

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra speciální pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Možnosti pracovního uplatnění u osob s lehkým mentálním postižením

Job opportunities of people with mild mental disabilities

Bc. Michaela Pražáková

Vedoucí práce: PhDr. Zbyněk Němec, Ph.D.

Studijní program: Speciální pedagogika

Studijní obor: Speciální pedagogika

Odevzdáním této diplomové práce na téma Možnosti pracovního uplatnění u osob s lehkým mentálním postižením potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 12. 4. 2021

.....

Děkuji PhDr. Zbyňku Němcovi, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, cenné rady, ochotu a věnovaný čas při zpracovávání práce. Dále bych chtěla poděkovat zúčastněným klientům pobytového zařízení, jejich klíčovým pracovníkům a zaměstnavatelům za vstřícnost při realizaci výzkumu. Také děkuji svému bratranci za spolupráci při tomto výzkumu.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. Teoretická část práce nejprve popisuje člověka s lehkým mentálním postižením. Definiuje toto postižení, vymezuje základní etiologii a symptomatologii. Dále popisuje specifika těchto osob ve vztahu k práci. Poté seznamuje s možnostmi zaměstnání osob s lehkým mentálním postižením, vymezuje základní legislativu či pracovní přípravu. V neposlední řadě uvádí konkrétní možnosti pracovního uplatnění v oblasti Orlickoústecka.

V prakticky orientované části diplomové práce jsou popsány možnosti a specifika zaměstnávání několika osob s lehkým mentálním postižením z vybraného regionu Pardubického kraje. V této části práce jsou popsány výhody či překážky zaměstnávání, dále míra informovanosti při procesu získávání zaměstnání a pohled zaměstnavatelů na tuto problematiku. Z metodologického hlediska bylo využito kvalitativní metody rozhovoru, který byl proveden s jednotlivými zaměstnanci, jejich klíčovými pracovníky a jejich zaměstnavateli. Po provedení rozhovorů byly vytvořeny případové studie jednotlivých zaměstnanců. Následně byla provedena komparace případových studií.

Za hlavní výsledky výzkumu lze považovat popis výhod a důležitosti zaměstnání v podobě zisku mzdy, pobytu v sociálním prostředí či navazování a prohlubování sociálních kontaktů. V oblasti překážek v zaměstnání lze pozorovat především komplikovanou místní dostupnost, konflikty mezi spolupracovníky a problematickou oblast komunikace. Zároveň je nutné podotknout, že dobrá informovanost respondentů je podmíněna důslednou spoluprací s klíčovými pracovníky či rodinnými příslušníky. Specifika z pohledu zaměstnavatelů se pak liší v závislosti na konkrétní pracovní pozici a organizaci zaměstnávající osoby s lehkým mentálním postižením.

KLÍČOVÁ SLOVA

Lehké mentální postižení, zdravotní postižení, zaměstnavatel, zaměstnanec, práce.

ABSTRACT

The diploma thesis deals with the issue of employment of people with mild mental disabilities. The theoretical part of the thesis first describes a person with a mild mental disability. It defines this disability, defines the basic etiology and symptomatology. It also describes the specifics of these people in relation to work. It also introduces the employment opportunities of people with mild mental disabilities, defines the basic legislation or job training. Last but not least, it presents specific job opportunities in the region Orlickoústecko.

The practically oriented part of the diploma thesis describes the possibilities and specifics of employing several people with mild mental disabilities from a selected region of the Pardubice region. This part of the thesis describes the benefits or obstacles to employment, as well as the level of awareness in the process of obtaining employment and the view of employers on this issue. From a methodological point of view, a qualitative method of interview was used, which was conducted with individual employees, their key employees and their employers. After the interviews, case studies of individual employees were created. Subsequently, a comparison of case studies was performed.

The main results of the research can be considered a description of the benefits and importance of employment in the form of earnings, living in a social environment or establishing and deepening social contacts. In the area of barriers to employment, local accessibility, conflicts between co-workers and the problematic area of communication can be observed. At the same time, it should be noted that good information of respondents is conditioned by consistent cooperation with key workers or family members. The specifics from the point of view of employers then differ depending on the specific job position and the organization of the employer of people with mild mental disabilities.

KEYWORDS

Mild mental disability, disability, employer, employee, work.

Obsah

Úvod	8
1 Člověk s mentálním postižením	9
1.1 Mentální postižení.....	9
1.2 Etiologie mentálního postižení	10
1.3 Symptomatika mentálního postižení.....	11
1.4 Klasifikace mentálního postižení.....	14
1.5 Specifika života osob s mentálním postižením ve vztahu k práci	16
2 Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením	21
2.1 Profesní příprava osob s mentálním postižením	21
2.2 Legislativní vymezení pracovního uplatnění osob s mentálním postižením	25
2.3 Profesní poradenství	27
2.3.1 Tranzitní program.....	28
2.3.2 Úřad práce.....	31
2.3.3 Pracovní rehabilitace	31
2.3.4 Sociální poradenství	32
2.4 Podpora zaměstnávání osob s mentálním postižením.....	32
2.4.1 Podporované zaměstnávání	32
2.4.2 Chráněná dílna.....	33
2.4.3 Sociální firmy	34
2.4.4 Sociálně terapeutické dílny.....	34
3 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením na Orlickoústecku	36
3.1 Domov u studánky	36
3.2 Berenika	37
3.3 Šťastný domov Líšnice, z. ú.	38
3.4 Sdružení Neratov	38

3.5	Domov pod hradem Žampach.....	39
3.6	Myjóni Chocẽň	40
4	Uvedení do praktické části diplomové práce	42
4.1	Vymezení cílů výzkumu	42
5	Výzkumné metody	43
5.1	Rozhovor.....	43
6	Charakteristika výzkumného souboru, výzkumného místa a průběhu výzkumného šetření	45
7	Případové studie	47
7.1	Případová studie č. 1- pan Michal.....	47
7.2	Případová studie č. 2- paní Petra.....	50
7.3	Případová studie č. 3- pan Karel	53
7.4	Případová studie č. 4- paní Martina	55
7.5	Případová studie č. 5- pan Pavel	59
8	Komparace a shrnutí případových studií.....	62
9	Vyhodnocení výzkumných cílů.....	66
	Závěr.....	68
	Seznam použitých informačních zdrojů	70
	Seznam použitých zkratk	74
	Seznam příloh.....	75

Úvod

Proces přípravy na zaměstnání, jeho hledání a následný zisk je nedílnou součástí života každého člověka. U osob s mentálním postižením je potřeba pracovního uplatnění velmi důležitým milníkem. Díky práci získává člověk nejen finanční prostředky nutné k zajištění základních životních potřeb, ale práce zároveň rozvíjí sebevědomí, zkušenosti, sociální vztahy či samostatnost. Oblast zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením je v současné době často řešeným tématem, především z důvodu neustálého vývoje a pokroku. Každé zaměstnání nese svá specifika, výhody, ale i překážky, kterým je důležité věnovat pozornost ať už ze strany rodiny, klíčových pracovníků zařízení sociální péče či samotných zaměstnavatelů. Zisk zaměstnání může být ztížen i komplikovanou místní dostupností menších měst, kdy je buď menší nabídka pracovních pozic daného oboru, o kterou má osoba s mentálním postižením zájem nebo jsou tato zaměstnání komplikovaná z důvodu celkové dopravy. Většina osob s mentálním postižením v procesu získání zaměstnání vyžaduje spolupráci a pomoc jiné fyzické osoby. Tou může být rodinný příslušník, opatrovník či klíčový pracovník, kteří mají důležitou roli při pomoci těmto osobám. Zajišťují edukaci, informovanost a celkový průběh procesu zaměstnávání.

Diplomová práce je členěna do dvou hlavních částí. Cílem teoretické části diplomové práce bude popsat specifika člověka s mentálním postižením, etiologii tohoto postižení a symptomatologii lehkého mentálního postižení. Dále bude popsána klasifikace mentálního postižení se zaměřením na popis lehkého stupně mentální retardace, která je tématem této práce. Následně bude charakterizována problematika pracovního uplatnění, související legislativa a jednotlivé nástroje podpory osobám s mentálním postižením. Ve třetí kapitole bude pozornost věnována konkrétním možnostem pracovního uplatnění v oblasti Orlickoústecka, které budou blíže popsány.

Cílem prakticky orientované části diplomové práce bude popsat výhody, překážky a celková specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. Z metodologického hlediska bude využito kvalitativní metody rozhovoru. Na základě provedených rozhovorů se čtyřmi vybranými osobami s lehkým mentálním postižením, jejich klíčovými pracovníky a zaměstnavateli budou vytvořeny případové studie jednotlivých klientů, ve kterých budou popsána jejich specifika ve vztahu k práci. Rozhovory budou doplněny rozhovorem s rodinným příslušníkem autorky pro možnost komparace specifík osoby z rodinného prostředí.

1 Člověk s mentálním postižením

Lidé s mentálním postižením tvoří jednu z nejpočetnějších skupin, na které je zaměřena speciálně pedagogická péče. Jsou udávány 3-4% osob s mentálním postižením v populaci na světě, kdy počet těchto osob postupem času stoupá. Důvodem pro nárůst zastoupení těchto osob v populaci může být například pokrok lékařské péče během těhotenství, porodu i po něm a samozřejmě důkladná a pokročilá diagnostika (Valenta, Müller, 2009).

V literatuře se lze setkat se dvěma rozdílnými pojmy, mentální postižení a mentální retardace. Někteří autoři chápou mentální postižení jako nadřazený pojem mentální retardaci, ovšem někteří autoři, jako například Černá a kol. (2015) tato označení pojímají jako synonyma. Pro oblast zdravotnictví je pak využíván pojem mentální retardace. Je však důležité podotknout, že mentální retardace je záležitost interdisciplinárního charakteru, tudíž se jím zabývá velká část oborů, které spolu vzájemně úzce spolupracují. Pojem mentální postižení se z hlediska historie vyvíjel z mnoha termínů. Byly využívány termíny jako například slabomyslnost mentální či duševní zaostalost, mentální defektnost, ale i oligofrenie (Černá a kol., 2015).

1.1 Mentální postižení

Pojem mentální retardace se začal používat po konferenci WHO v Miláně, která se uskutečnila v roce 1959, čímž tak nahradil dříve využívané pojmy. Mentální postižení lze definovat mnoha způsoby. Valenta, Michalík, Lečbych (2018, s. 34) ve své definici zobrazují především oblast symptomatiky a etiologie. *„Mentální retardaci lze vymezit jako vývojovou poruchu rozumových schopností demonstrující se především snížením kognitivních, řečových, pohybových a sociálních schopností s prenatální, perinatální i časně postnatální etiologií, která oslabuje adaptační schopnosti jedince.“*

Švarcová (2011, s. 28) považuje za mentálně postižené takové osoby, *„...u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám adaptačních schopností.“* Rovněž Vágnerová (2014, s. 273) se ve své definici zaměřuje především na symptomatiku mentálního postižení. *„Mentální postižení (mentální retardace) je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností, které se projevuje neschopností porozumět svému okolí a v požadované míře se mu přizpůsobit.“*

1.2 Etiologie mentálního postižení

Existuje celá řada příčin, které se mohou podílet na vzniku mentálního postižení. Lze tedy hovořit o multifaktoriálně podmíněném postižení. Zároveň někdy nelze určit konkrétní příčinu vzniku, jelikož mnohdy se dané faktory prolínají a vzájemně kombinují. Především biologické a sociální faktory jsou vzájemně ovlivněny, protože úzce souvisí s prostředím, ve kterém osoba s postižením žije. V případě nepodnětného sociálního prostředí a nedostatku možností získávat zkušenosti a poznávat okolí, může dojít ke zhoršení původního obrazu postižení. Zároveň důležitou roli hraje také časový faktor. Dále záleží na stupni a rozsahu postižení, jelikož je známo, že čím je stupeň postižení lehčí, tím obtížné bude určit příčiny vzniku. Zároveň i přesto, že v současné době oblast diagnostiky zažívá stále větší a větší rozvoj, stále není možné určit etiologii u zhruba třetiny osob s mentálním postižením (Černá a kol., 2015).

Skupiny příčin mentálního postižení lze rozdělit do různých kategorií. Švarcová (2011) rozděluje příčiny vzniku mentálního postižení na endogenní a exogenní. Do skupiny endogenních příčin, tedy vnitřních, zařazuje příčiny genetické. Exogenní faktory, tedy ty vnější „...působí od početí, v průběhu celé gravidity, porodu, poporodního období i v raném dětství.“ (Švarcová, 2011, s. 42) Právě tyto exogenní faktory lze blíže rozdělit na období prenatální, perinatální a postnatální. V následujících odstavcích budou tyto příčiny blíže popsány. V neposlední řadě odborná literatura zmiňuje postižení vrozené a získané.

První skupinou jsou tedy **příčiny prenatální**. Jedná se o příčiny vzniklé před porodem, které zahrnují především genetické vlivy. „*Vlivem mutagenních faktorů, z nichž některé známe (záření, dlouhodobé hladovění, chemické vlivy...) a jiné nikoliv, dochází k mutaci genu (na úrovni aminokyselin), k aberaci chromozomů či změnám v jejich počtu (genomové mutace).*“ (Valenta, Müller, 2009, s. 59) Mezi metabolická onemocnění, která mohou způsobit vznik mentálního postižení v prenatálním období lze zařadit fenylketonurii nebo galaktosemii. Největší zastoupení v prenatální etiologii mají však syndromy. Klinefelterův syndrom, Turnerův syndrom, Angelmanův syndrom, či nejznámější Downův syndrom, způsobený trizomií 21. chromozomu (Valenta, Müller, 2009).

„*Další skupinou prenatálních vlivů tvoří enviromentální faktory a onemocnění matky v době těhotenství, kdy platí zákonitost, že čím dříve k patologii dojde, tím fatálnější to má následky pro zdraví dítěte.*“ (Valenta, Müller, 2009, s. 59) Mezi tato onemocnění patří například kongenitální syfilis, zarděnky nebo toxoplazmóza. Dále také otravy olovem,

alkoholismus matky, nedostatečná výživa či ozáření dělohy. „*Objevují se názory, že i prenatální deprivace (např. silně nechtěné dítě) se může projevit na duševním zdraví nenarozeného dítěte.*“ (Valenta, Müller, 2009, s. 59)

Druhou skupinou jsou **perinatální příčiny**, tedy vznik postižení během porodu a krátce po něm. V tomto období může dítě nejvíce poškodit nadměrná, a především nezvyklá zátěž na organismus. Do této kategorie patří především mechanické poškození mozku během porodu, hypoxie, nízká porodní váha dítěte či novorozenecká žloutenka, „*...při které neodchází bilirubin z těla, čímž následně způsobuje patologické změny.*“ (Valenta, Michalík, Lečbych, 2018, s. 70)

V období po porodu, tedy **postnatálním období**, může vzniknout mentální postižení z mnoha příčin. Je však stanoveno, že se jedná o postižení, které vzniklo v průběhu prvních 18 měsíců života dítěte. Postižení vzniklé po této době je označováno jako demence. Do postnatálních příčin tedy lze zařadit zánět mozku způsobený mikroorganismy (klíšťová encefalitida či meningitida), nádorová onemocnění, traumata mozku či krvácení do mozku (Valenta, Müller, 2009). V tomto období také mohou být na vině vzniku mentálního postižení také sociální faktory. Jedná se o tzv. deprivaci, kdy jedinec trpí dlouhodobým nespokojením základních lidských potřeb, ať už v rodině či v zařízení sociálních služeb (Valenta, Michalík, Lečbych, 2018).

1.3 Symptomatika mentálního postižení

„*Charakterizovat cílovou skupinu jako celek, tedy osoby s mentální retardací, jako specifickou populaci je velice obtížné z mnoha důvodů.*“ (Černá a kol., 2015, s. 76)

Každý člověk má své individuální a charakteristické osobnostní rysy, které si nese od narození nebo je získal v průběhu života vlivem zkušeností a sociálního prostředí. Přesto však u většiny osob s mentálním postižením lze pozorovat určité společné znaky, jejichž rozsah projevů závisí na druhu nebo hloubce postižení.

Mezi klinické projevy lehké a střední mentální retardace patří například zpomalená chápavost, tékavá pozornost, snížená slovní zásoba, poruchy motoriky, opožděný psychosexuální vývoj, zvýšená potřeba uspokojení a bezpečí, omezení v interpersonálních vztazích, poruchy komunikace, snížená přizpůsobivost nebo nerovnováha aspirací a výkonů. U osob s těžkou a hlubokou mentální retardací je většinou obtížné detailněji diagnostikovat individuální projevy pomocí běžných metod. Osoby s mentálním postižením v tomto pásmu

se nejčastěji potýkají s výrazným omezením schopnosti komunikovat a vyjadřovat vlastní pocity a potřeby (Švarcová, 2011). Valenta, Müller (2009) ještě dodávají jako častý projev závislost na rodičích a infantilnost v chování. „*V obecné rovině je nutno ještě poznamenat, že u mentálního postižení nejde jen o prosté časové opožďování duševního vývoje, ale o strukturální vývojové změny.*“ (Valenta, Müller, 2009, s. 36)

Oblast **vnímání** umožňuje člověku pomocí smyslů poznávat okolí a získávat zkušenosti, které pak uplatňuje v běžných situacích a orientuje se ve svém prostředí. U osob s postižením je ale proces získávání zkušeností narušen, což se projevuje zpomalením tempa vnímání a celkově zúžením rozsahu vnímání. Výrazným problémem v této oblasti je inaktivita. Osoby s postižením často neprojevují zájem a snahu prohlédnout si určitý obraz či předmět, vnímat a poznat všechny jeho detaily. Spokojí se spíše s povrchním poznáním objektu. Je ale důležité, aby pečující osoby umožnily a zprostředkovaly člověku s postižením dostatek podnětů, aby docházelo k postupnému rozšiřování jejich znalostí a dovedností. Nedostatek podnětů, tzv. deprivace může brzdit vývoj vnímání dítěte a celkově zpomalovat vývoj celé jeho osobnosti a tím tak prohlubovat mentální postižení (Švarcová, 2011). Nedostatky v oblasti smyslového vnímání lze rozvíjet pomocí speciálně pedagogických metod, kdy lze zvolit například smyslovou výchovu nebo i prvky alternativní a augmentativní komunikace (Valenta, Müller, 2009).

Pro oblast **řeči** je charakteristická omezená slovní zásoba a obtíže s pochopením celkového kontextu komunikace. Osoby s mentálním postižením mohou mít problémy s pochopením ironie, složitějších slovních obrátů nebo nadsázky. U osob s těžkým mentálním postižením se často verbální schopnosti rozvíjejí na velmi nízké úrovni nebo se nerozvíjejí vůbec (Vágnerová, 2014). „*Nápadné jsou rozdíly mezi vývojem řeči a neverbálních složek, jež jsou často na výrazně lepší úrovni.*“ (Valenta, Michalík, Lečbych, 2018, s. 289)

Myšlení „*je poznávací funkcí, v souvislosti s ním hovoříme o poznání zobecněném, zprostředkovaném (přes slovo), jehož nástrojem je převážně řeč a podstatou relacionování (uvádění do vztahů).*“ (Valenta, Müller, 2009, s. 36) Myšlení lze rozdělit na konkrétní a abstraktní. Nejvýraznějším problémem v této oblasti je u osob s mentálním postižením právě velmi slabá schopnost zobecňování a abstrakce. Obtížně si osvojují obecné pojmy, pravidla a nejsou schopny abstrakce. Dále je typická nedůslednost v myšlení, která se projevuje častými výkyvy v pozornosti. „*Myšlení těchto lidí je charakteristické značnou stereotypností, rigiditou a ulpíváním na jednom způsobu řešení.*“

(Vágnerová, 2014, s. 277) V neposlední řadě je myšlení osob s mentálním postižením charakteristické tzv. nekritičností, která se projevuje přesvědčením o správnosti svých myšlenek či domněnek. Zároveň nepřipouštějí nejen své chyby, ale i chybovost okolí (Švarcová, 2011).

V oblasti **paměti** se u osob s mentální retardací lze setkat s pomalým osvojováním nových poznatků, jejich zapamatováním a následným využitím v praxi, které je podmíněno hloubkou postižení. Proces zapamatování je většinou mechanický, tyto osoby se nesnaží učivu příliš porozumět. Jelikož se potýkají s omezenou schopností představ, je pro ně náročné logické zapamatování. Z těchto důvodů je v procesu speciálně pedagogické péče velmi důležité neustálé opakování, při kterém je ale důležité dodržovat i pravidelnou relaxaci, která může navýšit efektivitu následné práce (Valenta, Müller, 2009). Švarcová (2011, s. 56) totiž poukazuje na to, že *„funkce paměti zhoršuje nedostatek spánku, nesoustředěnost, nedostatek čerstvého vzduchu, zneužívání návykových látek a také působení některých léků.“*

Pozornost lze rozdělit na záměrnou a bezděčnou. Záměrná pozornost je ve vzdělávacím procesu nejdůležitější a úzce souvisí s vůlí. U osob s mentálním postižením je však typická již zmíněná nestálost, snadná unavitelnost a celková neschopnost rozdělit pozornost na více podnětů zároveň. Z toho vyplývá následná chybovost a nízká efektivita práce. Proto je důležité počítat s rozdělením činnosti na více částí a opět klientům dopřát dostatek času a prostoru pro relaxaci. Pozornost bezděčná je charakteristická zaměřením na intenzivní podněty, například silný zvuk.

