

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

Fakulta tělesné výchovy a sportu

**Hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním  
postižením v kompetenci ergoterapeuta**

**Assessment of vocational potential of disabled persons in the competence of  
occupational therapist**

Bakalářská práce

**Tereza Šťastná**

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jitka Vařeková, Ph.D.

Praha, 2007

## Abstrakt

**Název práce:** Hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením v kompetenci ergoterapeuta

Bakalářská práce je zaměřena na hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením. V prvních kapitolách teoretické části je pojednáno o nezaměstnanosti a jejím dopadu na jedince. V dalších kapitolách je seznámení s hodnocením v ergoterapii, přehled hodnotících materiálů a komponent hodnocení. Experiment je zaměřen na sestavení testovací sady Ergo-Š pro hodnocení pracovního potenciálu.

### Cíle práce:

Hlavním cílem práce je shrnutí teoretických poznatků o hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením a sestavení testovací sady.

Úkoly práce jsou:

1. Shrnutí poznatků o nezaměstnanosti, pracovní rehabilitaci a ergodiagnostice.
2. Podrobné rozebrání dovedností, schopností a návyků potřebných pro provádění pracovní činnosti a jsou předmětem hodnocení.
3. Přehled různých typů hodnocení.
4. Sestavení hodnotící sady Ergo-Š, která by se dala využít právě pro hodnocení pracovního potenciálu.
5. Sadou Ergo-Š bude otestováno pět probandů.

### Vědecké otázky:

1. Jaké metody hodnocení pracovního potenciálu jsou u nás dostupné a lze je vzhledem k účelu považovat za dostačující?
2. Je možné vytvořit takovou testovací sadu, aby současně postihla hodnocení pracovních návyků, dovedností a schopností?
3. Je možné tuto sadu využít pro hodnocení osob s různým typem zdravotního znevýhodnění?
4. Do jaké míry je možné v přiměřeném čase zjistit úroveň pracovního potenciálu?
5. Jsou výsledky z hodnocení pracovního potenciálu pomocí navrhované testovací sady uplatnitelné při zařazování jedinců do pracovního procesu?

**Metoda:**

Analýzou a zpracováním teoretických poznatků z dostupných materiálů byla sestavena sada Ergo-Š k hodnocení pracovního potenciálu. Sada Ergo-Š byla použita při hodnocení 5 uchazečů o zaměstnání. Probandi byli doporučeni k ergodiagnostickému vyšetření úřadem práce a Klinikou rehabilitačního lékařství. V rámci ergoterapeutického vyšetření bylo provedeno hodnocení sadou Ergo-Š. Sada Ergo-Š je sestavena pro hodnocení dovedností, schopností a návyků potřebných pro administrativní práce, proto byl i výběr probandů zaměřen tímto směrem. K prověření sady slouží i přehled komponent potřebných pro provádění pracovní činnosti.

**Výsledky:**

Výsledky hodnocení jednotlivých probandů jsou zpracovány formou kazuistik. Záběr sady je hodnocen přehlednou tabulkou komponent potřebných pro provádění pracovní činnosti.

**Klíčová slova:**

nezaměstnanost, ergoterapie, ergodiagnostika, pracovní potenciál, pracovní dovednosti, pracovní schopnosti, pracovní návyky, pracovní chování.

## **Abstrakt**

### Assessment of vocational potential of disabled persons in the competence of occupational therapist

This thesis is aimed on assessment of vocational potential of disabled persons. In first theoretic chapters, there are described concepts of unemployment and unemployment incidence. Next part of the work deal with assessment in occupational therapy, overview of evaluation materials and evaluation components. Next, experiment is aimed on compilation of a testing set Ergo-Š for vocational potential assessment.

### **Work objectives**

Main ambition of the thesis is a synthesis of theoretic knowledges in vocational potential assessment of disabled persons and a compilation of a testing set.

### **Goals**

1. Summary of basic knowledges of unemployment, occupational therapy and prevocational assessment.
2. Detailed analysis of skills, competences and routines, which are necessary for vocational activities.
3. Overview of different assessment instruments.
4. Compilation of assessment set Ergo-Š, which could be helpful for vocational potential evaluation.
5. This instrument will be tested on 5 persons.

