	Vysokoškolská	Pardubický
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, knihovna	Vysokoškolská	Zlínský
Studijní a informační středisko VFU Brno	Vysokoškolská	Jihomoravský
Knihovna VŠB TUO Ostrava	Vysokoškolská	Moravskoslezský
Centrum informačních a knihovnických služeb VŠE	Vysokoškolská	Praha
Ústřední knihovna VUT v Brně	Vysokoškolská	Jihomoravský
Univerzitní knihovna ZČU v Plzni	Vysokoškolská	Plzeňský
Knihovna a tiskárna pro nevidomé K. E. Macana	Pro ZP	Praha
SONS ČR - knihovna digitálních dokumentů	Pro ZP	Praha
Mathilda - digitální knihovna zrakově postižených	Pro ZP	Praha
Diakonie českobratrské církve evangelické, středisko pro ZP	Pro ZP	Praha
LORM - společnost pro hluchoslepé. Knihovna.	Pro ZP	Praha
Knihovna Anny Šperkové Bučovice - zvuková knihovna	Pro ZP	Jihomoravský
Městská knihovna Jirkov, zvuková knihovna ECHO	Pro ZP	Ústecký
MK Ostrov, hudební oddělení	Pro ZP	Karlovarský
Městská knihovna Pelhřimov	Pro ZP	Vysočina
Městská knihovna Poděbrady	Pro ZP	Středočeský
Městská knihovna Polička	Pro ZP	Pardubický
Městská knihovna Rožnov pod Radhoštěm	Pro ZP	Zlínský
Městská knihovna Rumburk, hudební oddělení	Pro ZP	Ústecký
Městská knihovna Sedlčany, zvuková knihovna	Pro ZP	Středočeský
Městská knihovna A. Marka Turnov, multimediální a zvuková knihovna	Pro ZP	Liberecký
Městská knihovna Valašské Meziříčí	Pro ZP	Zlínský
Městská knihovna Josefa Čizmáře Vizovice	Pro ZP	Zlínský
Městská knihovna Vysoké Mýto	Pro ZP	Pardubický
Středisko Tereziás	Pro ZP	Jihomoravský
Knihovna Humpolec	Pro ZP	Vysočina
Městská knihovna Lanškroun	Pro ZP	Pardubický
MK Litomyšl	Pro ZP	Pardubický
Kulturní informační středisko Lomnice nad Popelkou	Pro ZP	Liberecký
Knihovna Náměšť na Hané	Pro ZP	Olomoucký
Městská knihovna Svatopluka Čecha v Pečkách	Pro ZP	Středočeský
Knihovna Cesty domů	Pro ZP	Praha
Knihovna Divadelního ústavu	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Knihovna Slezského zemského muzea	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Moravskoslezský
Národní památkový ústav, oddělení dokumentačních fondů a knihovny	Specializovaná/základní se specializovaným fondem	Praha
Moravské zemské muzeum, oddělení knihovnických a	Specializovaná/základní se	Jihomoravský

[dokumentačních služeb](#)

[Knihovna Václava Havla](#)

[Knihovna Národního archivu](#)

[Výzkumný ústav lesního hospodářství a myslivosti, Lesnické informační centrum](#)

[Knihovna Moravské galerie v Brně](#)

specializovaným fondem

Specializovaná/základní se

specializovaným fondem

Specializovaná/základní se

specializovaným fondem

Specializovaná/základní se

specializovaným fondem

Specializovaná/základní se

specializovaným fondem

Praha

Praha

Královéhradecký

Jihomoravský

Příloha 3

Texty průvodních e-mailů zaslaných knihovnám

První e-mail zaslaný 9. 3. 2016

Dobrý den,

ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění dotazníku, jehož cílem je zjistit aktuální stav a budoucí možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách v České republice. Dotazník je určen jak pro knihovny, které osoby se zrakovým handicapem zaměstnávají, tak pro knihovny, mezi jejichž zaměstnanci se osoby se zrakovým handicapem nenacházejí. Výsledky šetření budou publikovány v diplomové práci s názvem „Možnosti zaměstnávání lidí se zrakovým handicapem v knihovnách“ na Ústavu informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.