Emocionalita osob s mentálním postižením je složitou oblastí a je velmi individuální ve svých projevech v závislosti na hloubce postižení. Společným projevem může být ale celková emoční nevyspělost a zvýšená citlivost (Valenta, Müller, 2009). Toto potvrzuje i tvrzení Vágnerové (2014, s. 279), které říká, že klienti s mentálním postižením *„...mohou být zvýšeně dráždiví, mohou mít větší pohotovost k afektivním výbuchům či mrzuté náladě.“* Valenta, Michalík, Lečbych, (2018, s. 306) popisují emocionalitu osob s mentálním postižením takto: *„Jedinci s mentálním postižením mají nízkou frustrační toleranci, snadněji podléhají panickým, agresivním nebo únikovým reakcím, jimiž se vyrovnávají s frustrující situací.“*

V oblasti **volných vlastností** lze sledovat dva typické projevy, a to hypobulii, tedy poruchu vůle a abulii, což je chybění nebo nedostatek vůle. Dále lze pozorovat podřízenost dítěte

vlivům okolí, sugestibilitu, či tvrdohlavost. Obecně lze říci, že osoby s mentálním postižením „...*nejsou schopny řídit své jednání v souladu se vzdálenějšími cíli.*“ (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007, s. 25)

1.4 Klasifikace mentálního postižení

Za nejznámější klasifikaci mentálního postižení je v současné době považována 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí, která byla zpracována Světovou zdravotnickou organizací. Na základě této klasifikace lze mentální postižení rozdělit do šesti základních kategorií. Jedná se o lehkou mentální retardaci, středně těžkou mentální retardaci, těžkou mentální retardaci, hlubokou mentální retardaci, jinou mentální retardaci a nespecifikovanou (Švarcová, 2011). V následujících odstavcích budou tyto jednotlivé stupně popsány. Jelikož je tato práce zaměřena na osoby s lehkým mentálním postižením, bude věnována zvýšená pozornost této kategorii.

Lehká mentální retardace je charakteristická hodnotami IQ v pásmu mezi 50-69. Mezinárodní klasifikace nemocí označuje tento stupeň jako F70. Švarcová (2011) uvádí, že bývá diagnostikována přibližně u 80-85% osob s mentálním postižením, tudíž tvoří největší skupinu osob s mentálním postižením. Bartoňová, Bazalová, Pipeková (2007) dodávají, že mentální věk těchto jedinců v dospělosti dosahuje 9-12 let. V případě celkové charakteristiky této kategorie lze podotknout, že většina těchto jedinců v dospělosti dosáhne nezávislosti a samostatnosti v péči o vlastní osobu i přesto, že vývoj těchto schopností bývá opožděný. Někteří jedinci ale i v dospělosti vyžadují oporu a dohled. Jsou schopni vykonávat a uplatňovat praktické dovednosti, domácí práce a udržovat sociální vztahy.

Oblast řeči a komunikace bývá v dětství opožděna, nicméně většina těchto jedinců je v dospělosti schopna účelně užívat řeč, reagovat na výzvy a instrukce, udržovat konverzaci adekvátně situaci a verbálně komunikovat (Švarcová, 2011). Vágnerová (2014, s. 285) v oblasti řeči ještě dodává, že u většiny osob se ve verbálním projevu nevyskytují abstraktní pojmy a „...*jejich mluvní projev je jednodušší, užívají kratších vět, objevují se zde občasné nepřesnosti sémantického a syntaktického charakteru.*“ U některých jedinců se objevují obtíže v oblasti artikulace, takže u některých je nezbytná intervence z oblasti logopedie.

Hlavní problémy u těchto osob většinou přicházejí v období po zahájení školní docházky. Mívají obtíže se čtením a psáním, tudíž se často potýkají se specifickými poruchami učení, jako dyslexie nebo dysgrafie. Dále se mohou objevit obtíže v osvojování si teoretických poznatků, kdy tito jedinci mají předpoklady spíše k praktickým dovednostem. V některých

případech se může objevit jistá emoční a sociální nezralost. To lze pozorovat například v oblasti norem, očekávání, tradic, manželství nebo financí, kdy tyto jedinci nejsou schopni řešit tyto zásadní otázky a požadavky a vyrovnávat se s nimi. V tomto ohledu je na místě asistence a edukace rodinných příslušníků, či klíčových pracovníků, kteří s těmito problémy pomohou. V individuálních případech se mohou vyskytnout přidružené obtíže, jako například autismus, epilepsie, poruchy chování nebo tělesné postižení (Švarcová, 2011).

Středně těžká mentální retardace je diagnostikována jedincům s IQ v pásmu 35-49. V Mezinárodní klasifikaci nemocí je uvedena pod označením F71. Tento stupeň bývá diagnostikován přibližně u 10% osob s postižením (Vágnerová, 2014). Bartoňová, Bazalová, Pipeková (2007) přirovnávají jedince v tomto stupni k mentálnímu věku 6-9 let. V oblasti vzdělávání si většina žáků osvojí základy trivia, tedy počítání, čtení a psaní. Speciálně pedagogická péče je nicméně věnována především rozvoji oblasti sebeobsluhy, samostatnosti a zručnosti, díky kterým jsou pak tyto osoby schopny provádět manuální práce pod zajištěním odborného dohledu (Švarcová, 2011). Řeč těchto jedinců je obsahově chudá, mívají omezenou slovní zásobu, především je zde absence běžných konkrétních pojmů. Verbální projev bývá často agramatický a špatně artikulovaný, ovšem oblast komunikace je u těchto jedinců velmi variabilní (Vágnerová, 2014). *„Někteří postižení jsou schopni jednoduché konverzace, zatímco druzí se dokážou stěží domluvit o svých základních potřebách.“* (Švarcová, 2011, s. 39) Jelikož se v tomto stupni často přidružují další poruchy, jako například epilepsie, neurologická onemocnění či duševní poruchy, je nutné brát tyto individuální zvláštnosti v potaz a pokusit se přizpůsobit jedinci prostředí, edukaci a v dospělosti i zaměstnání (Švarcová, 2011). *„Mnozí lidé se středně těžkou mentální retardací uplatní své dovednosti při práci v chráněných dílnách.“* (Švarcová, 2011, s. 39)

Těžká mentální retardace v pásmu IQ 20-34 je označena v MKN F72. V tomto stupni se pohybuje zhruba 5% osob s mentálním postižením. Mentální věk těchto jedinců dosahuje v dospělosti zhruba 3-6 let (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Švarcová (2011) uvádí mentální věk těchto jedinců v pásmu 18. měsíců až 3,5 roku. Celkovými projevy se tyto jedinci podobají středně těžké mentální retardaci. Tyto osoby ale nezvládají osvojení školního trivia, jsou schopny zvládat po dlouhodobé edukaci základní pokyny a základy sebeobsluhy. Oblast řeči je omezena na několik obtížně artikulovaných slov, které mohou ale používat neadekvátně situacím. Velká část těchto jedinců neprodukuje řeč,

ale dorozumívá se pomocí posunků nebo jsou využívány prvky AAK (Vágnerová, 2014). „I když možnosti výchovy a vzdělávání těchto osob jsou značně omezené, zkušenosti ukazují, že včasná systematická a dostatečně kvalifikovaná rehabilitační, výchova a vzdělávací péče může významně přispět k rozvoji jejich motoriky, rozumových schopností, komunikační schopností, jejich samostatnosti a celkovému zlepšení kvality jejich života.“ (Švarcová, 2011, s. 40) U většiny těchto osob se vyskytují přidružené poruchy motoriky nebo poruchy chování projevující se stereotypními pohyby, hry s fekáliemi či sebepoškozováním. Z toho plyne, že tito jedinci vyžadují neustálý dohled a trvalou péči a podporu ve všech činnostech (Valenta, Müller, 2009).

Hluboká mentální retardace, kdy IQ těchto jedinců se pohybuje v pásmu pod 20, je označena dle MKN F73. Mentální věk těchto jedinců se pohybuje okolo 18 měsíců. Tento stupeň je diagnostikován u méně než 1% osob s mentálním postižením. U těchto osob se lze setkat se zásadním omezením v oblasti komunikace. Je narušena schopnost porozumět řeči nebo instrukcím, rovněž i řeč produkovat a jsou schopni pouze vyjádření emocí pomocí úsměvu, pláče či křiku. Většina osob bývá imobilní a často se jedná o kombinované postižení v podobě epilepsie, zrakového či sluchového postižení nebo atypického autismu. Jedinci s tímto stupněm postižení vyžadují stálou pomoc a dohled.

Jiná mentální retardace pod označením F78 je diagnostikována tehdy, pokud stupeň mentálního postižení nelze určit pomocí běžných diagnostických metod z důvodu přidružených postižení, kterými mohou být například zrakové, sluchové, tělesné postižení, poruchy chování či autismus.

Nespecifikovaná mentální retardace označena F79 je využívána v případě, pokud bylo mentální postižení u klienta potvrzeno, ale není k dispozici dostatek informací, aby mohl být přesně zařazen do konkrétního stupně (Švarcová, 2011).

1.5 Specifika života osob s mentálním postižením ve vztahu k práci

„Organické poškození CNS a specifika celkového vývoje člověka označované jako mentální postižení negativně ovlivňují schopnosti a dovednosti využívané při výběru, plánování a realizaci volnočasových i pracovních aktivit.“ (Solovská a kol., 2013, s. 178) Oblast zaměstnání ve vztahu k motivaci a zájmu lze chápat ve dvou základních rovinách. První rovinou je oblast dovedností, schopností člověka s mentálním postižením, který má zájem o práci a chce být zaměstnán, zároveň má podporu rodiny a blízkého okolí.

Naproti tomu je zde druhá rovina, která zahrnuje nároky společnosti, které od zaměstnané osoby očekává (Solovská a kol., 2013).

Vztah k práci je formován po celý život každého člověka. Klíčovým obdobím pro utváření vztahu k práci je **období adolescence**, především období přechodu dospívajícího ze školy do zaměstnání. „*U mentálně postižených je období přechodu do dospělosti charakteristické řadou zvláštností, které ovlivňují naplňování snahy dosáhnout statusu dospělosti.*“ (Šiška, 2005, s. 36) Adolescence je období mezi 15. a 20. rokem života, které je charakteristické tělesným a pohlavním dozráváním, odchodem ze školy či obdobím diskontinuity. „*Podle Jenkinse (1989) u mladého člověka s mentálním postižením k období přechodu do adolescence prakticky nedochází.*“ (Černá, 2015, s. 179) A to z několika důvodů. Jedná se například o nízká očekávání ze strany rodiny nebo pečujících osob, či předsudky a postoje společnosti vůči osobám s mentálním postižením.

Dle Johnstona (1995, cit. podle Šiška, 2005) se u adolescentů s postižením často objevuje absence pozitivního sebehodnocení či sebedůvěra. Tyto pocity se mohou projevit především při přechodu ze školy do zaměstnání, kdy jedinec nenalezne zaměstnání, může tak nabýt pocitu méněcennosti, ztratit motivaci a tím i chuť pracovat a práci shánět. Problém nastává při dlouhodobé nezaměstnanosti a závislosti na rodičích či pečujících osobách. Právě pro oblast přechodu mezi školou a zaměstnáním byl vytvořen tzv. tranzitní program, který umožňuje náhled do problematiky zaměstnání, získání zkušeností či poskytnutí informací potřebných k sehnání zaměstnání (Šiška, 2005).

V tomto tzv. tranzitním obdobím, tedy časem mezi školou a zaměstnáním je klienty i ve spolupráci s odborníky realizována **diagnostika** zaměřená právě na oblast zaměstnání. Ve vzdělávání jsou často dávány do popředí teoretické znalosti před těmi praktickými, které jsou ovšem pro osoby s mentálním postižením v zaměstnání i v praktickém životě velmi klíčové. Proto je nutné zjistit, jaká jsou přání jedince, jeho zájmy a představy v oblasti zaměstnání (Černá a kol., 2015). „*Výstupem diagnostiky v tranzitním období by měla být tvorba tranzitního individualizovaného vzdělávacího plánu.*“ (Černá a kol., 2015, s. 176) Další oblastí poradenství v tomto období je diagnostika pro volbu povolání. Zájemcům je provedeno vyšetření inteligence, osobnosti, dílčích schopností, dovedností a zájmů. Součástí vyšetření by měla být samozřejmě spolupráce s rodiči, pedagogy, informace od spolužáků či klientovo sebehodnocení (Černá a kol., 2015). Nejen s diagnostikou, ale i s následnou pomocí a péčí může pomoci celá řada odborníků, ale i nejbližších osob.

Osoby s mentálním postižením mají totiž v získávání informací, obstarávání osobních záležitostí omezené prostředky a schopnosti, tudíž většinou potřebují pomoc a podporu ostatních.

Lze využít pomoc v podobě pracovníků sociálních služeb, pracovníků úřadů práce, odborníků z oblasti psychologie atd. I přes širokou škálu nabídek pomoci záleží především na samotném jedinci, jak se k nové etapě života postaví, na jeho schopnostech, omezeních, ale také způsobech, jakými svá omezení překonává a řeší. I přesto, že je nabídka pomoci a podpory pro tyto osoby široká, z výzkumů stále vyplývá, že většina absolventů škol nepřechází plynule rovnou do zaměstnání a práci z určitého důvodu nenaleznou (Šesták, 2005). K těmto účelům vyvinula Americká asociace pro mentální a vývojové postižení v roce 2004 diagnostický nástroj „Supports intensity scale-adult version (SIS-A)“, který je využíván pro diagnostiku v oblasti stanovení míry podpory ve všech odvětvích běžných denních aktivit, tedy například i zaměstnání. Diagnostiku provádí proškolený pracovník s víceletou zkušeností, a především pravidelným kontaktem s klientem. Metodika se odlišuje především tím, že není zaměřena zjišťování a měření dovedností, které klient nezvládá, ale soustředí se na podporu klientových potřeb, které jsou nutné k realizaci jeho samostatného života (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2020). Pro tuto oblast diagnostiky jsou využívány v České republice spíše metodiky než diagnostické testy s hodnotícími škálami, které byly sepsány neziskovou organizací Rytmus- od klienta k občanovi, z. ú. Ve spolupráci s Českou unií pro podporované zaměstnávání byla vydána Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, která byla v roce 2006 doplněna o První dodatek k souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání (Rytmus- od klienta k občanovi, online, cit. 2021-02-08). Oba tyto dokumenty nabízejí jednak teoretický vhled do problematiky, ale především praktické rady pro přípravu a realizaci podporovaného zaměstnávání. Tzv. pracovní diagnostika, která je v prvním dokumentu doporučována, je inspirována právě oblastmi, které sleduje diagnostický materiál SIS-A. Ovšem s tím rozdílem, že zde nenalezneme konkrétní standardizované škály (Šesták, 2005).

Období dospělosti, které následuje po adolescenci je další významná etapa v životě člověka. Existuje mnoho definic, které vysvětlují pojem dospělost. Ve většině z nich ale lze najít charakteristiky jako období ukončení vzdělávání, získání zaměstnání, získání práva volit či dosažení zletilosti. Tyto faktory jsou u každého člověka individuálně nastavené a nelze

globálně říci, v jakém věkovém období nastanou. U osob s mentálním postižením se lze setkat jen s částí z nich (Šiška, 2005). Bartoňová, Bazalová, Pipeková (2007) uvádějí nejčastější problémy, se kterými se jedinci s mentálním postižením setkávají v průběhu přechodu do období dospělosti, ale i v tomto samotném období. Prvním problémovou oblastí je rozhodování o sobě samém. Tento problém plyne především z důvodu nedostatečných schopností a kompetencí, které jsou nutné pro možnost samostatného rozhodování, což je jedním z důvodů, proč jsou tyto osoby i v dospělosti závislé na spolupráci a péči jiných fyzických osob. S tím souvisí oblast navazování partnerských vztahů, jelikož tito jedinci nemají dostatek příležitostí k seznámení a navázání kontaktu s druhým pohlavím. Oblast sexuality bývá ze strany jedinců s mentálním postižením většinou řešena autostimulací, což opět souvisí s předchozí oblastí, tedy navazováním partnerských vztahů. Tyto osoby se však mohou stát oběťmi sexuálního zneužívání, ať už ze strany ostatních klientů v pobytovém zařízení, či jiných blízkých osob. Oblast rodičovské role většinou nebývá naplněna, a proto je důležitá regulace případného rodičovství ze strany pracovníků či rodinných příslušníků.

Tři poslední oblasti, ve kterých se osoby s mentálním postižením setkávají s obtížemi, spolu velmi úzce souvisí. Jedná se o samostatné bydlení, profesní uplatnění a ekonomickou nezávislost. Většina těchto jedinců není v dospělosti schopna samostatného bydlení, a proto jsou pro tyto osoby určeny služby chráněného bydlení, či podpora samostatného bydlení. Někteří samozřejmě zůstávají v péči rodinných příslušníků i v dospělosti. Pracovní uplatnění nejčastěji nacházejí na chráněném trhu práce, nicméně není vyloučeno zaměstnání i na volném trhu práce. Se zaměstnáním pak úzce souvisí ekonomická nezávislost. Pokud jedinec nalezne po ukončení studia práci, je výdělečně činný, zvyšuje se tak jeho nezávislost a soběstačnost. Pokud se však objeví problémy s nalezením práce a pracovním uplatněním, ekonomická nezávislost klesá a jedinec se alespoň dočasně stává závislým na rodině či státu.

Vágnerová (2014) dále dodává, že období dospělosti je charakteristické pro získání tří důležitých rolí. Jedná se roli partnerskou, profesní a rodičovskou. „*Pro mentálně postižené není jejich dosažení vždycky dostupné, event. je to možné pouze s určitou podporou a pomocí.*“ (Vágnerová, 2014, s. 298) V oblasti profesní role je důležitá podpora ve smyslu přizpůsobení a zajištění vhodných pracovních podmínek pro klienta. „*Zvládnutí profesní*

role nezávisí jen na inteligenci, ale i na dalších schopnostech, osobnostních vlastnostech, motivaci a na obecné sociální adaptabilitě.“ (Vágnerová, 2014, s. 298)

Získávání pracovních příležitostí může být pro osoby s mentálním postižením velkým problémem. Jednak z důvodu nedostatku sociálních kontaktů a jejich obtížnému navazování, či z důvodu nadměrné závislosti na rodičích nebo jiných pečujících osobách. I tak je ale práce v životě osob s mentálním postižením velmi důležitá. Význam práce pro osoby s mentálním postižením Šiška (2005) charakterizuje následovně: Osoby s mentálním postižením díky zaměstnání získávají především finanční nezávislost, nové pracovní příležitosti či sociální kontakty, dále tyto osoby díky práci pozitivně ovlivňují své sebevědomí, sebehodnocení a rozvíjejí své kompetence v oboru. Společnost si díky statusu zaměstnanosti získává pozitivní náhled na osoby s mentálním postižením a rozvíjí se tak možnost na jejich přijetí.

2 Pracovní uplatnění osob s mentálním postižením

„Práce je tělesná nebo duševní činnost zaměřená na výdělek, výživu a uspokojení potřeb.“ (Opatřilová, 2005, s. 8) Jedná se o činnost, kde se jedinec seberealizuje, vytváří hodnoty a uplatňuje své dovednosti a schopnosti na trhu práce. Pro osoby se zdravotním postižením je právě toto uplatnění na trhu práce výrazně obtížnější. I přesto plní získání práce význam ve všech rovinách. Jedná se o význam existenční a materiální, rozvojový a tvořivý, kooperační a socializační, estetický a kulturní a v neposlední řadě i relaxační. Z toho vyplývá, že *„...pracovní uplatnění je jedním z prioritních cílů speciálně-pedagogické podpory lidí s postižením.“* (Opatřilová, 2005, s. 9)

2.1 Profesní příprava osob s mentálním postižením

Otázka volby povolání může přinášet problematické rozhodování jak pro jedince s mentálním postižením, tak pro nejbližší, pečující osoby a rodiče. Nutno podotknout, že většina osob s mentálním postižením nemá většinou vyhraněné zájmy a konkrétní představy o svém budoucím povolání. Profesní příprava a týmová spolupráce je proto důležitým článkem při řešení těchto otázek (Kozáková, Pastieriková, Krejčířová, 2013). Dle Johnstona (1995, cit. podle Černá a kol., 2015) by měla být profesní příprava a celkově vzdělávání dospělých osob s mentálním postižením zaměřena především na rozvoj soběstačnosti a samostatnosti. *„Johnstone vychází z hluboké humanistické tradice, jež hodnotí člověka více podle toho, jaký je, než podle toho, co je schopen udělat; oceňuje spíše proces učení než jeho výsledky.“* (Černá a kol., 2015, s. 195) Je ale důležité, aby profesní příprava nebyla orientována pouze na oblast zaměstnání a na přípravu na požadavky trhu práce, ale především na uplatnění osob s mentálním postižením v běžném životě a řešení běžných denních činností a povinností (Černá a kol., 2015).

Po absolvování povinné devítileté školní docházky mají žáci s lehkým mentálním postižením možnost ucházet se o přijetí na jakoukoliv střední školu či odborné učiliště. V takovém případě velmi záleží na preferencích a zájmech dané osoby. Profesní příprava osob s mentálním postižením je většinou realizována v rámci praktických škol a odborných učilišť (Kozáková, Pastieriková, Krejčířová, 2013). Pipeková (2006, s. 96) pak zdůrazňuje, že *„u absolventů základní školy praktické a základní školy speciální by se měla v jejich dalším vzdělávání zohledňovat potřeba po seberealizaci v pracovních činnostech podle jejich možností, schopností a zájmového zaměření.“*

Praktické školy

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v roce 2010 vydalo Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání praktická škola jednoletá a praktická škola dvouletá. Od 1.9.2010 tak měly jednotlivé školy dvouletou lhůtu na vypracování školních vzdělávacích programů.

*„Cílem vzdělávání v **praktické škole jednoleté** je především zvýšení kvality života absolventů, kterým se v rámci jejich individuálních schopností nabízí možnost uplatnit se přiměřeným výkonem v chráněných pracovištích a při pomocných pracích v různých profesních oblastech.“* (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009, s. 5) Jedním ze specifických principů tohoto programu je podpora přípravy na společenské a pracovní uplatnění a celoživotní vzdělávání.