### **Scientific questions**

1. What assessment methods are accesible in praxis? Are these instruments adequate for vocational potential assessment?
2. Is it possible to make up assessment set useful for all - vocational routines, skills and competences?
3. Is it possible to use such an assessment set for testing of differently handycapped persons?
4. Is it possible to state a vocational potential level in a reasonable time?

5. Are outputs of assessment set Ergo-Š exercisable in praxis (when persons are incorporated back to work)?

### **Method**

Analysis of theoretic findings (from available sources) helped to create vocational potential assessment set Ergo-Š. This set was tested on 5 persons. These persons were recommended for prevocational assessment by Employment Office and Department of Rehabilitation Medicine. The Ergo-Š set was implemented during occupational therapy testing. The assessment set Ergo-Š is created for testing skills, competences and routines, which are necessary in administrative work. Tested persons were also choosed from this point of view. The set Ergo-Š can be verified by a list of components needful for work activity.

### **Conclusions**

Outcomes from assessment of persons are elaborated in casuistries. The range of set Ergo-Š is evaluated in transparent table of components needful for work activity.

### **Key words**

unemployment, occupational therapy, prevocational assessment, vocational potential, vocational skills, vocational routines, vocational behaviour.

Touto cestou děkuji PhDr. Jitce Vařekové, Ph.D. za odborné vedení práce a za praktické rady v experimentální části. Dále děkuji za dobrou spolupráci při výzkumu a za podnětné připomínky svým kolegyním ergoterapeutkám, zvláště Mgr. Ludmile Šajtarové. Bez spolupráce výše jmenovaných by tato práce nevznikla.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použila jsem pouze literaturu uvedenou v seznamu bibliografické citace.

Ve Hředlích 27.7.2007

-----  
Tereza Šťastná

Svoluji k zapůjčení své bakalářské práce ke studijním účelům.

Prosím, aby byla vedena přesná evidence vypůjčovatelů, kteří musejí pramen převzaté literatury řádně citovat.

---

Jméno a příjmení: Číslo obč. průkazu: Datum vypůjčení: Poznámka:

---

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Teoretická východiska</b> .....	<b>10</b>
2.1	Jaký význam má práce pro člověka? .....	10
2.2	Nezaměstnanost a její dopad na jedince .....	10
2.2.1	Nezaměstnanost .....	10
2.2.2	Dopad nezaměstnanosti na jedince.....	12
2.3	Hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením .....	14
2.3.1	Průběh hodnocení v rehabilitačních centrech.....	14
2.3.2	Úloha ergoterapeuta při hodnocení.....	15
2.3.2.1	Vymezení ergoterapie jako profese .....	16
2.3.2.2	Význam hodnocení .....	17
2.3.2.3	Oblasti hodnocení v ergoterapii.....	17
2.3.2.3.1	Předpoklady k provádění pracovní činnosti .....	19
2.3.2.4	Metody hodnocení .....	20
2.3.2.4.1	Standardizované testy .....	20
2.3.2.4.2	Pozorování .....	25
2.3.2.4.3	Rozhovor .....	27
2.3.2.4.4	Anamnéza .....	29
2.3.2.4.5	Dotazníky a posuzovací škály .....	29
2.3.2.4.6	Modelové činnosti .....	31
<b>3</b>	<b>Experimentální část</b> .....	<b>33</b>
3.1	Metoda .....	33
3.2	Vědecké otázky: .....	33
3.3	Cíl a úkoly .....	34
3.4	Experimentální skupina .....	34
3.5	Popis instrumentů a technik použitých v sadě Ergo-Š .....	35
3.5.1	Přehled hodnocených položek .....	37
3.6	Průběh experimentu, analýza výsledků a dat.....	38
3.6.1	Výsledky testování jednotlivých probandů .....	39
3.6.2	Analýza výsledků a dat.....	54