Dotazník je anonymní a měla by ho vyplnit vždy pouze jedna osoba za celou knihovnu. Pokud máte zájem o výsledky šetření, uveďte prosím na konci dotazníku svůj e-mail. Na vyplnění dotazníku je čas dva týdny.

Odkaz na dotazník: https://docs.google.com/forms/d/1XYDiE06FcWQhPP6dPE4w4xfQewf3-8J5bTxS1deGRiY/edit?usp=drive_web

Za vyplnění předem děkuji.

S pozdravem

Ing. Taťána Baslová

Druhý e-mail zaslaný 16. 3. 2016

Dobrý den,

ráda bych touto cestou připomněla knihovnám, které zatím nevyplnily dotazník na téma "**Možnosti zaměstnávání osob se zrakovým handicapem v knihovnách**", že je dotazník možné vyplňovat ještě týden (**do středy 23. 3. 2016 včetně**). Zatím dotazník vyplnilo 42 knihoven z 200 oslovených.

Zároveň se omlouvám všem knihovnám, které se již zúčastnily, za další e-mail (vzhledem k tomu, že je dotazník anonymní, není možnost zjistit, které knihovny dotazník vyplnily). Další e-mail s výsledky šetření zašlu již pouze knihovnám, které na konci dotazníku uvedly svůj kontakt.

Dotazník je určen i pro knihovny, které osoby se zrakovým handicapem nezaměstnávají. Minulý týden několik knihoven upozornilo na technické problémy při vyplňování dotazníku. Tyto problémy byly pravděpodobně způsobeny neaktuální verzí prohlížeče (sama jsem zjistila, že u jedné starší verze Internet Explorer se dotazník nezobrazuje správně). Jinak by ale neměl být problém dotazník vyplnit.

Vyplněním dotazníku můžete přispět k zajímavému tématu, o kterém zatím knihovnická veřejnost příliš nehovořila (většina literatury se zabývá osobami se zrakovým handicapem jako čtenáři, ale ne jako zaměstnanci v knihovně).

Dotazník je možné vyplnit na adrese:

https://docs.google.com/forms/d/1XYDiE06FcWQhPP6dPE4w4xfQewf3-8J5bTxS1deGRiY/edit?usp=drive_web

Předem děkuji za vyplnění.

S pozdravem

Tat'ána Baslová

Příloha 4

Souhrny odpovědí na otázky

1. Provozuje vaše knihovna služby pro osoby se zrakovým handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano	43
Ne	30
Celkem	73

2. Uveďte prosím kraj, ve kterém knihovna působí.

Kraj	Četnost
Hlavní město Praha	16
Středočeský kraj	2
Jihočeský kraj	4
Plzeňský kraj	8
Karlovarský kraj	3
Ústecký kraj	1
Liberecký kraj	4
Královéhradecký kraj	4
Pardubický kraj	3
Olomoucký kraj	2
Moravskoslezský kraj	10
Jihomoravský kraj	9
Zlínský kraj	4
Kraj Vysočina	3
Celkem	73

3. Je vaše knihovna bezbariérová pro osoby se zrakovým handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano, zcela (tj. prostory pro čtenáře i zaměstnance)	13
Ano, ale pouze prostory pro čtenáře	23
Ne	33
Jiné	4
Celkem	73

Odpovědi „Jiné“:

- Webové stránky splňují pravidla přístupnosti pro osoby se specifickými potřebami.
- Nevím, vyhledávat v příručce bohužel nemám nyní úplně čas
- Nevím
- Pouze jedno pracoviště, kde služby pro zrakově postižené poskytujeme.

4. Absolvovali někdy zaměstnanci knihovny školení, jak jednat s osobami se zrakovým handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano, školení někdy absolvovala alespoň část zaměstnanců	36
Ne, žádní zaměstnanci takové školení nikdy neabsolvovali	22
Nevím, není mi známo	15
Celkem	73

5. Představuje podle Vás obecně zrakový handicap překážku pro práci v knihovně?

Odpověď	Četnost
Ano, ale pouze v případě těžké zrakové vady či slepoty	48
Ano, i v případě mírné zrakové vady	11
Ne, nepředstavuje	6
Jiné	8
Celkem	73

Odpovědi „Jiné“:

- Nedovedu posoudit, nemám představu o současných technologických možnostech pro zrakově handicapované, které by umožňovaly využívat knihovní systémy při akvizici, katalogizaci, výpůjčních službách apod.
- Záleží na konkrétním místě, ale myslím, že u většiny prací to omezení být může.
- Záleží na druhu práce, nejsem si jistá, zda by např. práci ve skladu mohl nevidomý vykonávat
- Pokud budou vytvořeny odpovídající pracovní podmínky a vhodná pracovní náplň, pak ano
- Ano, v případě těžké vady či slepoty, ale za určitých okolností překonatelnou. Např. pokud knihovna disponuje asistivní technologií, pak by pro pracovníka např. poskytování rešerší a referenčních služeb mohlo být reálné.
- Malá knihovna, spojená oddělení, všichni musí umět a dělat všechno podle potřeby
- Nevím
- Mám známého, téměř nevidomého, a nedokážu si představit, jak by mi v knihovně mohl pomoci

6. Jaká pracovní pozice je podle Vás obecně nejvhodnější v knihovně pro osobu se zrakovým handicapem?

Pozice	Četnost
Akvizitér	4
Katalogizátor	4
Pracovník správy fondů	10
Knihovník v knihovně pro děti	4
Knihovník v přímých službách	10
Referenční knihovník	19
Jiné	22
Celkem	73

Odpovědi „Jiné“:

- Nedovedu posoudit, nemám představu o současných technologických možnostech pro zrakově handicapované, které by umožňovaly využívat knihovní systémy při akvizici, katalogizaci, výpůjčních službách apod.
- V závislosti na vadě.
- Může se lišit dle typu zrakového handicapu
- Zvuková knihovna
- V případě velmi mírné zrakové vady na kterékoli pozici
- Hudební oddělení
- Knihovník pro audio techniku
- Pomocné knihovnické práce
- Služba, která balí knihy do ochranné fólie
- Např. balení knih
- Balení fondu, zásilek, telefonista, úklid
- Netuším, jaká
- Neznám takovou pozici
- Nevím (3x)
- Nedokážu posoudit.
- Knihovník
- Knihař, specializované služby
- Jsme knihovna městského typu, kde se práce prolínají, tak nelze vyčlenit nějakou práci jen pro osobu s postižením, např. balení knih apod.
- Žádná (2x)

7. Je (nebo byla někdy, pokud je Vám známo) mezi zaměstnanci vaší knihovny alespoň 1 osoba se zrakovým handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano, pracuje/ pracovala u nás alespoň 1 osoba se zrakovým handicapem	17
Ne, osoba se zrakovým handicapem u nás nikdy nepracovala	40
Nevím, není mi známo	16
Celkem	73

8. Pracovala u vás někdy osoba se zrakovým handicapem na knihovnické pozici?

Odpověď	Četnost
Ano	11
Ne	5
Nevím, není mi známo	1
Celkem	17

9. O jakou pozici se jedná/jednalo?

Pozice	Četnost
Akvizitér	1
Katalogizátor	3
Pracovník správy fondů	1
Knihovník v knihovně pro děti	0
Knihovník v přímých službách	4
Referenční knihovník	3
Jiné	2
Celkem odpovídalo respondentů	11

Odpovědi „Jiné“:

- Knihovník
- Knihovník v oborové knihovně

10. Pokud osoby se zrakovým handicapem ve vaší knihovně někdy pracovaly na knihovnické pozici, jednalo se o místo v knihovně (oddělení) pro osoby se zrakovým handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v oddělení pro osoby se zrakovým handicapem	2
Ne, osoby se zrakovým handicapem pracují převážně v jiných odděleních	9
Jiné	0
Celkem	11

11. Došlo vzhledem k zaměstnání osoby se zrakovým handicapem ve vaší knihovně k následujícím úpravám?

	Odpověď ano (četnost)	Odpověď ne (četnost)	Celkem
Přizpůsobení pracoviště	5	12	17
Přizpůsobení pracovních postupů	5	12	17
Nákup speciálních pomůcek	5	12	17

12. Setkali jste se při zaměstnávání osob(y) se zrakovým handicapem s nějakým problémem?

Problém	Četnost
Nedostatek zkušeností s touto problematikou	7
Technické problémy (např. nutnost bezbariérového přístupu, pomůcky, atd.)	1
Finanční problémy (např. nutnost vynaložit náklady na úpravu pracoviště)	0
Komunikační problémy nebo problémy se vztahy na pracovišti	1
S žádnými problémy jsme se nesetkali	10
Jiné	2
Celkem odpovídalo respondentů	17