„Praktické školy umožňují střední vzdělávání žákům s různým stupněm mentálního postižení.“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009, s. 9)

Vzdělávání probíhá denní formou a ve výjimečných případech může ředitel školy studentovi prodloužit délku studia nejvýše o dva školní roky v odůvodněných případech. Dle zaměření školy musí být zdravotní stav jednotlivých žáků s ohledem na individuální zvláštnosti posouzen odborným lékařem a na základě toho stanoveny individuální požadavky pro vzdělávání a praktické činnosti. Vzdělávání je ukončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z teoretických znalostí a praktických dovedností, kdy jedinec při úspěšném ukončení získá vysvědčení o závěrečné zkoušce a střední vzdělání. Absolventi pak nacházejí uplatnění v rámci pomocných prací v oblasti služeb a výroby.

Cílem tohoto vzdělávání je rozšíření vědomostí a dovedností získaných v základním vzdělávání, rozvoj tvořivého myšlení, týmové i samostatné práce, upevnění vztahu k lidem, prostředí a přírodě, či využití komunikačních dovedností. V rámcovém vzdělávacím programu byly stanoveny klíčové a odborné kompetence, což jsou „...soubory vědomostí, dovedností a postojů, které lze široce uplatňovat v rozmanitých profesích a životních situacích.“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009, s. 12)

Jedná se o kompetence k učení, k řešení problémů, kompetence komunikativní, sociální a personální, občanské a pracovní. Jelikož je tato práce zaměřena na pracovní uplatnění, budou následně popsány blíže. V rámci pracovních kompetencí by měl mít žák osvojeny především základní pracovní dovednosti a návyky, které jsou nutné pro vykonávání běžných denních a pracovních činností. Dále je nutno v základu chápat význam práce a vlastní motivaci k práci. Student před vstupem do zaměstnání musí být schopen plnit zadané

povinnosti, spolupracovat s ostatními, respektovat autority a dodržovat hlavní zásady hygieny a bezpečnosti. Zároveň mají studenti možnost využít poradenskou službu v oblasti zaměstnání. „*RVP PRŠ I vymezuje závazný obsah všeobecného a odborného vzdělávání a požadované výsledky vzdělávání jednotlivých vzdělávacích oblastí.*“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009, s. 15) Jedná se o oblasti: Jazyková komunikace, Matematika, Informační a Komunikační technologie, Člověk a společnost, Umění a kultura, Člověk a zdraví, Odborné činnosti.

Dále jsou stanovena průřezová témata, kdy si každá škola vybere a zařadí do vzdělávacího obsahu minimálně dvě. Jedná se o témata: Osobnostní a sociální výchova, Člověk a životní prostředí, Mediální výchova, Člověk a svět práce. „*Průřezové téma Člověk a svět práce postihuje široké spektrum pracovních činností a technologií, vede žáky k získání základních uživatelských dovedností v různých oborech lidské činnosti.*“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009, s. 37) Toto téma může pomoci studentům rozvíjet jejich komunikační dovednosti potřebné při vstupu do zaměstnání v podobě nácviku modelových situací při pohovoru, sestavení žádosti o zaměstnání či životopisu (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu jednoletou, 2009).

Rámcový vzdělávací program pro obor **praktická škola dvouletá** „...svým pojetím koncepčně navazuje na Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání s přílohou upravující vzdělávání žáků s lehkým mentálním postižením (RVP VZ-LMP) a na Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělání základní škola speciální (RVP ZŠS)“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu dvouletou, 2009, s. 6) Vzdělávání je určeno žákům se středně těžkým mentálním postižením či lehkým mentálním postižením v kombinaci s dalším postižením. Vzdělávání je realizováno denní formou a je ukončeno závěrečnou zkouškou, která se skládá z teoretické a praktické části odborných předmětů. Žák získá střední vzdělání. „*Cílem školy je naučit žáky znalostem, které budou v reálném životě využívat a dále rozvíjet a poskytnout jim základy pro tzv. celoživotní vzdělávání.*“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu dvouletou, 2009, s. 9)

Klíčové kompetence, získané na úrovni základního vzdělávání, jsou v tomto vzdělávacím programu dále rozvíjeny, a zároveň vytvářeny kompetence odborné, dle konkrétního zaměření. Klíčové kompetence se neváží na konkrétní vyučovací předměty, ale jsou rozvíjeny teoretickým i praktickým vyučováním. Pracovní kompetence jsou v Praktické škole jednoleté i dvouleté shodné. „*Ve středním vzdělávání jsou klíčové kompetence*

doplněny o odborné kompetence, které neexistují izolovaně, ale navzájem se prolínají a doplňují. K jejich osvojení musí směřovat veškerý vzdělávací obsah.“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu dvouletou, 2009, s. 12) Praktická škola dvouletá tvoří vzdělávací obsah pomocí osmi vzdělávacích oblastí (na rozdíl od Praktické školy jednoleté, která činí 7 vzdělávacích oblastí). V Praktické škole dvouleté je navíc přidána oblast Člověk a příroda (Základy přírodních věd). Průřezová témata jsou zde zařazována minimálně 3 a v rámci Praktické školy dvouleté jsou v nabídce vymezena tato témata: Osobnostní a sociální výchova, Výchova demokratického občana, Enviromentální výchova, Mediální výchova, Výchova k práci a zaměstnanosti.

„Základním cílem průřezového tématu Výchovy k práci a zaměstnanosti je v obecné rovině seznámení žáků s orientací na trhu práce a příprava takového absolventa, který si osvojil návyky a pracovní postupy využívané v každodenním životě i v budoucím pracovním uplatnění a chápe význam práce v životě člověka.“ (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu dvouletou, 2009, s. 38) Tato oblast si klade za cíl především prohloubení dovedností, návyků a osobnostních předpokladů určených pro získání zaměstnání. Zároveň zdokonaluje komunikační dovednosti a seznamuje se základní problematikou pracovněprávních vztahů (Rámcový vzdělávací program pro Praktickou školu dvouletou, 2009).

Odborná a střední odborná učiliště

Hlavním cílem tohoto stupně vzdělání je důraz na osvojení praktických dovedností a příprava žáků na pracovní uplatnění. Vzdělávání je realizováno s využitím speciálně pedagogických metod. Předpokladem pro přijetí k tomuto vzdělávání je dokončená 9- letá školní docházka a potvrzení o zdravotní způsobilosti. Žáci absolvují teoretické i praktické vyučování, díky kterým získají potřebnou odbornost pro budoucí uplatnění (Švarcová, 2011). Střední vzdělání s výučním listem je získáno po ukončení 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání.

Lze rozlišit obory dvou kategorií s různými délkami studia. Střední odborné vzdělání s výučním listem, pod označením kategorie H probíhají po dobu 3 let a po získání výučního listu mají studenti možnost získat i maturitu nástavbovým studiem. Jedná se o obory jako například Textilní výroba a oděvnictví, Doprava a spoje, Strojírenství a strojírenská výroba, Zemědělství a lesnictví, Obchod či Gastronomie. Druhou kategorií je nižší střední odborné vzdělání, tedy obory s kategorií E. Toto studium je tříleté či dvouleté a po dokončení studenti

získají výuční list. Tyto obory jsou určeny právě pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Studenti jsou po absolvování těchto oborů připraveni pro výkon jednoduchých prací především v oblasti dělnických prací a služeb (Národní ústav pro vzdělávání, online, cit. 2020-12-08). V nabídce oborů je například Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, Technická chemie a chemie silikátů, Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů, Osobní a provozní služby, Pedagogika, učitelství a sociální péče a další. (Edu.cz, online, cit. 2020-12-08).

Celoživotní vzdělávání

Osoby s mentálním postižením mají dále možnost celoživotního vzdělávání. To je realizováno v rámci večerních škol, kurzů doplňujících vzdělání nebo aktivačních center (Švarcová, 2011).

2.2 Legislativní vymezení pracovního uplatnění osob s mentálním postižením

Listina základních práv a svobod definuje a zajišťuje svobodu, rovnost v důstojnosti a v právech. „*Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ (Listina základních práv a svobod, 1992, článek 1) Článek 26 této Listiny se zabývá právem na volbu přípravy na povolání i samotného povolání. Každý člověk „*má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*“ (Listina základních práv a svobod, 1992, článek 26) Dále je zde vymezeno právo na získávání prostředků, které jsou určeny k uspokojení životních potřeb. „*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ (Listina základních práv a svobod, 1992, článek 26)

Zaměstnanci mají pak „*právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.*“ (Listina základních práv a svobod, 1992, článek 28) Díky tomuto dokumentu je ženám, mladistvým a osobám se zdravotním postižením zajištěno a poskytnuto právo na zvláštní ochranu zdraví při výkonu práce a na vytvoření zvláštních pracovních podmínek. Zároveň Listina uvádí právo na ochranu v pracovních vztazích a pomoc a podporu při přípravě k danému povolání (Listina základních práv a svobod, 1992).

Jedním z nejdůležitějších dokumentů, které zabezpečují zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, je **zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.** Tento zákon uvádí

rovné zacházení se všemi osobami a dbá na zákaz diskriminace z důvodu rasy, věku, pohlaví či zdravotního stavu. Klíčová je pak především jeho třetí část, která se věnuje právě problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento zákon uvádí, že „*fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce*“, kdy těmito fyzickými osobami jsou jedinci, kteří jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, nebo byly orgánem sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (Zákon č. 435/2004 Sb., § 67). Dále zákon vymezuje příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, který je poskytován zaměstnavatelům krajskou pobočkou Úřadu práce. V souvislosti se zaměstnavateli osob se zdravotním postižením zákon definuje práva a povinnosti těchto zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mohou požadovat od příslušného Úřadu práce:

- Základní informace týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelům z tohoto zákona vyplývá i několik povinností. Jednou z nejdůležitějších povinností a předpisů je plnění povinného podílu, kdy „*zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 81) Tento povinný podíl byl zákonem vymezen na 4% z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé tuto povinnost plní zaměstnáním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů či odvodem do státního rozpočtu. Někteří zaměstnavatelé plní tuto povinnost kombinací těchto možností. „*Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku písemně ohlásit na krajské pobočce Úřadu práce.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 83)

Třetím, velmi důležitým dokumentem, který se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je **vyhláška č. 359/2009 Sb.** Jedná se o vyhlášku, „*kteřou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopností a náležitosti posudku o invaliditě a*

upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity.“ Jedná se o tzv. vyhlášku o posuzování invalidity. Při posuzování míry poklesu pracovní schopnosti je hodnocen mentální defekt, paměťové schopnosti, afektivita, celková výkonnost, sociabilita, pracovní návyky či kognitivní funkce. Je však důležité brát v potaz přidružená postižení. Míra poklesu pracovní schopnosti je pak stanovena dle jednotlivých stupňů mentální retardace, které zákon vymezuje (viz tabulka) (Vyhláška č. 359/2009 Sb.).

Stupeň mentální retardace	Hodnota IQ	Míra poklesu pracovní schopnosti v %
Mentální postižení lehkého stupně	50-69	30-45
Mentální postižení středně těžkého stupně	35-49	70-80
Mentální postižení těžkého stupně nebo hluboké	34 a nižší	100

Tabulka 1- Přehled míry poklesu pracovní schopnosti u jednotlivých stupňů mentální retardace (Zdroj: Z dat Vyhlášky o posuzování invalidity sestavil autor)

2.3 Profesionální poradenství

„Úkolem profesionálního poradenství je doporučení vhodné a všestranně vyhovující profese.“ (Vítková, 2003, s. 203) Díky možnostmi začlenění do hlavního vzdělávacího proudu mají studenti s lehkým mentálním postižením rozšířené možnosti získávat informace, kontakty nebo i pracovní příležitosti a budovat profesní kariéru. Profesionální poradenství lze chápat ve smyslu prvotního poradenství, které nastává ve školním prostředí, kde studenti využívají služeb výchovného poradce. Následně je k dispozici Tranzitní program, který zajišťuje informace a nácvik dovedností při přechodu mezi studiem a zaměstnáním.

V průběhu života lze využívat poradenství sociálních služeb nebo neziskových organizací. Jednou z organizací, kterou lze využít v oblasti poradenství v otázkách profese, je Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, z. s. Tato organizace vydala Metodiku podpory sociálních dovedností, která poskytuje důležité informace, které lze využít při nácviku sociálních dovedností s osobami s mentálním postižením, které jsou nezbytné v procesu hledání zaměstnání či poté v samotném

zaměstnání. Jedná se o témata z oblasti komunikace, dodržování pravidel, požádání o pomoc atd (SPMPa, online, cit. 2021-02-08).

Metodika je určena jak školám, tak sociálním službám. Díky spolupráci při vytváření této metodiky s lidmi s mentálním postižením jsou informace prakticky ověřené. Zároveň zde lze získat informace o konkrétních možnostech práce či legislativních předpisech, právech a povinnostech klientů a jejich rodinných příslušníků (Blažková, 2011).

2.3.1 Tranzitní program

Přechod mezi různými vývojovými stádii je v životě osob s mentálním postižením velmi náročným a zároveň klíčovým okamžikem. Toto období je charakteristické nejistotou, nevyhraněností svých zájmů či strachem z budoucnosti. K těmto účelům slouží právě Tranzitní program, který se snaží umožnit těmto osobám plynulý přechod do dospělosti a do nových životních rolí. „*V užším pojetí je Tranzitní program určen pro mladé lidi, kteří potřebují individuální podporu při přechodu ze školy do dospělého života s důrazem na zaměstnání.*“ (Valentová a kol., 2014, s. 8)

Mezi základní oblasti, ve kterých dochází k poskytování poradenství a pomoci, patří nácvik soběstačnosti a samostatnosti v oblasti běžných denních potřeb, pomoc při vytváření a navazování mezilidských vztahů, pomoc v oblasti komunikace či způsobů trávení volného času. Nejčastějšími zájemci o tento program jsou jedinci se zdravotním postižením ve věku mezi 15 a 26 lety při studiu na středních školách, buď v rámci integrace na běžných školách či na školách pro žáky se zdravotním postižením. Proces pomoci je poskytován v rozmezí 1 až 4 let, záleží na individuálních potřebách jedince (Valentová a kol., 2014). V České republice je Tranzitní program vymezen částečně Zákonem o sociálních službách č. 108/2006 Sb., kdy spadá do služeb sociální rehabilitace a částečně Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Nicméně dle Krejčířové (2005) je v zahraničí, konkrétně v USA či Kanadě tranzitní program ukotven v legislativě týkající se dětí se speciálními vzdělávacími potřebami.

Při poskytování Tranzitního programu přichází klient do kontaktu s několika pracovníky. Vedoucí Tranzitního programu odpovídá za celkový průběh poskytování programu, poskytuje podporu při tvorbě individuálních plánů, výběru účastníků, organizuje schůzky s konzultanty a pracovníky programu. Poradce provádí tvorbu individuálních plánů, konzultace s klienty, komunikuje s rodinou zájemců či klientů a zodpovídá za podporu studenta v práci. Úlohou pracovního asistenta je pak pomoc a podpora studenta na pracovišti,

snaha o získání a prohloubení studentových dovedností, podpora při tvorbě mezilidských vztahů v kolektivu a spolupráce se studentovým poradcem. V neposlední řadě je k dispozici specialista na práci se zaměstnavateli, který zodpovídá za vyhledávání praxe pro studenty, vede evidenci zájmu studentů o jednotlivé druhy práce či konzultuje výběr praxí a prací pro jednotlivé studenty s jejich poradci.

Proces přijetí do Tranzitního programu většinou začíná poskytnutím prvotních informací o existenci Tranzitních programů. Většinou je tato propagace prováděna pracovníky programu přímo ve školách formou prezentace či informačních letáků. Poté se zájemce dostaví na úvodní schůzku, jejímž hlavním cílem je navázání vztahu se zájemcem, a především zmapování jeho zájmu o Tranzitní program. Na schůzce je přítomen vedoucí programu a poradce, kteří rozhodují o přijetí studenta do programu. Zároveň je studentovi zadán dotazník, který mapuje jeho zájem o službu, dovednosti a celkově základní informace. Důležitým faktorem při posuzování přijetí je také chování klienta, jeho vystupování, způsob komunikace či reakce.

Při posuzování vhodnosti klienta k přijetí do programu je důležitý také posudek školy, která má o zájemci dostatek informací a může pomoci při rozhodování. V případě přijetí je studentovi vybrán konkrétní poradce, se kterým student spolupracuje po celou dobu trvání, je sepsána Dohoda o spolupráci a vytvořen individuální plán studenta. Následně si poradce se studentem domluví frekvenci individuálních schůzek a hlavní témata těchto setkání dle potřeb klienta. Součástí je vytvoření individuálního plánu, samozřejmě s důslednou spoluprací se studentem. Je důležité, aby plán vycházel především z jeho přání, potřeb a preferencí a byl pravidelně vyhodnocován a případně přepracován. Řešenými tématy může být například bydlení, práce, volný čas, komunikace atd. Kromě individuálních konzultací má student možnost využít i skupinovou práci, která je zaměřena především prakticky a řeší konkrétní modelové situace a jejich řešení. Jako příklad skupinových aktivit lze uvést návštěvy na různých pracovištích, kurzy nebo Job kluby, které patří mezi základní skupinovou aktivitu Tranzitního programu.

V rámci Tranzitního programu je studentům poskytnuta možnost praxe a spolupráce se zaměstnavateli. Praxi zajišťuje specialista, studentův poradce případně sám student, který se organizace účastní spíše v rámci pohovoru či finálního domlouvání. Při zajišťování praxe je řešena například pracovní doba, způsoby hodnocení praxe, způsob komunikace, termín nástupu, náplň praxe, zajištění dohledu nad studentem či zajištění potřebných

dokumentů. Praxe většinou probíhá 1x týdně a před koncem školního roku a blížícího se nástupu do práce se frekvence praxe zvyšuje. Během praxe i při ukončení je nutno provést hodnocení praxe, kde se zhodnotí silné a slabé stránky studenta, možnosti pro zlepšení, dochvilnost, komunikace, zájem atd. Tato praxe může studentovi sloužit ke zmapování, zda by chtěl na tomto pracovním místě setrvat a má možnost tento zájem projevit zaměstnavateli. Zároveň zaměstnavatel má možnost nabídnout studentovi pracovní místo.

Se všemi studenty, jejich poradci, rodiči a zaměstnavateli v závěru pak probíhá hodnocení spolupráce. K hodnocení lze využít dotazník, který zmapuje celkové pocity a hodnocení studenta s Tranzitním programem. K individuálnímu plánu, jeho naplnění a celkovému zhodnocení se mohou samozřejmě vyjádřit i rodiče a další podporovatelé studenta. Zároveň dochází ke zhodnocení praxe se zaměstnavateli. „*Tato zpětná vazba je mnohdy pro zaměstnavatele velmi náročným úkolem, nicméně určitou formou dává zpětnou vazbu i ostatním zaměstnancům.*“ (Valentová a kol., 2014, s. 48) Stává se, že v průběhu absolvování Tranzitního programu student zjistí, že není prozatím připraven nastoupit do zaměstnání. Pokud si prodlouží studium na stejné škole, kde v současné době studuje, lze prodloužit i trvání Tranzitního programu. Pokud však plánuje nastoupit na další studium na jiné škole, musí dojít k projednání ze strany odborníků. Před ukončením spolupráce proběhne poslední, závěrečné setkání, na kterém jsou shrnuty veškeré dostupné možnosti pro studenta. Výstupem závěrečného setkání je závěrečný plán, který musí obsahovat následující body:

- „*chronologické shrnutí celé spolupráce se studentem,*
- *reflexi toho, v čem se student v průběhu programu osamostatnil,*
- *seznam pracovišť, kde si vyzkoušel práci,*
- *výstupy z jednotlivých témat, která řešil v průběhu spolupráce s poradcem,*
- *vize studenta do budoucího života.*“ (Valentová, 2014, s. 52)

Na pracovišti mají studenti možnost využít **pracovního asistenta**. „*Cílem pracovní asistence je podpořit studenta na pracovišti v co největší míře samostatnosti.*“ (Valentová a kol., 2014, s. 42) Mezi nejčastější oblasti potřebné pomoci je například cestování a doprava na pracoviště, orientace na pracovišti, porozumění zadaným úkolům, komunikace, telefonická komunikace, přijímání kritiky či samotné provádění pracovních úkonů. Pracovní asistent je přítomen studentovi dle předem stanoveného rozvrhu a domluvených pravidel (Valentová a kol., 2014). Krejčířová (2005) zdůrazňuje nutnost rozlišovat pracovní asistenci a osobní asistenci. Osobní asistence je totiž využívána při potřebách pomoci

v některých z běžných denních činností, jako hygiena či stravování. „*Asistent může pomáhat uživatelům a vést ho k soběstačnosti i v běžných denních činnostech, zůstává-li však v průběhu poskytování podpory už jen tato potřeba pomoci a nikoli v pracovních činnostech, může konzultant uvažovat o návazné službě osobní asistence.*“ (Krejčířová, 2005, s. 29)

2.3.2 Úřad práce

Úřady práce mají důležitou roli při zaměstnávání osob s mentálním či obecně se zdravotním postižením. Krajská pobočka úřadu práce poskytne osobám individuální poradenství a informace v oblasti volby povolání. Lze využít možnost návštěvy na Úřadu práce, kde jednotliví pracovníci pro oblast zaměstnanosti poskytnou informace a odpoví na případné dotazy studentů či uchazečů o zaměstnání. Mimo jiné zde mohou studenti získat kontakty na potenciální zaměstnavatele. Úřad práce dále poskytuje a zabezpečuje pracovní rehabilitaci, vede evidenci uchazečů a spolupracuje s jednotlivými zaměstnavateli (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). Hlava IV., § 7 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 uvádí, že na již zmiňované pracovní rehabilitaci se podílejí především zástupci organizací pro osoby se zdravotním postižením a zástupci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením (Zákon č. 435/2004 Sb.).