<b>4</b>	<b>Diskuze.....</b>	<b>57</b>
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>60</b>
<b>6</b>	<b>Literatura.....</b>	<b>62</b>
<b>7</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>64</b>
7.1	Stručný přehled hodnocení.....	65
7.2	Popis jednotlivých subtestů předpracovního hodnocení dle K. Jacobs.....	66
7.3	Záznamový arch předpracovního hodnocení dle K. Jacobs.....	69
7.4	ERTOMIS - Pracovní list.....	70
7.5	Přehled subtestů a průběhu hodnocení Isernhagen Work Systems.....	72
7.6	Výklad chování zkoumané osoby při pozorování.....	74
7.7	Záznamový arch pro kvalitativní pozorování během testování a rozhovoru.....	78
7.8	Záznamový arch COTE scale.....	80
7.9	Sada pro hodnocení pracovního potenciálu – Ergo-Š.....	81

## 1 Úvod

Proč vlastně hodnotit pracovní potenciál u osob se zdravotním postižením? V roce 2004 vyšel v platnost zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., který kromě jiného obsahuje také paragrafy týkající se pracovní rehabilitace. Tato nově zpracovaná stať uzákoňuje způsob umísťování osob se zdravotním postižením na trh práce. Uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce je malá, a je efektivní umístit určitého klienta na určité pracovní místo. K tomu by mělo sloužit testování. Nevyhovující je umístění osob se zdravotním postižením bez důkladného promyšlení a zvážení možností klienta a požadavků pracoviště tzv. „metodou pokus – omyl“. Tento způsob zvyšuje psychickou zátěž a snižuje motivaci uchazečů, podstatně prodlouží zařazení těchto lidí do pracovního procesu, je i finančně náročnější. Pro řádné testování ale nejsou připravená pracoviště, nemají potřebné testovací sady, nástroje, materiály, znalosti a zkušenosti.

K hodnocení pracovního potenciálu mě přivedlo moje zaměstnání. Jako ergoterapeut na Klinice rehabilitačního lékařství 1. LF UK jsem stála před úkolem hodnotit osoby se zdravotním postižením pro účely zaměstnanosti. Testovací nástroje, které jsem měla k dispozici byly nedostatečné a výsledky byly jen mlhavé, subjektivní, někdy i zavádějící. Proto jsem začala studovat literaturu a postupně sbírat materiály. Co se týče ergoterapie a hodnocení pracovního potenciálu v ergoterapii je v české odborné literatuře minimum informací a v podstatě se z nich nedá vycházet. V zahraniční literatuře (anglické a německé), je sice situace podstatně lépe popsána a existuje celá řada nástrojů pro hodnocení pracovního potenciálu, ale pro zdejší poměry je dostupnost těchto nástrojů malá. Pro svou práci jsem vytvořila několik dotazníků, sestavila jsem záznamový arch, ale stále chyběl teoretický podklad, utřídění informací a sestavení ucelené sady pro testování. To byl důvod, proč jsem za téma své bakalářské práce zvolila právě hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením v kompetenci ergoterapeuta.

V práci jsem si dala za cíl utřídění informací o nezaměstnanosti a teoretických základech jednotlivých možností hodnocení (anamnéza, rozhovor, dotazníky, testy), sestavení přehledu komponent, které jsou potřebné pro provádění pracovní činnosti. Dalším úkolem je sestavení a ověření sady pro testování osob se zdravotním omezením.

Očekávám, že se tato práce uplatní v reálném testování pracovního potenciálu a poslouží jako základ pro další zdokonalování a objektivizaci hodnocení. Chtěla bych tuto práci využít i při výuce studentů ergoterapie na 1. LF UK v předmětu „Pracovní rehabilitace a ergodiagnostika“.

## 2 Teoretická východiska

### 2.1 Jaký význam má práce pro člověka?

Proč člověk chodí do práce? Proč každé ráno vstává s budíkem, dojíždí i několik desítek kilometrů? Proč se zlobí se svými podřízenými, nadřízenými, stroji? Proč někdy pracuje v neúnosných podmínkách? Co ho k tomu vede?

Práce je pro člověka přirozená a kulturní aktivita. Propojení fyzické a duchovní námahy odpovídá hlubinné biologické potřebě člověka, přiměřeně zatěžovat vlastní síly a porovnávat je s rodově příbuznými silami a strukturami přírody (Buchtová, 2002).