Odpovědi „Jiné“:

- S žádnými problémy jsme se nesetkali, v oborové knihovně byl zaměstnán pouze cca půl roku
- Zvedání těžkých předmětů

13. Dokážete identifikovat výhody, které přináší vaší knihovně zaměstnávání osoby se zrakovým handicapem?

Výhoda	Četnost
Obohacení kolektivu	7
Získání zkušeností s jednáním s osobou se zrakovým handicapem	8
Hlubší porozumění komunitě osob se zrakovým handicapem	7
Znalosti zaměstnance (např. Braillovo písmo)	4
Dodržení povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců dle zákona o zaměstnanosti	4
Jiné	2
Celkem odpovídalo respondentů	17

Odpovědi „Jiné“:

- Nevím
- Neumím

14. Jaký z následujících faktorů by představoval překážku bránící zaměstnat osobu se zrakovým handicapem ve vaší knihovně?

Překážka	Četnost
Technické problémy (např. nutnost bezbariérového přístupu, pomůcky, atd.)	41
Finanční problémy (např. nutnost vynaložit náklady na úpravu pracoviště)	27
Komunikační problémy nebo problémy se vztahy na pracovišti	10
Chybějící knihovnické vzdělání	25
O žádných překážkách nevím	7
Jiné	10
Celkem odpovídalo respondentů	73

Odpovědi „Jiné“:

- Chybějící odborné vzdělání v oblasti filmu
- Nemožnost efektivně pracovat s katalogy a informačními zdroji
- Priorita jsou prezenční výpůjční služby, tzn. přímá závislost mezi vyhledáváním v katalogu (on-line, lístkovém) a doručením dokumentu do studovny-badatelny knihovny s konzervačním fondem. Knihovna nemá „volný výběr“.
- Již zmíněné, tj. že máme úvazky bez rezerv, pokud někdo čerpá dávky nemocenského, musíme si vypomocť z jiných oddělení
- Pro práci v knihovně je zrak velmi důležitý na všech pracovištích, lze zaměstnat osoby s mírným handicapem, tedy hůře vidící, ale i tak je třeba pro ně vytvářet vhodné podmínky k práci
- Technické překážky se jistě dají překlénout, ale v současnosti naše knihovna má vybavení pomůckami pro nevidomé pouze dvě pobočky pro čtenáře
- Nedovedu posoudit, nemám představu o současných technologických možnostech pro zrakově handicapované, které by umožňovaly využívat knihovní systémy při akvizici, katalogizaci, výpůjčních službách apod.
- Najít vhodnou pracovní pozici
- Nedostatek vhodných činností, které by taková osoba mohla vykonávat
- Celodenní namáhání zraku

15. Byli byste ochotni nabídnout osobě se zrakovým handicapem v knihovně neplacenou stáž/praxi?

Odpověď	Četnost
Ano	41
Ne	18
Jiné	14
Celkem	73

Odpovědi „Jiné“:

- Ano, ale bylo by nutné pracoviště upravit.
- Podle stupně postižení
- Záleží na handicapu a požadavcích
- Pokud by nevyžadovala asistenta, což nemůžeme zajistit
- V rámci smluvně zajištěné praxe pro knihovnickou školu
- Studentovi FF UK ano
- Na omezenou dobu po domluvě
- Nevím, nedovedu posoudit, nemám představu o současných technologických možnostech pro zrakově handicapované, které by umožňovaly využívat knihovní systémy při akvizici, katalogizaci, výpůjčních službách apod.
- Nevím, asi nemáme dostatečné podmínky pro zaměstnání někoho se zrakovou vadou, jinak ano
- Nejsem si jistá, jednání již probíhala, ale bohužel bez výsledku
- Nemohu, jsem tu jediná pracovnice na 700 čtenářů a 25000 výpůjček ročně, spíš bych potřebovala knihovnici třeba jen na půl úvazku
- Jsme tu jen 2 a jakékoli zaškolování a následní dohled, mnohdy i předělávání zadaného úkolu se stává ztrátou času, už nechceme stážisty, ani dobrovolníky, špatné zkušenosti.
- V naší knihovně nereálné, nejsme uzpůsobeni.
- V současnosti ne