2.3.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je činnost Úřadu práce, která je zaměřena na osoby se zdravotním postižením, které se ucházejí o zaměstnání. Je definována zákonem č. 435/2004 Sb. Zákonem o zaměstnanosti. Jedná se o poradenskou činnost, která je zaměřena právě na samotnou volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, poskytuje zprostředkování zaměstnání či informace při změně zaměstnání. Je realizována Úřadem práce dle bydliště klienta se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky a je financována ze zdrojů Úřadu práce. Se zájemcem o službu je vypracován tzv. individuální plán pracovní rehabilitace, ve kterém jsou vymezeny hlavní cíle, časová dotace, formy a způsob hodnocení (Černá a kol., 2015). Pracovní příprava v rámci pracovní rehabilitace trvá nejdéle 24 měsíců a je prováděna na pracovišti zaměstnavatele uchazeče o pracovní rehabilitaci, na pracovních místech zřízených pro osoby se zdravotním postižením nebo ve vzdělávacích zařízeních státu. Po ukončení absolvent získá osvědčení vydané osobou, u které byla práce prováděna (Zákon č. 435/2004 Sb.).

2.3.4 Sociální poradenství

Sociální poradenství je dle Zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. druh sociálních služeb, který zahrnuje základní a odborné sociální poradenství. Základní sociální poradenství je ze zákona povinná poskytovat jakákoliv sociální služba, jelikož se jedná o základní činnost sociálních služeb. Odborné sociální poradenství je pak poskytováno osobám dle individuálních okruhů potřeb. Jedná se například o poradny pro seniory, pro osoby se zdravotním postižením. Služba poskytuje základní činnosti v podobě „...zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“ (Zákon č. 108/2006 Sb., § 37)

2.4 Podpora zaměstnávání osob s mentálním postižením

Proces zaměstnávání s sebou nese svá specifika v každé fázi tohoto procesu. Profesionální dráhu lze dle Opatřilové (2005) rozdělit do několika fází. Jedná se o získání prvního zaměstnání, dále začátek profesní dráhy, poté jedinec přechází do fáze prohlubování kvalifikace a nakonec dochází ke zvyšování jeho odbornosti. Každá tato etapa u osob s mentálním postižením vyžaduje pomoc a podporu ze strany rodičů, pečujících, poradců či zaměstnavatelů.

2.4.1 Podporované zaměstnávání

Vitáková (2005, s. 16) v Souhrnné metodice podporovaného zaměstnávání definuje tento způsob zaměstnání jako časově omezenou službu, která je „...určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí.“ Služba je pak určena lidem, kteří vyžadují individuální podporu v celém procesu zaměstnávání. Rovněž Černá a kol. (2015, s. 198) definuje podporované zaměstnávání jako „...pružný systém podpory lidí s mentálním postižením na jejich cestě k zaměstnání v běžném pracovním prostředí.“ Pracovní místo je založeno na výběru dle klientových zájmů, schopností i jeho osobních možností ve vztahu k práci a zároveň je kladen důraz na jeho profesní rozvoj. Pracovní podmínky v tomto druhu zaměstnání jsou stanoveny podobně jako u ostatních pracovníků. Služba je zprostředkována proškoleným pracovním týmem, který je klientovi k dispozici poskytnout rady a pomoc s cílem nejen najít zaměstnání, ale především si takové zaměstnání udržet. Služba je většinou poskytována po dobu dvou let, ale v individuálních případech se může časová dotace přizpůsobit. Trénink dovedností, které jsou nutné k zapracování

se na konkrétní pracovní pozici, si klient osvojuje přímo na pracovním místě dle požadavků zaměstnavatele (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007). „*Kromě samotného pracovního zácviku si pracovník osvojuje sociální dovednosti potřebné pro styk se spolupracovníky, vyjadřování potřeb a zájmů, rozvíjení interpersonálních vztahů na pracovišti, hygienické návyky, dochvilnost, zvyšuje se jeho sebedůvěra aj.*“ (Černá a kol., 2015, s. 199)

V programu podporovaného zaměstnávání lze vymezit hlavní klíčové znaky, které celkově charakterizují samotnou službu a její průběh. Prvním znakem je **aktivní přístup uživatele**, kdy se klient podílí na plánování procesu podporovaného zaměstnávání a aktivně se zapojuje do plánování pracovní kariéry. Dalším znakem je okamžité **zapojení do pracovního procesu přímo na pracovišti**. Trénink pracovních dovedností je totiž realizován přímo na pracovišti od počátku nástupu do práce. Klient neprochází žádnou rekvalifikační ani školením, ale veškeré požadavky se učí přímo na pracovišti. Třetím znakem je **zaměstnání na běžném pracovním místě**. Klienti jsou zařazováni na otevřený trh práce, což umožňuje vzájemnou spolupráci s lidmi bez zdravotního postižení. Posledním, avšak neméně důležitým znakem je **průběžná podpora**, která spočívá v poskytnutí pracovního asistenta, který nabízí klientům fyzickou i psychickou podporu na pracovišti dle jejich individuálních potřeb. Hlavním cílem těchto asistentů je naučit klienty co nejvyšší samostatnosti a soběstačnosti při uplatňování pracovních a sociálních návyků (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

2.4.2 Chráněná dílna

„*Úřady práce za splněných zákonných podmínek mohou poskytnout zaměstnavatelům příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a na vytvoření chráněné pracovní dílny.*“ (Krejčířová, 2005, s. 43) Z legislativního hlediska se již nepoužívá termín chráněná dílna. Tento termín byl dříve zakotven v zákoně o zaměstnanosti. Termín ale novelou zákona od 1.1. 2018 nahradil termín pracoviště s převahou chráněných pracovních míst. Neoficiálně však spousta původních chráněných dílen tento termín stále užívá (Chráněné dílny OZP, online, cit. 2021-02-08). Chráněná pracovní místa musejí být provozována nejméně po dobu 2 let. Výběr pracovního místa je uskutečňován na základě individuálních schopností, dovedností a zájmů klientů. „*Snahou je rozvinout u zaměstnanců samostatné jednání a zodpovědnost při práci na pracovišti a schopnost spolupráce s ostatními klienty.*“ (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007, s. 90) V chráněných dílnách je přítomen supervizor, kterým je psycholog či psychiatr,

dále sociální pracovník, kteří se podílejí na vytváření a vyhodnocování rehabilitačního a individuálního plánu (Bartoňová, Bazalová, Pipeková, 2007).

2.4.3 Sociální firmy

Jednou z možností zaměstnání pro osoby s mentálním postižením, které nemohou najít uplatnění na volném trhu práce, jsou sociální firmy. Většina zaměstnanců těchto firem jsou osoby s postižením a každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat dle jeho práce. Sociální firma si klade za cíl především dva základní aspekty. Podnikat a umožnit zaměstnání lidem s postižením na běžném pracovním trhu (Nadace neziskovky.cz, online, cit. 2020-12-08).

Jedná se o podnikatelskou a ekonomickou aktivitu, které jsou prováděné ve prospěch společnosti, umožňují vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním znevýhodněním s využitím materiálních a lidských zdrojů (Komora sociálních podniků, online, cit. 2021-02-14). Dle výzkumu, který byl proveden Ministerstvem práce a sociálních věcí na konci roku 2019, patří mezi nejčastější oblasti podnikání Obchod, Potravinářská výroba, Propagační a dárkové předměty či Stravování. Nejčastější právní formou sociálních podniků je pak společnost s ručením omezeným, obecně prospěšná společnost, spolek či družstvo (MPSV-Tisková zpráva, 2020, cit. 2021-02-14).

2.4.4 Sociálně terapeutické dílny

Podpora a pomoc v oblasti zaměstnání je pro osoby s mentálním postižením k dispozici také v resortu sociálních služeb. Sociálně terapeutické dílny je sociální služba vycházející ze zákona č. 108/2006 Sb. O sociálních službách. Jedná se o službu sociální prevence, která je ukotvena v § 67 zákona (Zákon č. 108/2006 Sb.). Procházková (2014, s. 73) uvádí jako hlavní cíl „...*napomáhat lidem překonávat jejich nepříznivé sociální situace, chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů a tím zabránit sociálnímu vyloučení těchto osob.*“ Služba je určena osobám, které nejsou z důvodu zdravotního postižení umístitelné na chráněném či otevřeném trhu práce. Účelem je především osvojení a zdokonalení pracovních návyků (Procházková, 2014).

Mezi základní činnosti patří nácvik dovedností při osobní hygieně, zajištění stravy, péče o vlastní osobu a zdokonalení dovedností potřebných pro co nejvyšší míru soběstačnosti, a především zdokonalení pracovních návyků a dovedností, které jsou nezbytné pro pracovní

uplatnění. Nejedná se o výtěžnou činnost, ale hlavním aspektem je právě socializace a nácvik dovedností (Zákon č. 108/2006 Sb.).

3 Možnosti pracovního uplatnění osob s mentálním postižením na Orlickoústecku

V oblasti pracovního uplatnění může osobám s mentálním postižením pomoci v tomto regionu například pobočný spolek Společnosti pro podporu lidí s mentálním postižením Ústí nad Orlicí se sídlem na Žampachu. Společnost se celkově snaží podporovat osoby s mentálním postižením a jejich rodiny, hájit jejich zájmy, poskytovat informace potřebné pro plnohodnotné začlenění do společnosti či aktivně trávit volný čas v podobě rehabilitačních pobytů nebo společenských akcí (SPMPb, online, cit. 2021-02-08).

Na Orlickoústecku mají osoby s mentálním postižením na výběr z několika pracovních příležitostí. Jednou z možností je samozřejmě otevřený trh práce. Konkrétní výběr závisí však na klientových zájmech, schopnostech, ale i místě bydliště a dostupnosti pro dopravu. V tomto regionu je k dispozici 6 nejčastěji využívaných organizací, které zaměstnávají osoby s mentálním (i jiným) postižením. Některé z níže uvedených organizací poskytují službu sociálně terapeutické dílny. Nejedná se vyloženě o pracovní příležitost ve smyslu výtěžné činnosti, ale o sociální službu, která má ale velmi důležitou roli v procesu zaměstnanosti. Slouží především k osvojení pracovních zkušeností, osamostatnění a získávání a prohlubování sociálních kontaktů.

3.1 Domov u studánky

Domov u studánky se nachází u Lanškrouna a jedná se o příspěvkovou organizaci Pardubického kraje. Hlavním cílem organizace je podporovat osoby s postižením v rozvoji samostatnosti, motivovat klienty k začlenění do společnosti či rozvíjet jejich pracovní návyky. Domov poskytuje dle zákona č. 108/2006 Sb. služby domov pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení, odlehčovací služby a sociálně-terapeutické dílny. Kromě těchto sociálních služeb zajišťuje organizace také ošetrovatelskou a rehabilitační péči, muzikoterapii a k dispozici je i keramická dílna právě v rámci sociálně terapeutické dílny. Sociální pracovníce poskytují základní sociální poradenství dle individuálních potřeb klientů.

Jak již bylo uvedeno, domov poskytuje sociálně terapeutickou dílnu s názvem Studánka. Dílna je financována z projektu Rozvoj sociálních služeb v Pardubickém kraji III, který je zároveň spolufinancován Evropskou unií. Cílovou skupinou dílny Studánka jsou osoby s lehkým nebo středně těžkým mentálním postižením od 18 let věku. Cílem je podporovat

rozvoj manuálních dovedností, rozvíjet u těchto klientů pracovní návyky, sociální dovednosti a pomoci jim zprostředkovat vhodné zaměstnání odpovídající jejich individuálním potřebám a schopnostem. V neposlední řadě se služba snaží o pomoc při začleňování osob s postižením do života jednotlivých komunit. Dílna se nachází v nedaleké České Třebové a je poskytována každý všední den od 8 do 15 hodin. Kapacita dílny je 10 osob a klienti během dne pracují s keramikou, textilem, papírem, vyrábějí svíčky či kosmetické produkty (Domov u Studánky, online, cit. 2021-02-08).

3.2 Berenika

Zařízení Berenika je obecně prospěšná společnost, která sídlí ve Vysokém Mýtě v Pardubickém kraji. Cílovou skupinou jsou osoby s mentálním postižením a případně přidruženým tělesným postižením z Vysokého Mýta a okolí. Zařízení poskytuje dva druhy služeb. Sociální služby, mezi které patří denní stacionář, chráněné bydlení a odlehčovací služby. I v rámci denního stacionáře se pracovníci snaží prohlubovat schopnosti klientů potřebné k získání a udržení práce. Důraz je kladen na dochvilnost, bezpečnost, dodržování pracovních postupů, přípravu potřebných pomůcek, které jsou charakteristické pro práci v konkrétních chráněných dílnách (Berenika- Výroční zpráva, 2019).

Dále poskytuje zařízení službu zaměstnanosti, kam je zařazena Kavárna Coffee club Berenika. Jedná se o chráněnou dílnu, která zaměstnává osoby s mentálním či přidruženým tělesným postižením. Hlavním cílem Coffee clubu je umožnit klientům nácvik pracovních návyků a dovedností, zapojení do společnosti a udržování pravidelného kontaktu se společenským prostředím. Výhodou Coffee clubu je oboustranná prospěšnost, kdy osoby s postižením získají práci a kontakt se společností a zároveň má společnost možnost setkávat se s osobami s postižením, poznávat jejich specifika při práci a podporovat je v této činnosti. Jejich cílem je omezovat a eliminovat předsudky vůči osobám s postižením a odstraňovat bariéry mezi společnostmi a těmito lidmi. V Coffee clubu mohou být zaměstnání klienti, kteří využívají další služby zařízení, ale i klienti, kteří další služby nevyužívají. Zaměstnanci získávají smlouvu na hlavní pracovní poměr. Podílí se na celkovém provozu kavárny, přípravě nápojů i jídla a na obsluze hostů (Berenika-Výroční zpráva Kavárny, 2019).

3.3 Šťastný domov Líšnice, z. ú.

Sociální zemědělská firma nacházející se v obci Líšnice je zaměřena na zaměstnávání osob s postižením v chráněných dílnách. Cílovou skupinou tohoto zařízení jsou osoby s mentálním, tělesným, či kombinovaným postižením. Šťastný domov zastřešuje několik chráněných dílen. Jedná se o dílnu na statku v Líšnici, která zahrnuje rostlinnou a živočišnou výrobu, šicí dílnu a mýdlárnu. Na statku se klienti učí především péči o zvířata, zemědělské práce, pěstování bylin či práci v zahradnictví. Statek obora Kameničná, kde se nachází 1. chráněná dílna nabízí pozice včelařů.

Organizace zajišťuje svoz na statek ze sjednaných okolních měst či vesnic, stravu a zaměstnání a konkrétní náplň práce rozděluje dle individuálních možností a potřeb zaměstnanců. Mýdlárna zajišťuje výrobu mýdel či dekorací z mýdel. V rámci šicí dílny klienti vyrábějí předměty a pomůcky do domácnosti, háčkují hračky, šijí na zakázku či vyrábějí sezónní předměty. V jarních a letních obdobích klienti pracují spíše v areálu a vykonávají venkovní práce, kdežto v zimním období se zabývají spíše ručními pracemi. Jednotlivé výrobky vytvořené klienty chráněných dílen jsou poté prodávány v Žamberku v Krámku chráněných dílen. V Krámku jsou rovněž zaměstnány osoby s postižením. V době pandemie se klienti v rámci šicí dílny zapojili do šití roušek a vytvořili a rozdali přes 11 tisíc kusů. Zaměstnanci se starají také o provoz Babiččina statku, což je sezónní výletní místo, které veřejnost může navštívit v letních měsících. Zaměstnanci zajišťují úklid, údržbu, péči o květiny či stromky a o celkový vzhled areálu. Provoz a rozvoj chráněných dílen je financován mimo jiné Veřejnou sbírkou schválenou Krajským úřadem Pardubického kraje. (Šťastný domov Líšnice-Výroční zpráva, 2019)

3.4 Sdružení Neratov

Sdružení Neratov je nezisková organizace, která poskytuje vzdělávání v základní škole speciální a dále 3 sociální služby. Jedná se o chráněné bydlení, denní stacionář Lávka a chráněné dílny. Pracovní místa jsou určena osobám s mentálním či tělesným postižením a jsou vybírány s ohledem na individuální možnosti a dovednosti. Práce je poskytována na chráněných pracovištích přímo v Neratově nebo v rámci odloučených pracovišť chráněných dílen v Bartošovicích (zhruba 7 km od Neratova) a Žamberku (19 km od Neratova). V rámci chráněných pracovišť v Neratově se jedná o Pradlenku, kde klienti zajišťují žehlení, praní a mandlování prádla pro potřeby sdružení či pro okolní firmy, dále pracoviště Naděje, kde

klienti obstarávají venkovní i vnitřní úklid, celkovou údržbu neratovského kostela či v zimě odklizení sněhu. Nejstarším chráněným pracovištěm Neratova je práce v kuchyni, kde zaměstnanci zajišťují a poskytují stravu zaměstnancům chráněných dílen, uživatelům chráněného bydlení, zaměstnancům sdružení, ale i veřejnosti. Mezi další pracoviště patří například montážní dílna, zahradnictví, hospoda či obchod, ve kterém jsou prodávány předměty vyrobené chráněnými dílnami či neratovské pivo (Sdružení Neratov, online, cit. 2021-02-08).

V chráněných dílnách v Bartošovicích jsou k dispozici práce jako keramika, košíkářství, tkaní, šití a také práce v obchůdku, kde jsou prodávány výrobky zhotovené v chráněných dílnách Sdružení. Sdružení Neratov nabízí pracoviště chráněné dílny také v Králíkách, kde je klientům k dispozici montážní dílna. V roce 2015 bylo v Žamberku v rámci areálu léčebného ústavu Albertinum založeno Občerstvení u Neratovských. Jedná se o občerstvení, ve kterém pracují osoby s mentálním postižením, které kromě přípravy nápojů a jídla rovněž zajišťují donášku zboží a nákupů imobilním pacientům Albertina.

V rámci areálu léčebného ústavu byla zřízena také montážní dílna, ve které klienti kompletují součástky a zahradnictví, ve kterém se klienti s postižením starají o celkový vzhled areálu Albertina. Pracovní místa v Albertinu byla vytvořena především z důvodu celkového nedostatku pracovních míst na Orlickoústecku a v oblasti Žamberka či Letohradu. Díky tomu tak osoby, které zatím nejsou schopny pracovat na otevřeném trhu práce, získají zaměstnání v místě jejich bydliště, a navíc si osvojí základní pracovní návyky, které pak budou moci využít případně k uplatnění na otevřeném trhu práce (Sdružení Neratov-Výroční zpráva, 2019).

3.5 Domov pod hradem Žampach

Domov pod hradem Žampach je příspěvková organizace Pardubického kraje. Zaměřuje se především na osoby s mentálním, tělesným, smyslovým či kombinovaným postižením různého věku v závislosti na konkrétní sociální službě. Nachází se v malé vesnici nedaleko měst Letohrad, Ústí nad Orlicí či Žamberk, se kterými Domov již několik let spolupracuje v oblasti zřizování služeb chráněného bydlení, podpory samostatného bydlení či sociálně terapeutických dílen. Organizace poskytuje 5 druhů sociálních služeb. Jedná se o službu domov pro osoby se zdravotním postižením (určen osobám od 3 let věku), chráněné bydlení (od 19 let věku), odlehčovací služba (od 3 let věku), podpora samostatného bydlení (od 19 let věku) a sociálně terapeutická dílna (od 19 let věku). Dále Domov poskytuje

specializovanou službu pro děti a mladé dospělé, která zahrnuje domov pro osoby se zdravotním postižením a zároveň odlehčovací službu. Zařízení se celkově rozšiřuje o nabídku služeb pro děti a mládež, jelikož původní klientela domova pro osoby se zdravotním postižením jsou převážně osoby nyní v dospělém až seniorském věku s mentálním či tělesným postižením (Domov pod hradem Žampach-Profil poskytováných sociálních služeb).

Sociálně terapeutická dílna je určena osobám s mentálním, tělesným a případně kombinovaným postižením od 19 let, které však mají určité předpoklady k vykonávání práce a pracovních činností. Hlavním cílem této služby je dlouhodobá a pravidelná podpora klientů s postižením v oblasti nácviku a prohlubování vědomostí, dovedností a návyků při práci. Služba se také zaměřuje na nácvik činností, které jsou potřebné pro samotné získání zaměstnání. Cílem je zároveň podpora samostatnosti a nezávislosti v oblasti zaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Kapacita dílny je 6 osob (Domov pod hradem Žampach-Výroční zpráva, 2019). Služba poskytuje činnosti vycházející ze zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Je poskytována ambulantní formou ve všedních dnech od 8:30 do 14:30. Sociálně terapeutické dílny jsou realizovány na několika oblastech dle druhu práce. Jedná se o keramickou a tkalcovskou dílnu, která se nachází v prostorách obchůdku v Letohradě, kde jsou prodávány výrobky právě ze sociálně terapeutických dílen. Klienti v této dílně pracují na tkalcovském stavu, s keramikou či vyrábějí předměty z různých materiálů.

Další dílny se nacházejí přímo v areálu Domova pod hradem. Jedná se o keramickou dílnu, kde klienti glazují, vypalují výrobky, výtvarnou dílnu, kde se podílejí na celkové výrobě sezónních dekorací. Dále pak dílna v zahradnictví, kde klienti pěstují zeleninu, ovoce, bylinky a provádějí zahradnické práce. V oblasti pomocného hospodářství mají klienti možnost péče o hospodářská zvířata, starají se o koně, osla, králíky a další. Posledním druhem práce je zde práce v areálu Domova, kdy se klienti podílejí na údržbě Arboreta, parků, vnějších i vnitřních prostor Domova. S klienty je sepsána smlouva o poskytování sociální služby a konkrétní náplň práce je klientům vybírána dle individuálních schopností, dovedností a zájmů (Domov pod hradem Žampach-Veřejné prohlášení a závazek, 2015).