Asi největší motivací k práci v současné době jsou **peníze**. Za peníze si člověk může koupit hodnoty, kterými uspokojí řadu potřeb. Nemá-li člověk peníze, naplní v současné době jen těžko své potřeby. Dalším silným motivem k práci je **aktivita**. Den je díky zaměstnání smysluplně vyplněn a má řád. To proč člověk asi začal pracovat je **seberealizace**. V práci člověk uplatní co umí a zná, může být užitečný, má pocit z dobře vykonané práce. Většinou se v práci člověk setká s dalšími lidmi, což je velmi potřebné a bývá příjemné. **Sociální kontakt** je tedy také motivace k navštěvování zaměstnání. Pokud člověk má placené zaměstnání, je finančně nezávislý na rodině a společnosti. **Nezávislost a samostatnost** je nejen potvrzením vlastních schopností, ale i výrazem dospělosti (Vágnerová, 2004).

### 2.2 Nezaměstnanost a její dopad na jedince

#### 2.2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev který se v České republice znovu objevil v devadesátých letech dvacátého století. Je to problém ekonomický, sociální, psychologický i kulturní. Po ekonomické stránce je nezaměstnanost výrazem nerovnováhy trhu práce, který je obrazem nerovnovážného stavu hospodářství. Vzniklo několik teorií, jak k nezaměstnanosti dochází, co ji způsobuje a jak proti ní bojovat. Příkladem mohou být dvě školy. Podle liberální teorie si za nezaměstnanost člověk může sám, vždy má možnost si práci najít, proto nezaměstnanost nemusí být řešena státem. Druhý pohled je dirigistů, kteří jsou toho názoru, že k nezaměstnanosti dochází chybnou politikou státu a stát by ji měl proto řešit. Osoby, které můžeme považovat za nezaměstnané by měli splňovat v určitém období tři kritéria:

- jsou bez práce,
- práci aktivně vyhledávají,
- jsou připraveni k okamžitému nástupu do práce (Kraft, Bednářová, 2003).

Mareš (2002) popisuje několik typů nezaměstnanosti. **Frikční nezaměstnanost** – jinými slovy přechodná, je to doba mezi ukončením jednoho pracovního poměru do začátku poměru nového. **Strukturální nezaměstnanost** – je způsobena rozpadem neefektivní výroby a likvidací umělé přezaměstnanosti. **Cyklická a sezónní nezaměstnanost** – při tomto typu nezaměstnanosti nejsou využívány stávající kapacity z důvodu odbytových potíží. Pokud je cyklická nezaměstnanost vázaná na nějaké období (př. roční doba), nazývá se sezónní. **Skrytá nezaměstnanost** - osoby aktivně práci nevyhledávají, nejsou v evidenci úřadu práce, přesto by mohli být pracovně činní, jde o ženy v domácnosti, mladistvé apod. Poslední typ je **neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost** – osoby jsou sice zaměstnány, ale jejich kapacita či kvalifikace není plně využita. Musí přijmout práci na snížený úvazek, či práci v jiném oboru, než je jejich kvalifikace.

Nezaměstnaností nejsou ohroženi všichni stejně. Faktory, které mají obecně vliv na nezaměstnanost jsou věk, pohlaví, kvalifikace, příslušnost k nějaké sociální skupině a v neposlední řadě zdravotní stav jedince (Vágnerová, 2004).

Znevýhodnění osob se zdravotním postižením (OSZP) na trhu práce při výběru pracovního místa, můžeme pozorovat na několika úrovních. S pokrokem doby je manuální jednoduchá práce nahrazována stroji, není tedy dostatek příležitostí pro uplatnění, např. lidí s mentálním postižením. Je vysoký nárok na produktivitu a výkon, což je další znevýhodnění, protože část postižených má snížené psychomotorické tempo. Další významnou překážkou jsou předsudky, že je člověk se zdravotním postižením více nemocný (v pracovní neschopnosti, dochází na kontroly k lékaři...), je méně výkonný, je „zakomplexovaný“ a konfliktní. Řada těchto osob se zcela nevyrovnala se svým postižením a traumatizující zkušenost se ztrátou zaměstnání, ale i dlouhotrvající neúspěch, jejich krizi dále prohlubuje. Jsou vyřazeni ze sociální sítě nejen kvůli svému postižení, ale i kvůli nezaměstnanosti (Buchtová, 1999).