16. Znáte následující organizace, které se zabývají odbornou pomocí osobám se zrakovým handicapem?

Název organizace	Četnost
Dědina, o. p. s.	5
Okamžik	7
Obecně prospěšné společnosti TyfloCentra	32
Tyfloservis o. p. s.	52
Znám jiné organizace v této oblasti	24
Neznám žádnou z výše uvedených organizací ani jinou organizaci v této oblasti	14
Celkem odpovídalo respondentů	73

17. Zaměstnává (popř. zaměstnávala v minulosti) vaše knihovna osoby s jiným zdravotním handicapem/znevýhodněním?

Odpověď	Četnost
Ano	33
Ne	19
Nevím, není mi známo	21
Celkem	73

18. Snažíte se sami aktivně nabírat zaměstnance se zdravotním handicapem?

Odpověď	Četnost
Ano	1
Ne	61
Nevím, není mi známo	11
Celkem	73

19. Víte, co si představit pod následujícími pojmy?

	Odpověď ano (četnost)	Odpověď ne (četnost)	Celkem
Diversity management (v ČJ řízení různorodosti)	24	49	73
Disability management (volný překlad do ČJ jako „řízení pracovní neschopnosti“)	19	54	73

20. Máte přehled o aktivitách, které se v souvislosti s osobami se zdravotním handicapem a knihovnami konají? (Např. existence Sekce služeb osobám se specifickými potřebami SKIP či Standard Handicap Friendly)

Odpověď	Četnost
Ano, mám přehled o těchto aktivitách	44
Ne, o těchto aktivitách jsem nikdy neslyšel/a, ale zajímaly by mě	20
Ne, o těchto aktivitách jsem nikdy neslyšel/a, ale nezajímá mě to	4
Jiné	5
Celkem	73

Odpovědi „Jiné“:

- Mám přehled o aktivitách pro VŠ studenty se zrakovým handicapem.
- Knihovna spolupracuje se střediskem Teiresias
- Pouze ve vztahu k neslyšícím, kteří studují na FF UK
- Přehled nemám; jen vím, že existují.
- Pravidelně pořádáme besedu s trenérem vodících psů s praktickou ukázkou nevidomého klienta a jeho psa.

21. Chtěli byste dodat něco dalšího?

- K otázce „Snažíte se sami aktivně nabírat zaměstnance se zdravotním handicapem?“ - Odpověděl jsem „Ne“ nikoli proto, že bych zaměstnance se zrakovým handicapem nechtěl zaměstnat, ale proto, že ve výběrovém řízení jsem povinen všem dávat rovné podmínky a stejnou příležitost, jinak by došlo ke zvýhodňování určité skupiny osob. To je, jako kdybyste se mne zeptala, jestli se snažím aktivně nabírat zaměstnance určitého pohlaví. Vaše otázka byla nevhodně a sugestivně položena.
- Zaměstnáváme paní s handicapem, která u nás původně pracovala přes neziskovou organizaci, navázala s námi sociální vazby, teď ji zaměstnáváme na min. úvazek na obalování knih
- Mé záporné odpovědi vyplývají ze specifik naší fakultní knihovny, odborně zaměřené na studijní obory z oblasti filmu, televize, fotografie, tj. audiovizuální tvorby.
- Nezeptali jste se na druhy vad zaměstnaných zrakově postižených. Strabismus.

- V naší knihovně vůbec nemáme podmínky na zaměstnávání handicapovaných osob. I osoby úplně zdravé mají problém se pohybovat a vykonávat služby občanům v našich stísněných prostorách.
- Ne
- Knihovna vystupuje jako přátelská instituce vůči různým typům handicapu, otázka zaměstnávání lidí se zrakovým postižením konkrétně v knihovně je problematická, při knihovnických činnostech je zrak nepostradatelným smyslem.

22. Pokud byste měli zájem o výsledky šetření, uveďte prosím svou e-mailovou adresu.

Tuto možnost využilo celkem sedmnáct respondentů a digitální knihovna, která odpověděla na některé otázky mimo dotazník. Konkrétní e-mailové adresy zde z důvodu anonymity nebudou uvedeny.