3.6 Myjóni Choceň

Myjóni je tzv. družstvo invalidů, které se zaměřuje na zaměstnávání osob s mentálním, tělesným, smyslovým, kombinovaným postižením či duševními poruchami. V družstvu je zaměstnáno 95% osob se zdravotním postižením. Dlouhodobě spolupracují s Oblastními

charitami či organizacemi poskytující sociální rehabilitaci, pro komplexní péči v oblasti zaměstnání. Má několik poboček a zaměřují se na různé oblasti práce. Jedná se například o mytí aut, Ponožkárnu, výrobu nano šátků či šicí dílnu. Na Orlickoústecku se nachází šicí dílna v Chocni. V Chocni byla dílna otevřena v roce 2018 a klienti se podílejí na výrobě tašek plenkových kalhotek, dek, závěsů či aktuálně roušek (Život v Myjóni, 2020, online, cit. 2021-02-08).

4 Uvedení do praktické části diplomové práce

Praktická část diplomové práce se zabývá problematikou pracovního uplatnění osob s lehkým mentálním postižením. Oblast zaměstnávání osob s postižením je neustále se rozvíjícím tématem, které vyžaduje pozornost nejen odborníků, ale i veřejnosti. Ucelené informace v této problematice jsou totiž klíčové pro výběr práce a pracovního uplatnění. Možnosti nalezení zaměstnání se také velmi liší dle krajů a okresů.

4.1 Vymezení cílů výzkumu

Hlavním cílem praktické části diplomové práce je analyzovat a popsat možnosti pracovního uplatnění osob s lehkým mentálním postižením. Tento hlavní cíl diplomové práce je realizován prostřednictvím cílů dílčích:

- **Dílčí cíl 1:** Zjistit výhody a překážky v zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením.
- **Dílčí cíl 2:** Zjistit specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením z pohledu jejich zaměstnavatelů.
- **Dílčí cíl 3:** Zjistit míru informovanosti a připravenosti osob s lehkým mentálním postižením v problematice hledání a udržení zaměstnání.

5 Výzkumné metody

K realizaci praktické části diplomové práce bylo z metodologického hlediska využito kvalitativní metody, metody rozhovoru. Tato metoda byla zvolena z důvodu možnosti zjištění konkrétních zkušeností, příběhů a problémů osob s mentálním postižením v oblasti práce a zároveň podrobnější analýzy problematiky zaměstnávání.

5.1 Rozhovor

Metoda rozhovoru je jednou z nejvíce využívaných metod, nicméně zároveň také nejnáročnější. Někdy je rozhovor označován také pojmem interview, což označuje rozhovor, pro který byl stanoven určitý cíl a účel. Nejčastěji je rozhovor prováděn s jednou až třemi osobami (Miovský, 2006). Dle Hendla (2016) je důležité dbát na přípravu a začátek rozhovoru, kdy je nutné získat důvěru respondenta, prolomit komunikační bariéru, ale také získat souhlas s nahráváním rozhovoru. Zároveň je důležité respektovat soukromí respondenta a v případě jeho přání po zpracování nahrávku rozhovoru odstranit. Důležitou částí je i ukončení rozhovoru. I v této fázi lze získat mnoho potřebných informací. Nejčastěji je využíván kontakt tváří v tvář, který může poskytnout i informace z oblasti neverbální komunikace, tudíž je často kombinován s pozorováním. Rozhovor umožňuje a předpokládá větší rozsah komunikace a pravdivost informací. Nicméně také lze ale využít telefonický rozhovor, kde však chybí osobní navázání kontaktu (Gavora, 2000).

Rozhovor lze rozdělit na strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný. Pro účely praktické části diplomové práce bylo využito **polostrukturovaného rozhovoru**, který je označován jako nejčastěji užívaný druh rozhovoru. Celkově vyžaduje větší technickou přípravu před samotnou realizací rozhovoru. Umožňuje totiž dodržení předem vytvořeného schématu a zároveň i improvizaci a přizpůsobení procesu rozhovoru. Tazatel stanoví tzv. jádro interview, což jsou oblasti a témata, která chce během rozhovoru probrat a analyzovat. Tazatel se drží stanovených okruhů, nicméně konkrétní otázky může upravovat, různě formulovat či zaměňovat jejich pořadí dle aktuální situace a vývoje rozhovoru. Zároveň se lze doptávat na doplňující otázky a okruhy, které vyplynou z rozhovoru a jsou dle tazatele důležité pro zodpovězení výzkumných otázek a cílů. Tazatel má pak k dispozici větší škálu témat a informací, které po důkladné analýze může či nemusí použít.

U tohoto typu rozhovoru je kladen velký důraz na vhodné podmínky vnějšího prostředí. Je důležité zajistit především klidné prostředí, ve kterém se tazatel i respondent budou cítit příjemně a zároveň nebude rozhovor ničím rušen. Může probíhat ve formálním i neformálním prostředí, záleží na věku respondentů, ale i na tématu výzkumu. V procesu rozhovoru lze využít záznamový arch, který slouží k zaznamenání nejdůležitějších údajů o respondentovi, nicméně není během rozhovoru nutností (Miovský, 2006).

6 Charakteristika výzkumného souboru, výzkumného místa a průběhu výzkumného šetření

Výzkumné šetření probíhalo ve spolupráci s klienty a jejich klíčovými pracovníky vybraného zařízení sociální péče v Pardubickém kraji. Jedná se o rozsáhlé zařízení, které poskytuje celkem 6 služeb. Jedná se o domov pro osoby se zdravotním postižením, chráněné bydlení, podporu samostatného bydlení, odlehčovací službu, sociálně terapeutické dílny a specializovanou službu pro děti a mladé dospělé. K účelům tohoto šetření byl osloven vedoucí sociální pracovník zařízení, který byl požádán o výběr klientů s lehkým mentálním postižením, kteří jsou zaměstnaní v nedalekých městech a vesnicích. Nicméně je nutné podotknout, že podle některých charakteristik, které vyplývají z rozhovorů a jsou uvedené v následujících případových studiích, se jedná spíše o klienty na hranici lehkého a středně těžkého stupně mentálního postižení. Následně byly provedeny rozhovory se čtyřmi klienty a jejich dvěma pracovníky ze služby podpora samostatného bydlení. Následně byly provedeny rozhovory s jejich zaměstnavateli. Pro možnost komparace specifík byl proveden rozhovor člověkem s mentálním postižením z rodinného prostředí a jeho zaměstnavatelem.

Výzkumné šetření probíhalo částečně on-line formou a částečně osobně z důvodu pandemie a dlouhodobého zákazu návštěv a setkávání. Rozhovory probíhaly průběžně od srpna 2020 do ledna 2021. Respondenti byli nejprve prostřednictvím pracovníků seznámeni s tématem rozhovoru. Pracovníci měli také předem k dispozici otázku rozhovoru a v případě potřeby rozhovor doplnili a rozšířili. Z důvodu zachování diskrétnosti a osobních údajů byla změněna jména účastníků rozhovoru a není uveden název daného zařízení, ze kterého klienti pocházejí. Rozhovory byly doplněny také komunikací se zaměstnavateli těchto klientů dle jednotlivých pracovišť, které probíhaly především online formou. Jeden zaměstnavatel bohužel odmítl rozhovor poskytnout z důvodu pandemie a nedostatku času pro konání online rozhovoru. Bližší specifika účastníků výzkumu jsou uvedena v následujících případových studiích. Osobní údaje či informace o rodinném prostředí, celkovém vývoji respondentů či dalších specifických, jsou v případových studiích pojaty tak, aby nebyla ohrožena anonymita a soukromí respondentů pobytového zařízení.

Rozhovory byly se souhlasem respondentů nahrány a po jejich provedení přepsány. Následně byly podrobeny obsahové analýze na základě stanovených cílů. Z důvodu zachování ochrany údajů a anonymity byly nahrávky po analýze odstraněny. V případě absence některých informací byly zkontaktovány klíčové či sociální pracovníce klientů pro

doplnění chybějících informací. Na základě rozhovorů byly vytvořeny případové studie jednotlivých respondentů, které se vztahují ke stanoveným dílčím cílům výzkumu.

7 Případové studie

Provedené rozhovory byly následně zpracovány do případových studií jednotlivých respondentů. K tomu byly využity rozhovory se samotnými respondenty a jejich klíčovými pracovníky. Informace byly poté doplněny o rozhovory se dvěma zaměstnavateli, jelikož někteří respondenti jsou zaměstnaní na stejných pracovištích. Jeden zaměstnavatel bohužel odmítl rozhovor poskytnout.

7.1 Případová studie č. 1- pan Michal

Panu Michalovi je 33 let. Z důvodu komplikovaného porodu mu byla v dětství diagnostikována mentální retardace. Těhotenství matky bylo bezproblémové a v rodině se nevyskytovala žádná dědičná onemocnění. Michal se narodil jako první dítě ve věku 23 let matky a 25 let otce. Obtíže nastaly až při porodu. Od jeho narození se mu věnovala spíše matka. Když to však situace dovoľovala, tak se Michalovi věnoval i otec. Když bylo Michalovi 20 let, narodila se mu sestra. Těhotenství s ní měla matka rizikové z důvodu věku, nicméně narodila se zdravá, bez komplikací.

Povinnou školní docházku zahájil na běžné základní škole na vesnici, ve které žije. Jednalo se o malotřídní školu, tedy s celkově nižším počtem žáků a spojenými některými ročníky v jednu třídu. Tuto školu absolvoval do druhého ročníku, po kterém odešel do základní školy speciální v nedalekém městě. Hlavním důvodem přestupu bylo postupné zhoršování prospěchu a celková opožděnost ve výuce: „*Mě to tam moc nešlo. Sice i jiným dětem to nešlo, ale domluvilo se to tak, že půjdu do Žamberka.*“ (Michal)

Díky důkladné péči a přístupu matky Michal učivo celkem zvládal, nicméně do budoucna bylo pro Michala vhodnější zvolit školu, ve které bude mít přizpůsobeny podmínky pro studium dle jeho schopností a možností. Na této škole Michal dokončil devítiletou školní docházku a poté zde ještě nastoupil na odborné učiliště, kde po třech letech získal výuční list v oboru kuchař. Po ukončení šel pak ještě do Janských Lázní na 2-letý obor výroby a služeb praktické školy dvouleté, který si rozložil na 3 roky.

Michal v současné době pracuje ve Sdružení Neratov na pozici kuchaře/pomocné síly v kuchyni. Michal se k oboru kuchař dostal z důvodu nejlepší místní dostupnosti studia tohoto oboru. V době, kdy se rozhodoval, jaký obor po základní škole zvolit, nebyla nabídka na dané škole příliš rozsáhlá. Jak Michal uvádí: „*...tam pak byl ještě nějaký pečovatel, ale to jsem nechtěl. Jinak ta nabídka moc velká nebyla a bylo to nejbliž. Ale tak kuchař*

se hodí i do života no.“ Práce kuchaře je pro něj tedy užitečná a praktická především do jeho budoucího života.

Jedná se o jeho první zaměstnání, zároveň i první zaměstnání, o které se ucházel. Získal ho po dokončení praktické školy v Janských Lázních. O Sdružení Neratov se Michal dozvěděl prostřednictvím matky: *„To našla někde mamka, myslím, že ji o tom někdo řekl ze známých, že tam pracujou lidi jako já.“* (Michal) Spolu s ní sepsali Michalův životopis a odeslali ho do Sdružení. Absolvoval pohovor, ve kterém s pracovníky Sdružení řešili především Michalovy představy o pracovní pozici i náplni práce. Michal byl díky matce, která se snažila mu poskytnout o Neratově co nejvíce informací a na pohovor ho připravit, o jednotlivých pozicích velmi dobře informován: *„No hledal jsem si na internetu s mamkou o tom sdružení, co tam lidi dělaj, tak jestli bych něco z toho mohl dělat i já v těch dílnách.“* (Michal)

Michal zároveň procházel internetové stránky Sdružení, kde se dozvěděl spoustu informací. Dozvěděl se například: *„...že tam lidi jsou v různých dílnách, podle toho, co chtěj dělat nebo uměj. Já jsem v těch Jankách dělal hlavně pomocný práce v kuchyni, tak jsem chtěl i tady.“* (Michal) Nejvíce usiloval o pozici kuchaře či jiné práce v kuchyni, jelikož i v Janských Lázních se zabýval právě touto prací. Michal tedy získal práci v chráněné dílně v kuchyni a jeho náplní práce je mytí nádobí, příprava zeleniny, salátů a dalších surovin na vaření. Michal spolupracuje s kuchařem, který mu většinou ukládá úkoly během dne při přípravě jídla. Během obědů také obsluhuje návštěvníky restaurace.

Již v Žamberku, kde Michal absolvoval odborné učiliště, škola poskytovala informace ohledně následného pracovního uplatnění. Během studia škola zorganizovala několik návštěv úřadu práce, kde měli studenti možnost zjistit, kde by po dokončení studia mohli pracovat nebo případně na koho se v případě hledání zaměstnání obrátit. Jak Michal uvádí: *„Jo se školou jsme tam byli se podívat a něco nám říkali právě, kde můžem pracovat jednou a tak.“* Zároveň měl Michal informace o jednotlivých druzích práce, které by po dokončení školy mohl vykonávat. Při praktických ukázkách a jednotlivých činnostech daného zaměstnání jim totiž vyučující podávali praktické informace, které by jim mohly usnadnit volbu jejich povolání. Zároveň měli studenti informace o nejčastěji využívaných pracovních místech daného oboru: *„Vždycky podle předmětu, když jsme měli třeba vaření, tak nám říkali o tý práci kuchaře...“* (Michal) Učitelé odkazovali na jednotlivé pracovní pozice v konkrétních firmách, restauracích nebo organizacích, kam jejich absolventi po dokončení studia směřují. Michal absolvoval v praktické škole v Janských Lázních praktickou výuku

v podobě vyučovacích hodin, během kterých ve speciálně upravených místnostech studenti procvičovali obsluhu, stolování či samotnou přípravu pokrmů: „...*měli jsme ve škole takový ty místnosti, kde se to dalo trénovat, třeba ta obsluha.*“ (Michal)

Michal je v současné práci spokojený. Samotná práce je pro něj důležitou náplní dne a stejně tak důležitý je pro něj zisk peněz. Neustále se učí něco nového a důležitým faktorem je pro něj pravidelný kontakt s přáteli a kolegy. Jak uvádí Michal: „*Naučím se něco nového a hlavně jsem mezi lidma, se kterými můžu pokecat.*“ V místě bydliště totiž nemá žádné přátele. Na práci v kuchyni spatřuje výhody především v praktických činnostech využitelných v běžném životě: „...*navíc jsem se tam já sám naučil vařit žejzo, tak se mi to bude jednou hodit.*“ (Michal) Během směny jsou v kuchyni s Michalem přítomni i další zaměstnanci, jak s postižením, tak bez postižení.

Hlavní výhodou je především vzájemná pomoc a podpora během dne a případně spolupráce na určitých činnostech, při kterých by někdo z nich mohl mít problémy. Jak mezi jednotlivými zaměstnanci, tak ze strany nadřízeného kuchaře. Jak Michal uvádí: „*Když se na něco necejtím, tak to udělá někdo jinej. A hlavně tím, že on na nás dohlíží, tak nám pomáhá a říká, co a jak máme dělat, a tak, vyzná se.*“ Během dne je na směně zhruba 5 zaměstnanců v závislosti na ročním období, či organizovaných akcích Sdružením. Výhodu Michal také spatřuje ve vstřícnosti a dobré spolupráci nadřízených pracovníků, kteří například v případě potřeby či počínající nemoci vždy Michalovi vyhoví a umožní mu zůstat doma.

Překážkou při nástupu do tohoto zaměstnání byla pro Michala nízká informovanost spolupracovníků. Kolegové nebyli od vedoucích pracovníků informováni o schopnostech či dovednostech Michala a tím pádem vázla i komunikace ze strany kuchaře, který měl Michalovi zadávat úkoly a činnosti. Jak Michal uvádí: „*Ze začátku akorát moc nevěděli, jestli mi maj pomáhat nebo ne, ale nakonec v pohodě.*“ Časem se naštěstí, díky Michalově zájmu o dobré vztahy, komunikace zlepšila. Vzájemně se seznámili, sdělili si své možnosti a limity a atmosféra v práci se výrazně zlepšila: „...*časem to bylo dobrý. Pokecali jsme třeba u oběda, seznámili jsme se.*“ (Michal) Další nevýhodou je pro Michala komplikovaná místní dostupnost Neratova. Každý den jeho rodiče musejí zajišťovat odvoz k autobusu do nedalekého města, který sváží zaměstnance Neratova a žáky do školy. Jak Michal uvádí: „*Jezdím autobusem, ono to je asi 35 kiláků, k tomu autobusu mě musej naši vozit.*“ V zimních měsících se často stává, že díky počasí autobus do Neratova ani nedojede, tudíž je Michal

nucen vzít si náhradní volno a do práce se nedostane. V případě, že by hledal zaměstnání blíže domovu, by rád zůstal v tomto oboru, který ho baví a naplňuje: *„Asi bych se snažil hledat něco v kuchyni takhle, ale aby to bylo hlavně blíž.“* (Michal)

7.2 Případová studie č. 2- paní Petra

Paní Petře je 47 let a v období předškolního věku ji byla diagnostikována mentální retardace. V tomto zařízení sociální péče žije již 11 let. Do té doby pobývala v dalších pobytových zařízeních sociální péče.

Paní Petra navštěvovala základní školu v Žamberku, ve které ukončila povinnou školní docházku. Po ukončení základní školy již další vzdělávací instituce nenavštěvovala.

V současné době paní Petra pracuje v kompletační dílně v Žamberku. Jedná se o chráněnou dílnu, která se nachází v léčebném zařízení Albertinum. Dílna je realizována Sdružením Neratov, které zajišťuje chod několika chráněných dílen v okolí. Petra v tomto zaměstnání pracuje již 5 let. Dříve byla zaměstnaná ve firmě Elitex, ve které pracovala s různými součástkami do výroby. Poté pracovala v restauraci Imrvere, ve které její hlavní činností byla práce v kuchyni. Zajišťovala mytí nádobí, přípravu zeleniny či drobných pokrmů. V obou zaměstnáních strávila několik let (v Elitexu 4 roky a v restauraci Imrvere 2 roky), tudíž se nejednalo o krátkodobé práce. Pro paní Petru bylo důležité, aby měla práci dlouhodobou a nemusela zaměstnání často střídat. Především z důvodu zvyku na kolektiv, režim dne, ale i samotnou práci, která se postupem času stane automatickou a není pro Petru stresující. Jak Petra uvádí: *„Už spoustu věcí dělám pak automaticky a je to příjemnější.“*

Tuto práci i předchozí zaměstnání paní Petra získala díky spolupráci se sociálními pracovníky zařízení, které ji pomáhaly hledat inzeráty a obvolávat volná pracovní místa. Paní Petra tuto pomoc velmi uvítala a díky pracovnícím práci získala: *„Pomáhaly mi hledat inzeráty na internetu a obvolávat. Jsem ráda, že jsem to nemusela dělat sama.“* (Petra)

V případě potřeby by paní Petra navštívila úřad práce, se kterým již spolupracovala v oblasti poskytování dávek, tudíž s pracovníky zkušenost má a ví, na koho se případně obrátit. Před nástupem do chráněné dílny v Albertinu nemusela absolvovat pohovor a práci měla předjednanou pracovníky, které s klienty ohledně zaměstnání důkladně spolupracují a poskytují jim poradenství. Petra ukončila vzdělávání povinnou školní docházkou. Neabsolvovala žádnou praktickou výuku a přípravu na následné zaměstnání, které jsou realizovány především v následném studiu na odborném učilišti či praktické škole.

Musela se tedy specifika jednotlivých činností a pracovních pozic učit přímo na daném pracovišti, což vyžadovalo více času na zapracování: „*Chvíli to trvalo, ale nedalo se nic dělat. Musela jsem se to doučit.*“ (Petra)

Paní Petra je v současné práci celkem spokojená. Její hlavní náplní je kompletace drobných výrobků pro firmu OEZ. Je pro ni důležitá především z důvodu kontaktu se společenským prostředím. Jak Petra uvádí: „*...potřebuji být ve společnosti mezi lidmi. Nejsem ráda sama doma. Pro mě je důležité mít dobrý pracovní kolektiv než mzda.*“ Ráda pobývá mezi lidmi a dobré vztahy v pracovním kolektivu jsou pro ni tedy důležitější než mzda. Petra pracuje na zkrácený pracovní úvazek a chodí na ranní a odpolední směny. Hlavní výhodou pro ni je, že ji nadřazený vychází vstříc ohledně plánování směn. Takže v případě potřeby si Petra může kdykoliv vyměnit směnu a práci přizpůsobit: „*Když potřebuji, tak si mohu pracovní směnu přehodit. Zaměstnavatel mi vychází vstříc.*“ (Petra) Tím, že má ranní a odpolední směny, má více času na své koníčky.

Ve městě, ve kterém Petra pracuje, také zároveň bydlí, tudíž nemusí nikam dojíždět a pohodlně dojde do zaměstnání pěšky. Petra uvádí: „*Kdybych měla ale práci někde jinde a bavila mě, tak by to nevadilo, že dojíždím. Ale jak jsme se přestěhovali sem, tak je to víc praktický.*“ Právě díky transformaci sociálních služeb a následného stěhování mnoha klientů do okolních měst, mají tak větší šanci na lepší dostupnost daného zaměstnání. Pobytové zařízení, ze kterého pocházejí, se totiž nachází na malé vesnici a dojíždění do většiny zaměstnání se tak stává problematické.