Na konci roku 2005 bylo v evidenci úřadu práce 75,3 tis. uchazečů o zaměstnání, kteří se řadí do skupiny (OSZP) – osoba se zdravotním postižením. Přičemž na jedno volné místo určené pro tuto osobu připadalo 52,0 uchazečů (URL, MPSV, 2006). Počet uchazečů v roce 2006 zůstává přibližně stejný, počet volných míst určených pro osoby se zdravotním postižením, se ale zvýšil. Uplatnitelnost osob se zdravotním postižením na trhu práce může být vyšší, když se bude předpokládat, že se upraví pracovní prostředí, může uchazeč se zdravotním postižením nastoupit na běžné místo, tzn. bez určení pro OSZP.

## 2.2.2 Dopad nezaměstnanosti na jedince

Mohlo by se zdát, že nezaměstnaný člověk má mnoho volného času, který by se dal efektivně využít (sebevzdělávání, koníčky, setkávání s přáteli ...). Zpočátku může mít i dostatek finančních prostředků pro uspokojení svých potřeb. Ale ono tomu tak není. Z mnoha studií vyplývá, že ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají negativní vliv na jedince v mnoha směrech.

Ztráta zaměstnání je spojena s traumatizujícím zážitkem. Podle Vágnerové (2004) člověk prochází čtyřmi fázemi, které každý prožívá individuálně a každá fáze je u každého jedince jinak dlouhá.

1. **Fáze šoku** – člověk nemůže uvěřit, že přišel o zaměstnání, může být ochromen, ochromení může přecházet ve vztek.
2. **Fáze optimismu a aktivního vyhledávání** – člověk se „oklepe“ po prvním šoku, a s novou energií vyhledává zaměstnání, věří, že novou práci v krátkém čase najde, pokud se to nestane, přejde do následující fáze.
3. **Fáze pesimismu** – člověk bývá zklamaný z trvalého neúspěchu, stává se pesimistickým, začíná si více uvědomovat závažnost své situace. Ubývá mu horlivosti do hledání zaměstnání.
4. **Fáze adaptace a rezignace** – pokud dlouhodobě práci nenachází, ztrácí pro něj hledání práce smysl, rezignuje, stává se pasivním. Zvyká si na svojí životní situaci. Tato fáze je charakteristická pocitem bezmoci, nízkým sebevědomím, ztrátou sebehodnocení a motivace.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti se objevují potíže jak psychické, tak i somatické.

Mohou se objevit změny **chování**, nezaměstnaný se může chovat jinak, než když měl nějakou pracovní roli. Mění se volní vlastnosti, snižuje se schopnost plánovat, uspořádat si svůj časový harmonogram, cíle jsou nízké a často nejsou uskutečněné.

V oblasti **citového prožívání** bývá dlouhodobá nezaměstnanost vnímána jako ztráta, která se projevuje zoufalstvím až depresí, může být vnímána i jako ohrožení vlastní budoucnosti. To vyvolává napětí, úzkost i strach.

U některých jedinců může být pozměněno **rozumové zpracování**, část jich si nepřipouští svoje případné pochybení, jsou pak více pasivní při vyhledávání, „vinu nese společnost, měla by jeho pracovní zařazení také vyřešit“. Jiní si mohou zpracovat situaci jako vlastní selhání, zhoršuje se jejich sebehodnocení a sebeúcta, vzniká pocit méněcennosti, neužitečnosti a zbytečnosti. Na základě špatné zkušenosti stálého neúspěchu při hledání

zaměstnání mohou mít pocit, že nemají již žádnou šanci práci najít a uplatnit se. U některých může nezaměstnanost vyvolat naopak zvýšenou aktivitu, příležitost ukázat svoje schopnosti, dokázat překonat překážky.

Mění se i hierarchie hodnot. Dochází k nenaplnění nebo jen částečnému naplnění potřeb. To se pak odráží v osobnosti (Vágnerová, 2004).

- **Potřeba stimulace** – nezaměstnaný nemá životní program, je pozměněn denní stereotyp, den je naplněn nudou, není naplněna potřeba smysluplné aktivity.
- **Potřeba sociálního kontaktu** – jsou omezeny styky s lidmi, nezaměstnaný se ubírá do samoty, s bývalými kolegy již nemá moc společného, známí jsou přes den v zaměstnání.
- **Potřeba smysluplného učení** – v zaměstnání je člověk „nucen“ se stále něco učit, doplňovat si znalosti, přibývají zkušenosti. Nezaměstnaný člověk nemá tuto nutnost, motivace k učení je snižena.
- **Potřeba citové jistoty a bezpečí** – nezaměstnanost s sebou přináší nejistoty, ztráta zaměstnání je vnímána jako osobní ohrožení. Je zvýšená potřeba sociální podpory.
- **Potřeba seberealizace** – nezaměstnaný neuplatní své znalosti a zkušenosti, připadá si zbytečný, méněcenný, nemá pozitivní hodnocení, má pocit prázdnoty.
- **Potřeba otevřené budoucnosti** – často dochází ke ztrátě naděje, ztrátě životní perspektivy, nezaměstnaný nevidí své budoucí uplatnění.

U dlouhodobě nezaměstnaných se objevuje zvýšená nemocnost prokazatelná v somatické oblasti. Bývají to bolesti hlavy, poruchy kardiovaskulárního aparátu, poruchy gastrointestinálního aparátu a dýchacího ústrojí. Stres spojený se ztrátou zaměstnání má vliv na změny vegetativního systému, což se může projevit hypertenzí, změnou biochemických charakteristik organismu (např. zvýšenou hladinou cholesterolu nebo sacharidů v krvi) (Buchtová, 2000).

Nezaměstnaný trpí ztrátou sociálních rolí, především role zaměstnaného, u mužů často bývá těžce nesena ztráta role živitele rodiny.

Nejen nezaměstnaný je stížen zátěží spojenou se ztrátou zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnaností. Trpí celé jeho okolí, a to především rodina. Dochází ke změně postavení nezaměstnaného člena, mění se zažité stereotypy a zvyklosti, je snížen finanční příjem a tím je omezeno uspokojování potřeb všech členů domácnosti. Rodina může být ale i oporou pro nezaměstnaného. Často dochází ke zvýšení napětí v rodině, není výjimkou, že se objevuje

domácí násilí. U rodin kde je dlouhodobě nezaměstnaný je i zvýšené procento rozvodů (Vágnerová, 2004).

Psychosomatické potíže vyplývající z dlouhodobé nezaměstnanosti jsou souhrnně nazvány **neuróza z nezaměstnanosti**. Hlavními příznaky jsou: změna emočního prožívání (deprese, úzkost, strach), neschopnost najít řešení své situace, změny v chování. Doprovodné příznaky jsou v somatické oblasti. Je zvýšené riziko užívání psychoaktivních látek (alkohol, cigarety, drogy) a riziko sebevražedného jednání.

Prožívání ztráty zaměstnání nebo dlouhodobé nezaměstnanosti je značně individuální, je však podobné u zdravých i zdravotně postižených.

## **2.3 Hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením**

Pod termíny „hodnocení pracovního potenciálu“, „ergodiagnostika“, nebo „zhodnocení zdravotního stavu za účelem zaměstnanosti“ (podle zákona o zaměstnanosti Sb. 435/2004), rozumíme v podstatě totéž. Jeho cílem je zvážit schopnosti a možnosti klienta vzhledem k jeho uplatnění na pracovním trhu. Na tomto hodnocení by se vždy měl podílet tým odborníků a týká se osoby, která je na trhu práce znevýhodněna. Znevýhodnění může být: nízké vzdělání, zdravotní postižení, psychopatologie, sociální patologie, člen minority.

Hodnocení pracovního potenciálu by se tedy mělo provádět u osob, které neuspěly z různých důvodů na trhu práce nebo u mladistvých, kteří teprve hledají první zaměstnání. Důvodem hodnocení je převážně výběr nejvhodnějšího pracovního místa pro konkrétního jedince.

V naší zemi se ergodiagnostice nedává příliš velký význam. Nemá dlouhou tradici, chybí testovací materiál, důvodem je i poměrně velká časová náročnost, náročnost na znalosti a zkušenosti testujících, následně i náročnost finanční. Není jasné do jakého sektoru hodnocení patří (zdravotní, sociální). Ani v jednom není dostatek financí na hodnocení.