Nevýhodou tohoto zaměstnání je náročnost na oči a jemnou motoriku. Zaměstnanci zde totiž pracují s drobnými součástkami. Jak Petra uvádí: „*Práce je náročná na oči, ale zatím to zvládám. A je to docela náročné na ruce, jsou to drobné součástky. Jinak mě nic nenapadá.*“ V případě, že by současnou práci opustila, ráda by si hledala zaměstnání v oboru, ve kterém již pracovala, tedy v restauraci, konkrétně jako pomocná síla. Se spolupracovníky dobře vychází, v současné době mají dobrý pracovní kolektiv. Zpočátku řešili drobné neshody a konflikty, které se týkaly běžných nedorozumění či nezkušenosti paní Petry v tomto oboru: „*Ze začátku šlo o to zapracování a zvyknutí si.*“ (Petra) Časem tedy neshody vymizely. V současné době pandemie Petra chodí do práce beze změny, kromě prvních 14 dnů, kdy ji však bylo umožněno pracovat z domu, tudíž o práci a mzdu nepřišla. Nevýhodou bylo pouze přerušování kontaktu se spolupracovníky, který se však brzy obnovil.

Specifika zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele respondentů

Sdružení zaměstnává 179 osob se zdravotním postižením z celkového počtu 238 zaměstnanců. Osob s mentálním postižením je zde zaměstnáno momentálně 18. Z výše uvedených případových studií jsou ve Sdružení Neratov zaměstnáni 2 výše uvedení účastníci tohoto výzkumu (pan Michal a paní Petra).

Sdružení při přijímání nových pracovníků většinou realizuje pohovor, který je však mnohdy spíše neformálním setkáním, ale je upřednostňován: *„Záleží, o jaké pracoviště se jedná, máme víc středisek, někdy je nutný pohovor, když se nám něco nezdá v dokumentech a někdy je to spíš neformální setkání.“* (Zaměstnavatel) V některých případech však pohovor není nutností. Proces pohovoru je pro Sdružení ale důležitou součástí při získání zaměstnání a celkové spolupráci s budoucími zaměstnanci. Zájemci o práci jsou pak nuceni si o dané pozici něco zjistit, přemýšlet o tom, jaké činnosti by chtěli dělat a celkově se na pohovor připravit i přesto, že není zrovna formální záležitostí. Jak uvádí zaměstnavatel: *„...myslím si, že už jen ten pocit toho, že jde ten člověk na nějaký pohovor, je velmi důležitý. Určitě se nad ním zamyslí a celkově přemýšlí nad tím, co se může zaměstnavatel ptát a co toho uchazeče čeká. I například popřemýšlí, jak se má obléct, jak se má chovat.“*

Mezi nejdůležitější faktory, které jsou zohledňovány při přijímání zaměstnanců do Sdružení, je hlavně komunikace, zdravotní způsobilost, ale i určitá předchozí zkušenost v oboru. V případě nutnosti je Sdružení ochotné zprostředkovat rekvalifikační kurz. Problém pak ale nastává v časovém rozmezí zahájení kurzu, realizaci a poté ukončení kurzu. Když Sdružení vypisuje volná místa, usilují o co nejrychlejší obsazení těchto pozic. Vhodnost rekvalifikačního kurzu je pak ale posuzována individuálně. Jak uvádí zaměstnavatel: *„...pokud usoudíme, že je ten člověk na to opravdu vhodný a kurz by se mu hodil, tak to není problém.“*

Výhodu v zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením zaměstnavatel spatřuje především ve vzájemné spolupráci osob s postižením a bez postižení: *„To je za mě velké plus. Mohou si být nápomocni a vzájemně se od sebe učit.“* (Zaměstnavatel) Mohou se od sebe vzájemně něco naučit a zároveň osoby s lehkým mentálním postižením nevyžadují trvalý dohled a po důkladném zapracování mohou pracovat samostatně. Zároveň mají možnost naučit se činnosti, které využijí v běžném životě: *„...kombinace lidí s postižením i bez postižení může někdy fungovat líp než jen lidi bez postižení. Jsou si vzájemně prospěšní.“* (Zaměstnavatel) Velmi podstatná je trvalá spolupráce s různými organizacemi,

jako např. Rytmus, CEDR nebo velmi důležitý Úřad práce. S pomocí těchto organizací se účastní burz práce, kde se veřejnost i potenciální zaměstnanci mohou o Sdružení dozvědět.

Mezi nejčastěji řešené problémy ze strany vedoucích pracovníků byla nedochvilnost zaměstnanců, pozdní příchody, neplnění povinností či nevhodné chování k ostatním spolupracovníkům. Především oblast komunikace a vzájemné spolupráce je na pracovišti řešena nejčastěji. Sdružení dbá na co nejlepší utváření a prohlubování vztahu k ostatním lidem, vzájemnou toleranci a vhodnou komunikaci. Jak uvádí zaměstnavatel: *„Zaměstnanci se musejí naučit spolu vycházet a tolerovat se vzájemně. Každý má nějaká svoje specifika, která je nutno respektovat.“* K těmto účelům jednotlivé dílny pořádají společné akce, aby se kolektiv více utužoval a jednotliví členové dílny se lépe poznali: *„Často pak když jsou akce pro veřejnost a ty zaměstnanci mají po práci, tak tam spolu tráví čas a povídají si, seznamují se, když je tam někdo nový a tak.“* (Zaměstnavatel)

Dalším problémem při zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením může být oblast bezpečnosti práce. Ve Sdružení provádí tato školení nejčastěji vedoucí pracovník dané dílny, který zaměstnance zná nejlépe. Při samotné práci pak zaměstnanci využívají i označení určitých míst piktogramy nebo jednoduchými popisy v případě náhlé situace (lékárnička, hasicí přístroj atd).

7.3 Případová studie č. 3- pan Karel

Panu Karlovi je 54 let. V pobytovém zařízení Pardubického kraje žije od svých 19 let, tedy již 35 let. Za tuto dobu, díky neustálému rozvoji zařízení, pan Karel prošel několika místy, kde bydlel. V současné době využívá službu podpora samostatného bydlení. V dětství byla Karlovi diagnostikována mentální retardace.

Pan Karel navštěvoval základní školu speciální v nedalekém městě. Po ukončení této školy v dalším vzdělávání nepokračoval. V 19 letech pak začal využívat služeb pobytového zařízení. Na individuálním rozvoji schopností klientů se průběžně podílí jednotliví pracovníci služby, ale také aktivizační pracovníci, kteří klientům poskytují individuální péči v oblasti vzdělávání a rozvoji schopností potřebných pro život a práci. Právě těchto služeb pan Karel využíval do doby, než se začal ucházet o zaměstnání. Jak Karel uvádí: *„Pomáhal jsem se zvířatama, celkově v tom areálu s chlapama jsme pracovali.“* Zároveň jeho pracovní příprava spočívala v neustálé péči o areál zařízení, kde je k dispozici stáj s koňmi, péče o domácí zvířata, práce v zahradnictví a další pomocné práce v oblasti zemědělství.

Pracovníci zařízení celkově velmi dbají na pracovní činnosti tohoto typu z důvodu podpory samostatnosti klientů, pracovních návyků či rozvoje vztahu ke zvířatům: *„Jo, oni nám pracovníci hodně pomáhali. A učili nás, co a jak se dělá. To bylo fajn, že jsme byli doma a zároveň v práci.“* (Karel)

V současné době pracuje pan Karel ve Šťastném domově v Líšnici. Náplní jeho práce jsou veškeré činnosti kolem práce na statku. Jedná se o péči o zvířata, natírání plotu, starost o záhony a další činnosti v závislosti na sezóně. Práce ve Šťastném domově není Karlovou první prací. Dříve pracoval ještě v Cukrárně PUP v nedalekém městě. Náplní práce pana Karla byla práce ve výrobě, tedy příprava a výroba zákusků, chlebičků a další příprava dle potřeby. V této práci byl pan Karel spokojený, ale po několika letech ve výrobě chtěl změnit práci i prostředí. Nicméně práce pro něj byla prospěšná z důvodu osvojení si dovedností v kuchyni a při přípravě lahůdek, které využívá i v běžném životě.

Překážkou v hledání zaměstnání bylo pro pana Karla chybění výučního listu. Po ukončení základní školy dál ve vzdělávání nepokračoval a při hledání zaměstnání se tak setkal s odmítnutím. Zaměstnavatel byl ochoten Karla přijmout a veškerým podmínkám vyhovoval, nicméně byl většinou nutný právě výuční list. Jak uvádí Karel: *„Oni by mě i vzali a byli ochotný, ale ten výuční list by chtěli a ten já nemám. Takže jsem musel hledat jinde. Bylo to těžký, když jsem nemohl nic najít.“* Dlouhodobé obtíže s nalezením zaměstnání tak panu Karlovi přinášely pocity méněcennosti a celkovou nechuť do práce: *„To už si pak člověk připadá k ničemu a když se práce najde, tak do ní nemá chuť.“* (Karel) S hledáním současné práce mu pomáhaly sociální pracovnice, které i zaměstnání zprostředkovaly. Pan Karel neabsolvoval žádný pohovor před zahájením práce ve výrobě ani na farmě. Nicméně pracovnice s klientem soustavně spolupracovaly a připravovaly ho před nástupem do zaměstnání. Pan Karel považuje za hlavní výhodu této práce kontakt s lidmi, a především práci venku. Rád pracuje v přírodě a se zvířaty, kdy je na péči o ně zvyklý ze zařízení, ve kterém žije. Jak Karel uvádí: *„Baví mě práce venku, jsem na vzduchu a v přírodě a baví mě natírání. A taky práce se zvířatama.“*

Nicméně rád by práci změnil. Samotná práce a činnosti ho baví, rád by stále v oblasti práce na farmě pracoval, ale hlavním problémem je vzdálenost. Karel musí denně do práce dojíždět z místa bydliště a doprava je často zdlouhavá a náročná. Díky pravidelnému dojíždění a cestování se sice více osamostatnil, nicméně stále je pro něj dojíždění komplikací. Jak Karel uvádí: *„Na to dojíždění jsem si sice zvykl, ze začátku to bylo těžký a nevěděl jsem*

si rady, ale už to zvládnou, ale nebaví mě to.“ V zimě je často problém se vůbec do práce dostat. Nicméně Šťastný domov se nachází na vesnici právě z důvodu využití přírody, zahrad a celkově klidného prostředí. Navíc zde pracuje již 10 let, tudíž je v práci zvyklý na prostředí, kolektiv, konkrétní činnosti nebo i celkový režim dne a má strach práci změnit. Hlavní obavou je strach z nových osob, kolegů, nadřízených či daných činností, které by mohly být nad jeho schopnosti: „Nechci být nezaměstnaný a sedět doma. Navíc jsem tam už 10 let, tak jsem docela zvyklý a bojím se měnit práci, hledat nové lidi nebo se učit novou práci.“ (Karel)

Další komplikací je pro pana Karla práce i o víkendu. Rád by chodil do práce pouze ve všední dny a měl tak více volného času. Jak Karel uvádí: *„Chtěl bych do práce chodit méně, zejména již nechci chodit do práce o víkendu.“* I toto je jeden z důvodů, proč by rád změnil práci. S kolegy vychází dobře, protože spousta z nich zná z pobytového zařízení. S nadřízenými problémy či konflikty od počátku neměl. Naopak nadřízení dbají na individuální posouzení schopností jednotlivých zaměstnanců a v prováděných činnostech jim vycházejí vstříc. S kolegy Karel vychází dobře: *„Je nás tam hodně z domova, tak se dobře známe.“* (Karel)

V současné době tedy uvažuje o změně zaměstnání a přemýšlí o spolupráci s Úřadem práce. Karlův zaměstnavatel ho podporuje ve změně zaměstnání a v případě potřeby je mu k dispozici pomoci. V současné situaci pandemie musejí zaměstnanci i na farmě dodržovat přísná hygienická opatření a nosit roušky i přesto, že pobývají venku z důvodu kontaktu více osob z různých míst bydliště.

7.4 Případová studie č. 4- paní Martina

Paní Martině je 49 let. V tomto pobytovém zařízení žije již 15 let. V současné době využívá službu podpora samostatného bydlení. V předškolním věku ji byla diagnostikována mentální retardace.

Martina po absolvování povinné školní docházky v základní škole speciální začala chodit do praktické školy dvouleté. Po jejím ukončení ještě absolvovala odborné učiliště v oboru obuvnice.

Paní Martina v současné době pracuje na farmě Šťastný domov v Líšnici a zajišťuje především pomocné úklidové práce. Je zde už 4 roky a jedná se o její čtvrté zaměstnání. Dříve byla zaměstnaná v zařízení, ve kterém žije, kde zajišťovala úklid jednotlivých budov

zařízení. Toto zaměstnání v rámci zařízení ji bylo umožněno především z důvodu nábvyku pracovních dovedností a celkové zodpovědnosti za odvedenou práci. Jak Martina uvádí: *„Ten úklid byl přechodně, to byla vlastně první práce. To bylo asi na 2 roky, abych si jako vyzkoušela pracovat.“* V této práci byla 2 roky. Následně získala práci v restauraci Imrvere, kde byla na pozici pomocné síly v kuchyni 4 roky. Poté šla do Cukrárny PUP, kde byla téměř 5 let. Její pracovní náplní zde byla příprava a výroba lahůdek. V tomto zaměstnání pracovala s několika kolegy ze zařízení, tudíž ji kontakt se známými lidmi umožnil lepší adaptaci na prostředí. Celkově tedy dosavadní zaměstnání byla spíše dlouhodobějšího charakteru: *„Jo, když už si člověk zvykne, tak je to lepší než pořád měnit práci.“* (Martina)

Bohužel se Martina také setkala s odmítnutím v zaměstnání, o které se ucházela. Zaměstnavatel ji odmítl především z důvodu zdravotního stavu, protože má problémy s pohybem kvůli obezitě. Dalším důvodem dle klíčové pracovnice také byly předsudky a nezkušenost vůči zaměstnávání osob s mentálním postižením. Jak uvádí klíčová pracovnice: *„Někteří zaměstnavatelé mají předsudky nebo nemají zkušenost se zaměstnáváním lidí se zdravotním omezením.“* Bylo tedy nutné hledat zaměstnání jiné. Paní Martina jednou absolvovala návštěvu na úřadu práce s cílem získat zaměstnání s jejich pomocí. Právě pozici v Cukrárně PUP získala prostřednictvím úřadu práce.

V rámci přípravy na povolání prošla tedy procesem praktické výuky oboru obuvnice, který má vystudovaný. Konkrétní informace o způsobu získávání zaměstnání či pohovoru však ve škole nezískala. Jak Martina uvádí: *„Tak tu práci jsme se učili, ale přímo zaměstnání, kam jít nebo tak, to jsme neřešili.“* S touto problematikou ji následně pomáhala její klíčová pracovnice v zařízení, která ji byla k dispozici při hledání zaměstnání. Společně procházely volné pozice na internetu, Facebooku či dalších reklamních plochách. Hlavním cílem klíčové pracovnice bylo, aby informace, které paní Martině zprostředkovává, byly užitečné a srozumitelné a pomohly ji se lépe v problematice hledání zaměstnání orientovat. Jako příklad lze uvést tvorbu jednoduchých poznámek a informačních map pro zlepšení přehlednosti. Jak uvádí klíčová pracovnice: *„Často jsme si dělali různé přehledy a poznámky, aby měli klienti jasný přehled o těch pozicích a hledání práce. Někdy přímo na schůzkách nebo s více klienty zároveň.“* Díky tomu měla Martina přehled o jednotlivých pozicích a mohla se ucházet o zaměstnání v restauraci Imrvere.

Pracovnice zároveň zastávala významnou úlohu při získávání zaměstnání paní Martiny. Před nástupem do restaurace Imrvere absolvovala pohovor, kde zaměstnavatel zjišťoval

předchozí zkušenosti, představy o mzdě, pracovní době či konkrétních činnostech. Díky vlivu a spolupráci pracovnice zařízení, která ji následně připravovala na pohovor a konkrétní situace či otázky, na které se může zaměstnavatel zeptat, byla paní Martina s průběhem pohovoru dobře seznámena a věděla, co zhruba očekávat. Klíčová pracovnice: *„Zpravidla s nimi řeším praktické věci, které jsou nezbytné, aby klient znal před pohovorem, počínaje od vhodného oblečení, představení se, vhodný způsob komunikace. S klienty řešíme také otázky, které mohou v rámci pohovoru nastat.“*

Její hlavní motivací pro získání a udržení práce je mzda. Jak Martina uvádí: *„Ano, hlavně pro to, abych měla peníze.“* Díky klíčové pracovnici má Martina celkový přehled o svých financích a výplatě, o kterých pravidelně 1x měsíčně s pracovnicí diskutují. V současné době je však problémem zisk výplaty na osobní účty klientů, kdy klienti nemají často reálnou představu o svých financích, protože získané peníze fyzicky nemají k dispozici. Proto je důležitý vliv opatrovníka či právě klíčového sociálního pracovníka, který klientovi o financích podá potřebné informace. Zároveň při procesu hledání zaměstnání je v popředí názor klienta a touha po daném zaměstnání, než např. vyšší mzda. Klíčová pracovnice: *„...řeší se i změny zaměstnání, například z důvodu možnosti vyšší mzdy, vhodnějšího zaměstnání. Vždy se při té změně zaměstnání upřednostňuje názor klienta než například vyšší mzda.“* Právě i v tomto případě, kdy Martina řeší změnu zaměstnání z důvodu dojíždění, je hlavním kritériem spokojenost Martiny s dostupností práce.

Dále také kontakt se spolupracovníky, se kterými se dobře znají z pobytového zařízení, ve kterém se často společně setkávají či žijí/žili. V kolektivu známých lidí se tak paní Martina cítí příjemněji než mezi neznámými lidmi: *„Spoustu z nich znám ze (název zařízení), takže jsme přátelé a víme o sobě spoustu věcí. Lepší, než když by tam byli cizí lidi.“* (Martina) Díky této práci také získala nové kontakty a nové přátele. S celkovým chodem zaměstnání je spokojená, nicméně v současné době přemýšlí o změně práce. Hlavním důvodem touhy po změně je dojíždění. Stejně jako její kolegové musí do práce složitě dojíždět, a to ji příliš nevyhovuje. Jak Martina uvádí: *„Ano, musím dojíždět. Mám složité dojíždění. I z toho důvodu zvažuji změnu zaměstnání.“* Ráda by si našla práci v restauraci, ve které již má zkušenosti jako pomocná síla v kuchyni.

Dalším problémem, který paní Martina však řeší, jsou vztahy na pracovišti s některými kolegy. I přesto, že většinu spolupracovníků zná a má mezi nimi své přátele, se setkává s nevhodnými poznámkami na svůj zdravotní stav ve vztahu k práci a často je nucena to řešit

se zaměstnavatelem či s pracovníky zařízení. Setkala se také s konfliktem s nadřízeným, který odmítl řešit problémy Martiny s kolegy na pracovišti. Ze strany zaměstnavatele pak došlo k řešení až po zásahu sociálního pracovníka ze zařízení, ve kterém Martina žije: *„Většinou se to týkalo podobného problému. Ale jednou to zaměstnavatel nechtěl moc řešit, bohužel.“* (Martina)

Specifika zaměstnávání z pohledu zaměstnavatele

Šťastný domov Líšnice v současné době zaměstnává 20 zaměstnanců s mentálním postižením. Dva výše uvedení dotazovaní jsou zde momentálně zaměstnání (pan Karel a paní Martina).

Šťastný domov při přijímání nových pracovníků nepreferuje konání formálního pohovoru. Potenciální zaměstnanci jsou pozváni na neformální setkání, při kterém se seznámí s prostředím, se zaměstnavatelem či vedoucím pracovníkem konkrétního pracoviště: *„Často domlouváme práci tím stylem, že komunikujeme s klíčovými pracovníky klientů, kteří jsou v pobytovém zařízení nebo v nějaké službě.“* (Zaměstnavatel) Zaměstnavatel zjišťuje především předchozí zkušenosti v daných činnostech, které jsou pro něj důležité, avšak ne rozhodující pro přijetí uchazeče. Dále zjišťuje celkový zdravotní stav uchazeče, který je rozhodující pro volbu konkrétní činnosti v zaměstnání. Zaměstnavatel je ochoten přijmout uchazeče s krátkodobým či dlouhodobým zdravotním omezením a pracovní pozici mu individuálně přizpůsobit, ať už dočasně či trvale. Jak uvádí zaměstnavatel: *„Snažíme se docela často vyhovět, všechno je to o domluvě. Pokud je ten uchazeč ochotný pracovat a má o tu práci zájem, což se pozná rychle, tak není problém se domluvit na čemkoliv víceméně.“*

Jelikož se jedná o farmu, tedy především manuální práci, je informovanost o fyzických schopnostech uchazeče důležitá. Právě i z tohoto důvodu je důležité znát uchazečovy předchozí zkušenosti v oboru, aby mohla být efektivně nastavena pracovní asistence při práci. V případě potřeby by byl ochoten zprostředkovat rekvalifikační kurz, nicméně v tomto oboru se doposud nesetkali s nutností kurz zprostředkovat.

Na jednotlivých směnách jsou k dispozici osobám s mentálním postižením pracovní asistenti. Ti jsou vybíráni právě dle individuálních schopností klientů a jejich zdravotního stavu či omezení. Největší výhodou v zaměstnávání osob s mentálním postižením zaměstnavatel spatřuje především v umožnění sociálního kontaktu a sociálního začlenění. Jednak v prohloubení vztahu mezi osobami, které přicházejí ze stejného pobytového zařízení,

ale také v navázání kontaktu s dalšími lidmi z širšího okolí. Jak uvádí zaměstnavatel: „*Chceme jim především umožnit lepší sociální začlenění, kontakt s lidmi, ale i rozvoj pracovních návyků.*“ Dále zde mají klienti možnost neformálního nácviku pracovních dovedností. Na farmu, dle zaměstnavatele, často přicházejí uchazeči o zaměstnání, kteří by v budoucnu mohli najít uplatnění na otevřeném trhu práce. Díky tomuto zaměstnání mají tak možnost získat zkušenosti v základních pracovních návycích, ať už v oblasti docházky, režimu dne, spolupráce, respektování autorit či komunikace se spolupracovníky a nadřízenými: „*Často u nás pracují lidi, kteří se plánují vydat na otevřený trh práce nebo do nějakého prostředí, kde bude více lidí. Slouží to pro ně jako takový nácvik a zvyknutí si na tu práci.*“ (Zaměstnavatel)

Mezi nejčastěji řešené problémy ze strany zaměstnavatele bývá nedochvilnost, nedostatečné plnění pracovních povinností či špatný přístup ke kolegům. Právě oblast komunikace mezi kolegy bývá řešena nejčastěji. Z tohoto důvodu byla také několikrát udělena výpověď ze strany zaměstnavatele. Jak objasňuje zaměstnavatel: „*Šlo spíš o celkovou dlouhodobou nespokojenost na obou stranách. A bylo to tak lepší i pro toho zaměstnance. Jsou zde prostě dobrovolně.*“ Zaměstnavatel velmi aktivně spolupracuje s místními úřady práce okolních měst, kteří často zprostředkovávají zaměstnání případným uchazečům, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Jinak lze získat informace o šťastném domově prostřednictvím sociálních sítí. Je tedy nutné, aby byl uchazeči k dispozici klíčový pracovník či rodinný příslušník.

V neposlední řadě je podstatným tématem při zaměstnávání osob s mentálním postižením oblast bezpečnosti práce. Zaměstnavatel zde tuto problematiku zajišťuje prostřednictvím proškolení svých zaměstnanců dle jednotlivých pracovních pozic a činností. Dále je k dispozici již zmiňovaný pracovní asistent. Jak uvádí zaměstnavatel: „*Důležitou roli má i ten asistent, který zaměstnance úkoluje a dohlíží na ně.*“

7.5 Případová studie č. 5- pan Pavel

Panu Pavlovi je 63 let. V tomto zařízení sociální péče pobývá 8 let. Do té doby žil v nedalekém pobytovém zařízení. V současné době využívá službu podpora samostatného bydlení. V mladším školním věku mu byla diagnostikována mentální retardace.

Pan Pavel absolvoval povinnou školní docházku na běžné základní škole v nedalekém městě. Poté absolvoval dvě učiliště v oboru zednických prací: „*Mám sice výuční listy, ale v tomhle*

oboru jsem nedokázal najít práci. A možná je to dobře, alespoň jsem vyzkoušel něco nového.“ (Pavel)

V současné době pracuje pan Pavel v restauraci na vesnici. Náplní jeho zaměstnání jsou pomocné práce v kuchyni při přípravě pokrmů, mytí nádobí či úklid kuchyně po vaření. Je zde zaměstnán již 3 roky. Dříve pracoval na stejné pozici v restauraci Imrvere a následně v chráněné dílně v léčebném ústavu Albertinum. Tam pracoval v kompletační dílně, která zajišťuje kompletaci součástek pro místní firmu. V restauraci strávil zhruba rok a v kompletační dílně byl 4 roky. Práci potřeboval změnit z důvodu stěhování do jiného města, aby bylo dojíždění do zaměstnání snadnější. Jak uvádí Pavel: *„Už mě to nebavilo, a navíc jsem se přestěhoval, takže jsem hledal práci tam, abych to měl blíž, nechtěl jsem daleko dojíždět.“*

Veškerá zaměstnání sháněl převážně s pomocí klíčové pracovnice, která mu pomáhala procházet inzeráty, nabídky práce i obvolávat chráněné dílny v okolí. První zaměstnání však získal ve spolupráci s úřadem práce, kteří mu pomohli získat práci v restauraci Imrvere. Nejprve absolvoval pohovor se zaměstnavatelem, kde řešili Pavlovy předchozí zkušenosti a představu o konkrétních pracovních činnostech v restauraci. Jak uvádí Pavel: *„Představu jsem měl. Chtěl jsem prostě pomáhat v kuchyni, ale zkušenost jsem neměl.“* Byl však na pohovor dobře připraven prostřednictvím klíčové pracovnice, která se pokoušela před pohovorem Pavlovi poskytnout informace o možném průběhu.

Nynější zaměstnání Pavel získal díky klíčové pracovnici, která mu nabídku práce našla a doporučila. Bohužel se ale setkal s krátkodobou nezaměstnaností, kdy právě usiloval o zaměstnání v oblasti pomocných prací v kuchyni, nicméně aktuální nabídka nebyla příznivá především z hlediska místní dostupnosti. Volná místa v tomto oboru sice k dispozici byla, nicméně ve velmi vzdálených městech. Z tohoto důvodu Pavel přijal práci v kompletační dílně. Jak uvádí klíčová pracovnice: *„Problém to může být, když zrovna ten daný obor nemá tolik nabídek u nás.“*

I přesto, že pan Pavel absolvoval odborné učiliště, není si vědom získání žádných praktických dovedností potřebných pro získání zaměstnání. Nicméně velkou úlohu v nábídku dovedností i získávání informací mají právě sociální pracovnice, které s Pavlem pravidelně spolupracují. Klíčová pracovnice: *Předáváme si i svoje zkušenosti během konzultací. Někdy i jen tak nezávazně, když si povídáme.*“ Hlavní motivací pro udržení zaměstnání je pro Pavla zisk a dostatek financí: *„Chci mít práci, abych měl dostatek peněz.“*

Je to pro mě motivace.“ (Pavel) S pracovní dobou a celkovým chodem práce je spokojen, má zkrácený pracovní úvazek a pracuje tedy 3x týdně 5 hodin. Pozitivem pak tedy je dostatek volného času a prostoru pro vlastní záliby. Zaměstnavatel Pavlovi vychází vstříc při změně pracovní doby či volných dnů, tudíž spolupráce s nadřízeným je na dobré úrovni. Jak Pavel uvádí: *„Se zaměstnavatelem se vždy můžu domluvit, abych si pracovní dobu upravil, nebo mohu chodit i míň dnů do zaměstnání...“*

Pavel pravidelně do práce dojíždí do nedaleké vesnice. Výhodou ale je zkrácený úvazek, díky kterému nechodí do práce každý den. Navíc využívá příspěvek na mobilitu, tudíž z něj pokryje finanční náklady potřebné na dojíždění do zaměstnání. Se spolupracovníky je spokojený. Občas však čelí konfliktům z důvodu zkráceného úvazku, nadávek či vzájemné netolerance. Řešením pak většinou bývá konverzace s nadřízeným či klíčovými pracovníky a při opakovaném konfliktu napomenutí ze strany zaměstnavatele. Klíčová pracovnice dodává: *„Ale klienti se musejí naučit tohle řešit, protože jsou to celkem běžné situace, se kterými se setkáváme i my. Nemusí to být vyloženě šikana, spíš prostě vzájemná netolerance, ze které vyplyne konflikt.“*

8 Komparace a shrnutí případových studií

Z rozhovorů a vytvořených případových studií je patrné, že každý člověk se v procesu zaměstnávání může setkat s různými překážkami, problémy, ale zároveň i benefity ať už na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Konkrétní specifika v zaměstnávání se také mohou lišit tím, zda člověk žije v pobytovém zařízení nebo v rodinném prostředí.

Proces získávání zaměstnání začíná již samotnou profesní přípravou. Ta se může odehrávat v rámci vzdělávacích institucí, ale i například v rámci aktivit pobytového zařízení. Lze konstatovat, že respondent Michal, který absolvoval praktickou výuku ve vzdělávacích institucích, získal více zkušeností a praktických dovedností, které mohl následně využít ve svém zaměstnání, než ostatní respondenti (Petra a Karel), kteří vzdělávání ukončili povinnou školní docházkou. Zároveň je nutné podotknout, že někteří respondenti absolvovali sice odborné učiliště, nicméně poté neměli možnost v oboru najít pracovní uplatnění z důvodu nedostatku pracovních míst, tudíž museli hledat práci v jiném oboru a dané pracovní dovednosti se museli učit dle potřeby na daném pracovišti.

Z případových studií vyplývá, že všichni respondenti při hledání a přípravě na zaměstnání potřebovali pomoc jiné fyzické osoby. V případě respondenta Michala se jednalo především o matku a u ostatních respondentů z pobytového zařízení tuto roli zastávaly klíčové pracovnice. Respondenti Michal, Martina a Pavel před nástupem do zaměstnání absolvovali pohovor, na jehož přípravu měly velký vliv právě klíčové pracovnice a matka Michala. Díky předání informací respondentům byli na pohovor dobře připraveni. Například s respondentkou Martinou klíčová pracovnice soustavně spolupracuje a edukuje ji v problematice zaměstnávání. Vytváří s ní různé poznámky a informační přehledy, aby se klientka dobře v problematice orientovala. Zároveň je patrné, že u respondenta Michala je patrná dobrá informovanost již od dob vzdělávání, kdy absolvoval se školou návštěvy na úřadu práce a škola celkově poskytovala průběžnou edukaci v této oblasti. Naopak respondenti z pobytového zařízení tyto informace získávali až díky klíčovým pracovnicím.

Respondenti se při procesu hledání zaměstnání setkali také s odmítnutím. U respondenta Karla bylo důvodem nedostatečné vzdělání a absence výučního listu. Paní Martina čelila odmítnutí z důvodu zdravotního stavu, jelikož má problémy s celkovým pohybem z důvodu obezity. Dle klíčové pracovnice jednoho z respondentů lze konstatovat, že s odmítnutím v zaměstnání se mnozí klienti setkali i z důvodu mentálního postižení, kdy zaměstnavatelé

neměli příliš velké zkušenosti ve spolupráci se zaměstnanci s mentálním postižením. Byli proto nuceni hledat zaměstnání jiné i s rizikem, že bude v jiném oboru, než o který mají zájem.

Za největší výhodu práce všichni respondenti považují kontakt s přáteli, kolegy a celkově se společenským prostředím. Respondentka Martina pak získala díky zaměstnání i nové kontakty a přátele. Neméně důležitou součástí práce je zisk mzdy. I tento faktor považují respondenti za velkou výhodu, nicméně pro respondentku Petru jsou mnohem důležitější dobré vztahy na pracovišti a příjemná atmosféra než výše mzdy. Další výhodou je pro respondenty Karla a Michala nácvik praktických činností, které jsou pro ně využitelné v běžném životě. Oba respondenti mají totiž zkušenost s prací v kuchyni.

Respondentky Petra a Martina se shodly na důležitosti a preferenci dlouhodobé práce. Ta je pro ně důležitá především z důvodu zvyku na kolektiv a režim dne, který postupem času není pro respondentky stresující. Respondenti Michal a Petra považují za další výhodu dobrou spolupráci a vztahy s nadřízenými. Oběma v případě potřeby vyjde nadřízený vstříc při plánování či výměně směny. Díky tomu pak získají více volného času. S tím souvisí i výhoda, kterou uvádí respondent Pavel, který je zaměstnán na zkrácený pracovní úvazek, díky kterému má také dostatek volného času na své koníčky.

Výhodou, kterou uvádějí respondenti z pobytového zařízení, tedy Karel a Martina, je práce s kolegy z pobytového zařízení. Respondenti byli nebo jsou zaměstnání ve stejné práci s dalšími klienty pobytového zařízení a vzájemně se dobře znají. To jim pak umožní lepší adaptaci na pracovní prostředí a snadnější seznámení s novými kolegy. Mezi další výhody zaměstnání, které z případových studií vyplývají, patří posílení sebevědomí či pocitu sebeuplatnění. Dále je velmi důležitá účelná náplň dne. V neposlední řadě lze považovat za výhodu vzájemnou spolupráci, toleranci a rozvoj sociálních dovedností v zaměstnání.

Další výhodou je rozvoj samostatnosti. Především v případě klientů pobytového zařízení, kteří se díky transformaci sociálních služeb přestěhovali do samostatných domácností v okolních městech a začali tak využívat službu podpora samostatného bydlení. Díky tomu tak získali lepší místní dostupnost zaměstnání a celkově se prohloubila jejich samostatnost a integrace do společnosti. To potvrzuje i Hublar (2013), který ve svém článku zmiňuje důležitost transformace a deinstitucionalizace. Hovoří tak o šanci, jak dosáhnout pozitivních změn v procesu integrace osob se zdravotním postižením do společnosti a tím i lepšího pracovního uplatnění.

Z případových studií vyplývají dvě největší překážky při zaměstnávání. Kromě respondentky Petry spatřují všichni respondenti překážku především v komplikované místní dostupnosti. Všichni musejí do zaměstnání složitě dojíždět, či v případě respondenta Michala musejí zajišťovat dopravu rodiče. Často se pak stává, že v zimních měsících, kdy je nepříznivé počasí a složitá doprava, se respondenti do práce ani nemohou dostat. Karel a Martina z tohoto důvodu uvažují o změně zaměstnání a rádi by získali práci blíže místu bydliště. Druhou oblastí překážek, která z případových studií vyplývá, je problém v komunikaci. Konkrétně tedy hlavně komunikace mezi kolegy.

V případě respondenta Michala nastal problém již při nástupu do zaměstnání, kdy kuchař, jeho vedoucí směny, nebyl informován o Michalových schopnostech a vzniklo tak spoustu nedorozumění jak v komunikaci, tak v celkovém chodu dne. Respondentka Petra čelila problémům a konfliktům mezi kolegy z důvodu její nezkušenosti v oboru. Po jejím zapracování však problémy vymizely. Martina a Pavel se setkali s nevhodnými poznámkami a konflikty z důvodu zdravotního stavu či zkráceného úvazku a celkové netolerance.

Dále lze konstatovat individuální problémy, se kterými se setkali jednotliví respondenti. Respondentka Petra hodnotí jako problém ve svém zaměstnání náročnost práce. Jedná se totiž o manuální práci s drobnými součástkami, tudíž je pro Petru náročná na oči a zároveň jemnou motoriku. Respondent Karel pak spatřuje aktuálně problém ve změně zaměstnání. Potýká se se strachem ze změny zaměstnání, nových kolegů a nadřízených. Současně je pro něj problémem pracovní doba, jelikož pracuje i o víkendu, což mu příliš nevyhovuje a nemá tak dostatek volného času. Respondentka Martina čelila problémům v komunikaci s nadřízeným, který odmítl řešit spory mezi kolegy. Situaci pak musela řešit klíčová pracovnice respondentky.

Z pohledu zaměstnavatelů respondentů je problematika zaměstnávání osob s mentálním postižením velmi důležitým a rozmanitým tématem. Každý zaměstnavatel má nastavená pravidla pro přijímání zaměstnanců i následné zapracování na pracovní pozici. Sdružení Neratov například realizuje ve většině případů pohovor, který zaměstnavatel považuje za důležitou součást procesu získání zaměstnání, jak ze strany uchazeče, tak zaměstnavatele. Šťastný domov v Líšnici naopak pohovor s uchazeči nepreferuje. Upřednostňují spíše neformální seznámení.

Benefity v zaměstnávání osob s mentálním postižením Sdružení Neratov spatřuje především ve vzájemné spolupráci osob s postižením a osob bez postižení. Zaměstnanci se tak mohou

vzájemně edukovat a předávat si zkušenosti. Dále pak za výhodu považují dlouhodobou spolupráci s organizacemi Rytmus, CEDR či místními úřady práce. Šťastný domov v Líšnici pak hodnotí zaměstnávání osob s mentálním postižením pozitivně z důvodu využití pracovních asistentů, kteří tak umožňují klientům dohled při práci dle jejich schopností. Další výhodu spatřují v umožnění sociálního kontaktu a navazování nových kontaktů. Zároveň mají zaměstnanci, kteří pocházejí ze stejného pobytového zařízení, možnost prohloubit vzájemné vztahy i na pracovišti.

Zaměstnavatel je také často nucen řešit problémy či konflikty zaměstnanců. Mezi nejčastěji uváděné problémy obou zaměstnavatelů patří nedochvilnost zaměstnanců, nevhodné chování ke spolupracovníkům nebo i nadřízeným. Právě oblast komunikace je velmi často řešeným problémem. Sdružení Neratov proto pravidelně organizuje společná setkání pracovníků jednotlivých směn či dílen z důvodu vzájemného seznámení a prohloubení vztahů. Důležitou oblastí řešenou zaměstnavateli může být problematika bezpečnosti práce. Zaměstnavatel provádí běžná školení bezpečnosti práce. Ve Sdružení Neratov pak bezpečnost řeší navíc důkladným označením na pracovišti ve formě piktogramů či stručných návodů v případě havárie. Ve Šťastném domově řeší bezpečnost práce i pracovní asistent, který je při práci zaměstnanci k dispozici i z tohoto hlediska.

Pro účely komparace specifík v oblasti zaměstnávání byl proveden rozhovor s osobou s mentálním postižením žijící v rodinném prostředí. Dle případových studií lze podotknout, že respondent Michal, který žije v rodině, měl i díky vlivu rodičů rozsáhlejší možnosti studia, díky kterému získal praktické zkušenosti a dovednosti potřebné pro práci. Rodina zároveň zajišťuje částečně dopravu do zaměstnání a v případě naléhavé situace může Michalovi pomoci s dopravou až do Neratova. Naproti tomu klienti pobytového zařízení jsou odkázáni na vlastní dopravu. Je však pravdou, že nutnost vlastní dopravy a samostatného jednání rozvíjí soběstačnost, samostatnost klientů, ale i například komunikaci.

Naopak výhodu klientů z pobytového zařízení lze spatřit ve vzájemných vztazích se spolupracovníky. Někteří z respondentů pracovali/pracují v zaměstnání s dalšími klienty pobytového zařízení a vzájemně se znají, tudíž mají lepší prostor pro adaptaci na nové prostředí za pomoci známých spolupracovníků. Kdežto respondent Michal při vstupu do nové práce nikoho neznal a se spolupracovníky se musel nově seznamovat.

9 Vyhodnocení výzkumných cílů

Hlavním cílem praktické části diplomové práce bylo analyzovat a popsat možnosti pracovního uplatnění osob s lehkým mentálním postižením. Tento hlavní cíl diplomové práce byl realizován výzkumnou metodou rozhovoru, na jehož základě pak byly sestaveny případové studie. V souvislosti s hlavním cílem byly sestaveny cíle dílčí:

Dílčí cíl 1: Zjistit výhody a překážky v zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením.

Z případových studií jednotlivých respondentů vyplývá, že hlavní výhodou zaměstnávání ze strany zaměstnanců je kontakt s přáteli, kolegy, společenským prostředím a možnost navázání nových vztahů. Dále uvedli jako důležitý faktor pro motivaci v práci mzdu, možnost ncviku praktických činností a dovedností pro běžný život. V neposlední řadě je pro respondenty výhodou zisk zaměstnání dlouhodobého charakteru, které jim umožňuje lepší adaptaci na prostředí i pracovní kolektiv.

V oblasti překážek lze pozorovat dvě největší překážky respondentů. Jedná se o špatnou místní dostupnost zaměstnání a problematiku komunikace mezi spolupracovníky. Jelikož respondenti žijí v malých městech Pardubického kraje, případně na vesnici, není nabídka pracovních míst příliš velká. Tudíž je pro ně často komplikací doprava do zaměstnání, která jim někdy neumožní se vůbec do zaměstnání dostat. Z tohoto důvodu někteří z nich uvažují o změně zaměstnání blíže jejich místě bydliště, pokud tato změna bude možná.

Problematika komunikace je řešena ze strany klíčových pracovníků i ze strany samotných zaměstnavatelů. Respondenti se setkali s několika konflikty mezi spolupracovníky, které byly převážně vyústěním nedostatečné či nevhodné komunikace. Z těchto důvodů je důležité posilovat vztahy na pracovišti jednotlivých spolupracovníků a konfliktům předcházet například společnými setkáními, při kterých se pracovníci seznámí a budou se vzájemně respektovat a tolerovat svá specifika. Tím byl dílčí cíl 1 naplněn.

Dílčí cíl 2: Zjistit specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením z pohledu jejich zaměstnavatelů.

Specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením z pohledu zaměstnavatelů se individuálně liší. Sdružení Neratov, které zaměstnává výrazně více osob se zdravotním postižením (s mentálním postižením však v podobném poměru) se více zaměřuje na výběr

jednotlivých zaměstnanců. Upřednostňují pohovor, ač může být často neformálního charakteru. Považují ho však za důležitou součást získávání zaměstnání. Za hlavní výhodu v zaměstnávání těchto osob považují především vzájemnou spolupráci a možnost obohacení zaměstnanců s mentálním postižením a zaměstnanců bez postižení.

Naproti tomu Šťastný domov vyzdvihuje důležitost svého působení především v možnosti přípravy na otevřený trh práce. Zaměstnanci s mentálním postižením zde mají k dispozici pracovního asistenta, který s nimi během dne spolupracuje, dohlíží na dodržování bezpečnosti a je zaměstnanci k dispozici. Ve Sdružení Neratov pak pro oblast bezpečnosti preferují nejen klasická školení bezpečnosti práce, ale také doplnění a označení pracoviště piktogramy, obrázky či jednoduchými postupy, jak se zachovat při náhlých situacích. Dílčí cíl 2 byl naplněn.

Dílčí cíl 3: Zjistit míru informovanosti a připravenosti osob s lehkým mentálním postižením v problematice hledání a udržení zaměstnání.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že v oblasti hledání a udržení zaměstnání hraje velký vliv spolupráce rodinných příslušníků či klíčových pracovníků. Celková připravenost respondentů z oblasti vzdělávání není příliš vysoká. Pouze u respondenta z rodinného prostředí je informovanost a připravenost ze vzdělávacích institucí na dobré úrovni. Nicméně je důležité podotknout, že veškeré nutné a potřebné informace respondenti následně získali od klíčových pracovníků, kteří s nimi sháněli jejich zaměstnání a připravovali je na případný pohovor.

Lze konstatovat, že všichni respondenti jsou aktuálně dobře informováni ohledně procesu získávání zaměstnání a vědí, že v případě potřeby se mohou obrátit na úřad práce. Nicméně další postup a poskytnutí informací je nutné ze strany klíčových pracovníků či rodinných příslušníků. Respondenti také uvedli, že preferují spíše dlouhodobá zaměstnání, tudíž lze konstatovat, že udržení zaměstnání, ve kterém jsou spokojeni, je pro ně velmi podstatné. Tím byl naplněn dílčí cíl 3.

Závěr

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. Hlavním cílem bylo analyzovat a popsat specifika a možnosti zaměstnávání těchto osob.

Práce je systematicky rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část diplomové práce v první kapitole charakterizovala člověka s mentálním postižením, vymezila etiologii tohoto postižení a blíže přiblížila symptomatologii. Dále zde byla uvedena klasifikace s bližší specifikací lehké mentální retardace, která je pro tuto práci klíčová. Následně je charakterizována problematika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, související legislativa a možnosti podpory. Praktická část diplomové práce byla realizována pomocí kvalitativní metody rozhovoru, kdy byly provedeny polostrukturované rozhovory se čtyřmi osobami s mentálním postižením vybraného pobytového zařízení Pardubického kraje. Následně byly provedeny rozhovory se dvěma klíčovými pracovníci a dvěma zaměstnavateli. Pro doplnění specifik byl proveden rozhovor s osobou s mentálním postižením žijící v rodině.

Hlavním cílem prakticky orientované části bylo analyzovat specifika zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením. Ten byl naplňován prostřednictvím dílčích cílů, kdy si autorka kladla za cíl zjistit výhody a překážky v zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením, analyzovat míru jejich informovanosti v problematice hledání a udržení zaměstnání a zjistit specifika této problematiky z pohledu zaměstnavatelů respondentů.

Důležitost analýzy tohoto tématu lze spatřit již v teoretických poznacích. Zaměstnání je totiž součástí života každého člověka a dle Šišky (2005) je potřeba zaměstnání pro osoby s mentálním postižením pak důležitá především z důvodu finanční nezávislosti, nových pracovních příležitostí či sociálních kontaktů. To souvisí se zjištěnými výsledky od respondentů, kteří právě tyto faktory rovněž uvedli jako velmi podstatné a označili je jako výhody zaměstnání. Zároveň se oblast zaměstnávání osob s mentálním postižením neustále rozvíjí, a ačkoliv jsou v současné době užívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, stále se občané s mentálním postižením potýkají s řadou problémů a překážek při hledání zaměstnání. Jednou z nich je i komplikovaná místní dostupnost, která je též výsledkem výzkumného šetření, které bylo zaměřeno na konkrétní možnosti pracovního uplatnění osob s lehkým mentálním postižením v oblasti Orlickoústecka. Z výzkumu vyplývá, že nabídka

pracovních míst není příliš rozsáhlá, proto jsou uchazeči často nuceni nastoupit do jiného zaměstnání, než o které mají zájem z důvodu místní dostupnosti.

Diplomová práce poskytuje vhled do pracovních příležitostí pro osoby s lehkým mentálním postižením v oblasti Orlickoústecka, především tedy ve formě chráněných dílen či služby sociálně terapeutických dílen, které jako pracovní příležitosti převažují. Výzkum může sloužit jako inspirace a získání povědomí o konkrétních pracovních místech pro tyto osoby. Zároveň může sloužit jako inspirace pro zmapování dalších oblastí České republiky, protože rozsah nabídky je ovlivněn velikostí daného kraje či okresu. Prostor pro další výzkum spočívá především ve zjištění konkrétních pracovních míst na otevřeném trhu práce a následném porovnání se specifiky zaměstnanců na chráněném trhu práce. Pouze jeden účastník tohoto výzkumu je zaměstnán na otevřeném trhu práce, nicméně jeho zaměstnavatel odmítl rozhovor poskytnout. Všichni ostatní klienti pobytového zařízení jsou aktuálně zaměstnání na chráněném trhu práce. Závěrem je však nutné podotknout, že každý se potýká s individuálními překážkami, vnímá individuální benefity a je samozřejmě edukován a informován dle svých možností a schopností. I přesto je však důležité se problematice zaměstnání věnovat a pravidelně ji sledovat a analyzovat, protože stále zůstává nedílnou součástí života a může přinést mnoho zajímavých poznatků využitelných v dalších výzkumech a v běžném životě.

Seznam použitých informačních zdrojů

1. BARTOŇOVÁ, Miroslava, Barbora BAZALOVÁ a Jarmila PIPEKOVÁ (2007). *Psychopedie: texty k distančnímu vzdělávání*. 2. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-161-4
2. BLAŽKOVÁ, Anna (2011). *Metodika podpory sociálních dovedností, aneb, Jak připravit a vést kurzy sociálních dovedností pro lidi s mentálním postižením*. Praha: Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, ISBN 978-80-260-0446-2
3. ČERNÁ, Marie (2015). *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. Vydání druhé. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, ISBN 978-80-246-3071-7
4. GAVORA, Peter (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, Edice pedagogické literatury. ISBN 80-85931-79-6
5. HENDL, Jan (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, ISBN 978-80-262-0982-9
6. KOZÁKOVÁ, Zdeňka, Lucia PASTIERIKOVÁ a Olga KREJČÍŘOVÁ (2013). *Výchova a vzdělávání osob s mentálním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 978-80-244-3714-9
7. KREJČÍŘOVÁ, Olga (2005). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, ISBN 80-903598-1-7
8. Listina základních práv a svobod, 1992.
9. MIOVSKÝ, Michal (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4
10. OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ (2005). *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-3718-0.
11. PIPEKOVÁ, Jarmila (2006). *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Brno: MSD, ISBN 80-86633-40-3
12. PROCHÁZKOVÁ, Lucie (2014). *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením- současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 978-80-210-7607-5

13. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání praktická škola jednoletá. 2009. Praha: Výzkumný ústav pedagogický.
14. Rámcový vzdělávací program pro obor vzdělávání praktická škola dvouletá. 2009. Praha: Výzkumný ústav pedagogický.
15. SOLOVSKÁ, Vendula (2013). *Rozvoj dovedností dospělých lidí s mentálním postižením*. Praha: Portál, ISBN 978-80-262-0369-8
16. ŠESTÁK, Jan (2005). Identifikace potřeby podpory poskytované člověku s mentálním postižením v období časně dospělosti. *Zdravotně sociální vědy*. 273-279. ISSN 1212-4117
17. ŠIŠKA, Jan (2005). *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0992-4
18. ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva (2011). *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Vyd. 4., přeprac. Praha: Portál, Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-889-0
19. VALENTA, Milan (2009). *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Parta, ISBN 978-80-7320-137-1
20. VALENTA, Milan, Jan MICHALÍK a Martin LEČBYCH (2018). *Mentální postižení*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0378-2
21. VÁGNEROVÁ, Marie (2014). *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, ISBN 978-80-262-0696-5
22. VALENTOVÁ, Jindra, Tereza JIŘIKOVSKÁ, Eliška PLETICHOVÁ, Anna KAUCKÁ, Lucie SOUKUPOVÁ a Pavla BAXOVÁ (2014). *Tranzitní program: Metodický průvodce*. Praha: Rytmus – od klienta k občanovi, o.p.s, ISBN 978-80-906052-0-6.
23. VITÁKOVÁ, Petra, ed (2005). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL-rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, ISBN 80-903598-0-9.
24. VÍTKOVÁ, Marie, ed (2003). *Otázky speciálně pedagogického poradenství: základy, teorie, praxe: učební text k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce"*. Brno: MSD, ISBN 80-86633-08-x.
25. Vyhláška č. 359/2009 Sb., Vyhláška o posuzování invalidity

26. Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti
27. Zákon č. 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách

Internetové zdroje

1. *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* [online]. [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <http://www.aamr.org/>
2. Domov pod hradem Žampach (2020). *Profily poskytovaných sociálních služeb* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: https://www.uspza.cz/soubory2/zakladni_popis_profily_sluzeb.pdf
3. Domov pod hradem Žampach (2020). *Veřejné prohlášení a závazek* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: https://www.uspza.cz/soubory2/Poslani_cile_a_zasady_poskytovane_sluzby_-_STD.pdf
4. Domov pod hradem Žampach (2020). *Zpráva o činnosti a plnění úkolů* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: https://www.uspza.cz/soubory2/zprava_za_2019.pdf
5. Domov u Studánky [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.domovustudanky.cz/>
6. Edu.cz. *Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání (RVP SOV)* [online]. [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/obory-h/>
7. Edu.cz. *Rámcové vzdělávací programy středního odborného vzdělávání (RVP SOV)* [online]. [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.edu.cz/rvp/ramcove-vzdelavaci-programy-stredniho-odborneho-vzdelavani-rvp-sov/obory-e/>
8. HUBLAR, Jaromír. Pracovní uplatnění lidí se zdravotním postižením jako nedílná součást jejich integrace. *Speciální pedagogika* [online]. 2013, 23(2), 143-151 [cit. 2021-03-08]. ISSN 1211-2720. Dostupné z: <http://dspace.specpeda.cz/bitstream/handle/0/105/143-151.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Chráněné dílny OZP (2020). *Jak šel čas s termínem chráněná dílna* [online]. [cit. 2021-02-09]. Dostupné z: <https://chranenedilnyozp.cz/jak-sel-cas-s-terminem-chranena-dilna/>
10. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Sociální podnikání* [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/>

11. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva- MPSV realizovalo průzkum sociálních podniků v ČR*, 2020 [online]. [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/18_02_2020+TZ+-+MPSV+realizovalo+pr%C5%AFzkum+soci%C3%A1ln%C3%ADch+podnik%C5%AF+v+%C4%8CR.pdf/f1aa3e4a-d3bb-e6bc-eb2b-47287c9b32a6
12. Národní ústav pro vzdělávání. *Střední vzdělávání* [online]. [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>
13. Neziskovky [online]. [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.neziskovky.cz/clanek/926/534/grantisa/07-082006-co-je-socialni-firma/>
14. Rytmus [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://rytmus.org/>
15. Sdružení Neratov, z.s. [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.neratov.cz/o-nas/>
16. Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice-a, z. s. Publikace [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.spmpr.cz/co-delame/publikace/>
17. Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice-b, z. s. [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.spmpr.cz/o-nas/>
18. Berenika, o. p. s. (2020). *Výroční zpráva Coffee club 2019* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://berenika-vm.cz/wp-content/uploads/2020/06/Kav%C3%A1rna.pdf>
19. Berenika, o. p. s. (2020). *Výroční zpráva 2019* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://berenika-vm.cz/wp-content/uploads/2020/06/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD-zpr%C3%A1va-%C3%BAvod.pdf>
20. Sdružení Neratov, z.s. (2020). *Výroční zpráva 2019* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://www.neratov.cz/wp-content/uploads/2020/06/Vyrocka-2019-3.pdf>
21. Šťastný domov Líšnice, z. ú. (2020). *Výroční zpráva 2019* [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: https://www.stastny-domov.cz/wp-content/uploads/2019-vyrocní_zprava.pdf
22. Život v Myjómí [online]. 2020 [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: https://myjomi.cz/wp-content/uploads/2020/06/Zpravodaj_MYJOMI_01_small.pdf

Seznam použitých zkratk

WHO - World Health Organization

IQ - inteligenční kvocient

MKN - Mezinárodní klasifikace nemocí

AAK - alternativní a augmentativní komunikace

CNS - centrální nervová soustava

SIS-A - Supports intensity scale-adult version

RVP PRŠ 1 - Rámcový vzdělávací program praktické školy jednoleté

OZP - osoba se zdravotním postižením

MPSV - ministerstvo práce a sociálních věcí

SPMP - Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením

RVP ZŠS - Rámcový vzdělávací program základní školy speciální

Seznam příloh

Příloha 1- Struktura otázek pro rozhovory

Příloha 2- Vzorový přepis rozhovoru – respondentka Petra

Příloha A- Struktura otázek pro rozhovory

Otázky pro rozhovor s klienty

1. Kolik je Vám let?
2. Jak dlouho žijete v tomto zařízení?
3. Jakou jste navštěvoval/a školu?
4. Kde pracujete? Jak dlouho?
5. Je toto Vaše první práce, nebo jste byl/a zaměstnán/a dříve někde jinde?
6. Odmítli Vás dříve v nějaké práci? Proč?
7. Jak jste si sháněl práci?
 - Víte, co je to Úřad práce?
 - Byl/a jste na něm někdy?
 - Víte, že Vám může pomoci získat práci?
8. Byl/a jste na nějakém pohovoru, než jste tuto práci získal/a?
 - Jak pohovor probíhal?
 - Připravoval/a jste se na něj nějak?
9. Pomáhali Vám pracovníci nějak při hledání zaměstnání?
10. Připravovali Vás ve škole na práci?
 - Měli jste nějakou praktickou výuku?
11. Je pro Vás důležité mít práci?
 - Proč?
12. Co Vám Vaše práce přináší?
 - Co Vás na ni baví?
13. Jste spokojeni s pracovní dobou?
 - Máte čas na svoje koníčky po práci?
14. Přemýšlel/a jste někdy o změně zaměstnání?
 - o Jakou práci byste chtěl/a dělat?
15. Co je náplní Vaší práce?
16. Je něco, co Vás v práci nebaví? Něco, co byste chtěl/potřeboval v práci zlepšit?
17. Je něco, co Vás v práci omezuje?
18. Musíte do práce dojíždět?
 - Vidíte dojíždění do zaměstnání jako problém?
19. Jací jsou Vaši spolupracovníci?

- Jste s nimi spokojený/á?
- 20. Řešili jste někdy nějaký konflikt nebo hádku mezi sebou?

Otázky pro rozhovor s klíčovými pracovníky

1. Jaká je vaše role při hledání zaměstnání klientů?
2. Provádíte nějakou edukaci v oblasti hledání zaměstnání, udržení zaměstnání, příprava na pohovor atd?
3. Máte dohled nad průběhem zaměstnávání klientů, co se týče docházky, dovolených atd?
4. Jak řešíte s klienty výplatu a finanční gramotnost?
 - Mají přehled o svých financích, výplatě?
5. Setkali jste se s odmítnutím klientů v zaměstnání z důvodu jejich postižení?

Otázky pro rozhovor se zaměstnavateli

1. Kolik v současné době zaměstnáváte osob s mentálním postižením?
2. Jsou na směně přítomni i zaměstnanci bez postižení?
3. Vyskytly se někdy nějaké problémy v rámci zaměstnávání těchto osob?
 - Řešili jste nějaké prohřešky, přestupky?
4. Jsou pro vás důležité předchozí zkušenosti v oboru?
5. Zprostředkujete v případě potřeby kurz či vzdělání v daném oboru?
6. Jak posuzujete vhodnost pracovního místa pro daného klienta?
7. Jak vypadá proces zaměstnání klienta s LMP?
 - Provádíte výběrové řízení?
8. Řešili jste někdy nějaké prohřešky ze strany klientů?
 - Bylo nutné udělení výpovědi?
9. Získáváte na základě zaměstnávání těchto osob nějaké příspěvky?
10. V čem vidíte přínos zaměstnávání osob s LMP?
11. Jak zajišťujete edukaci zaměstnanců v problematice bezpečnosti práce, atd?
12. Spolupracujete s Úřadem práce?
 - Jakým způsobem?
13. Jak zajišťujete propagaci volných pracovních míst pro OZP?

Příloha B- Vzorový přepis rozhovoru- respondentka Petra

Nejdřív bych se ráda zeptala, kolik je Vám let?

„47 let.“

A jak dlouho žijete v tomhle zařízení?

„Už 11 let.“

Jakou jste navštěvoval/a školu?

„Základní školu v Žamberku.“

A kde teď pracujete?

„V kompletační dílně v Albertinu v Žamberku. Jedná se o chráněnou dílnu.“

Jak dlouho už tam pracujete?

„5 let.“

A je toto Vaše první práce?

„Ne, není to moje první zaměstnání.“

A kde jste dřív pracovala?

„Dříve jsem byla zaměstnaná ve firmě Elitex v Žamberku a pak v restauraci Imrvere.“

V restauraci jste byla v kuchyni?

„Ano, pomáhala jsem, s čím bylo potřeba. Mytí nádobí, příprava zeleniny.“

A ten Elitex to byla vlastně fabrika, že?

„Ano.“

A tam jste byla jak dlouho?

„V Elitexu asi 4 roky a v Imrvere asi 2. Ono je lepší, když je tam člověk déle než pořád práci střídat.“

To je pravda, člověk si zvykne na prostředí, na lidi, že?

„Právě. Na kolektiv, ale i na tu práci. Už spoustu věcí dělám pak automaticky a je to příjemnější.“

Odmítli Vás dříve v nějaké práci?

„Nesetkala jsem se s odmítnutím.“

A jak jste si sháněla práci?

„Díky pracovníkům většinou. Pomáhali mi hledat inzeráty na internetu a obvolávat. Jsem ráda, že jsem to nemusela dělat sama.“

A byla jste někdy na Úřadu práce třeba? Víte, co vlastně dělá?

„Ano vím, pomáhají hledat práci a zajišťují dávky.“

Byla jste tam někdy?

„Ano byla, ale ne kvůli zaměstnání, právě kvůli dávkám.“

A takže než jste šla do toho Albertina, byla jste na nějakém pohovoru, než jste tuto práci získala?

„Ne nebyla, nebo si to nepamatuji.“

To nevádí. I s touto prací Vám pomáhali pracovníci?

„Ano, pomáhali. To zaměstnání jsem měla předjednané od nich.“

A když jste byla ještě ve škole, připravovali Vás v té škole na práci?

„Ne, nepřipravovali.“

Takže jste se musela zapracovat přímo v práci.

„Ano. Chvilí to trvalo, ale nedalo se nic dělat. Musela jsem se to doučit.“

Teď možná trochu zvláštní otázka. Je pro Vás důležité mít práci?

„Je pro mě důležité mít práci.“

A z jakého důvodu?

„Zejména z toho důvodu, že potřebuji být ve společnosti mezi lidmi. Nejsem ráda sama doma. Pro mě je důležité mít dobrý pracovní kolektiv než mzda.“

Tak to máme stejně. A co Vám ta práce přináší, krom toho kolektivu?

„To, že jsem v kolektivu mezi lidmi. To je nejdůležitější.“

Dobře. Co Vás na ni baví?

„Nic zásadního, беру to jako práci. Je to náročné na oči, ale máme fajn partu v práci.“

Dobrá parta, to je základ, že. A co pracovní doba? Jste spokojena s časem?

„Ano, jsem spokojená. Pracuji na ranní a odpolední směny, mám zkrácený pracovní úvazek.“

A s nadřízeným vycházíte? Nebo i s kolegy.

„Když potřebuji, tak si mohu pracovní směnu přehodit. Zaměstnavatel mě vychází vstříc. A jak říkám, jsme fajn parta.“

Tak to je dobře, že Vám vyjde vstříc. Máte pak čas na svoje koníčky po práci?

„Ano mám. Ráda vařím, a to stíhám i po práci. Někdy mám volné odpoledne, někdy dopoledne. To je lepší, než aby to bylo pořád stejné.“

Přemýšlela jste někdy o změně zaměstnání? Že byste chtěla dělat něco jiného, nebo někde jinde.

„Chvilku jsem o změně přemýšlela, ale nyní už ne. Jsem spokojená.“

A jakou práci byste kdyžtak hledala?

„Kdybych o současnou práci přišla, tak bych například ráda pracovala někde v restauraci třeba jako pomocná síla.“

Takže něco, jako jste dělala v Imrvere?

„Třeba.“

Co je náplní Vaší práce teďka v té dílně?

„Kompletace drobných výrobků pro firmu OEZ.“

Takže pro ně plníte nějaké zakázky a objednávky?

„Něco takovýho no. Podle počtu.“

A je něco, co Vás v práci nebaví?

„Práce je náročná na oči, ale zatím to zvládám. A je to docela náročné na ruce, jsou to drobný součástky. Jinak mě nic nenapadá.“

A je něco, co Vás v práci omezuje?

„Nic mě nenapadá. Poslední dobou mě omezují pouze nařízení, která souvisí s covidem.“

To je pravda. Musíte být asi celý den v rouškách, dodržovat hygienu, že?

„Přesně tak. Hlavně ty roušky a respirátory. Díky tomu je to ještě náročnější na ty oči.“

Musíte do práce dojíždět?

„Do práce dojíždět nemusím, ale nebyla by to pro mě překážka. Ale je to fajn, že nemusím nikam jezdit. Kdybych měla ale práci někde jinde a bavila mě, tak by to nevadilo, že dojíždím. Ale jak jsme se přestěhovali sem, tak je to víc praktický.“

Jací jsou Vaši spolupracovníci?

„Máme dobrý kolektiv, jsem tam ráda. Jak jsem říkala, je to to nejdůležitější.“

Řešili jste někdy nějaký konflikt nebo hádku mezi sebou?

„Řešili jsme konflikty, ale vždy se to urovnalo. Šlo jen o to, si to vyříkat.“

Čeho se ty konflikty týkaly?

„Celkem běžných věcí a nedorozumění. Ze začátku šlo o to zapracování a zvyknutí si.“

A když začalo to období koronaviru, chodila jste do práce?

„Ano, chodila. Pouze asi 14 dní jsem pracovala z domu. Nic se nezměnilo, jen ta hygiena a roušky, což není vždy příjemný.“

Tak to Vám rozumím. Tak já Vám moc děkuji za zajímavé povídání.