Ergodiagnostika se provádí v některých rehabilitačních centrech, částečně se provádí v agenturách podporovaného zaměstnávání a na úřadech práce (bilanční diagnostika).

### **2.3.1 Průběh hodnocení v rehabilitačních centrech**

V České republice existuje několik rehabilitačních center, kde se provádí ucelená rehabilitace. Do ucelené rehabilitace patří jak léčebná rehabilitace, tak např. psychologická péče, sociální péče, ergodiagnostika a pracovní rehabilitace.

V roce 1997 byl na Klinice rehabilitačního lékařství 1. LF UK vytvořen model hodnocení pracovního potenciálu (Pfeiffer, J. a kol. Činnosti center rehabilitace) podle

kterého se řídí řada center v ČR. Jsou zde základní návody hodnocení pracovního potenciálu pro jednotlivé odbornosti. V současné době se provádí revize tohoto modelu a „zmodernizování“ metod hodnocení. Na této revizi se podílí dalších šest rehabilitačních center. Dalším dobrým příkladem hodnocení pracovního potenciálu může být občanské sdružení Green Doors se svým programem tréninkových pracovišť a s tím souvisejícím hodnocením.

### **Průběh hodnocení v rehabilitačních centrech:**

Ve většině případů provádí hodnocení tým odborníků, který je složen z lékaře, psychologa, fyzioterapeuta, ergoterapeuta a sociálního pracovníka. Další vyšetření, která se mohou provádět, jsou ergometrie, vyšetření speciálním pedagogem, logopedické vyšetření a ergonomické šetření.

Jako první vidí osobu, která bude hodnocena, **lékař**. Vychází ze zdravotnické dokumentace a provádí objektivní vyšetření zdravotního stavu. Klade důraz především na zdravotní omezení, která komplikují uplatnitelnost na trhu práce. Lékař doporučuje vyšetření dalších odborníků.

**Psycholog** se zaměřuje na klinické psychologické vyšetření, vyšetření výkonových psychických funkcí, vyšetření osobnosti.

**Fyzioterapeut** se zaměřuje na kineziologický rozbor, možnosti manipulace s břemeny, „školu zad“, výdrž v pracovní poloze.

**Ergoterapeut** se zaměřuje na úroveň soběstačnosti ve všedních denních činnostech, motivovanost k práci, pracovní chování a funkci horních končetin.

**Sociální pracovník** se zaměřuje na sociální anamnézu a zmapování současné situace, ekonomické poměry, představy o zaměstnání.

Každý specialista nezávisle zhodnotí klientův pracovní potenciál, možnosti pracovního zařazení, případné limitace a možné adaptace. Tým se sejde na rehabilitační konferenci, kde dojde ke konfrontaci závěrů. Výsledkem je zpráva, která obsahuje nejdůležitější body z hodnocení vedoucí k výběru vhodného pracovního místa, nebo pracovní rehabilitace.

### **2.3.2 Úloha ergoterapeuta při hodnocení**

Vzhledem k tomu, že tématem této práce je kompetence ergoterapeuta v rámci hodnocení pracovního potenciálu, budu se dále podrobněji věnovat obsahu této profese.



### 2.3.2.1 Vymezení ergoterapie jako profese

Ergoterapie je poměrně mladý obor a je součástí léčebné rehabilitace. V České republice jsou ergoterapeuti sdruženi v profesní organizaci – Česká asociace ergoterapeutů. Úkolem profesní organizace je hájit profesní práva a zájmy kvalifikovaných ergoterapeutů, podílet se na rozvoji oboru a informovat veřejnost o přínosu a uplatnění ergoterapie v rámci komplexní rehabilitace.

V roce 2006 byla upřesněna definice ergoterapie podle definice vydané světovou organizací ergoterapeutů (World Federation of Occupational Therapists). „*Ergoterapie je zdravotnická profese, která využívá specifické diagnostické a léčebné metody, postupy a činnosti při léčbě jedinců každého věku, s různým typem postižení, kteří jsou dočasně nebo trvale fyzicky, psychicky, smyslově nebo mentálně postiženi*(URL, ergoterapie, 2006).“

**Cíl oboru** je umožnit osobám zachovat si maximální soběstačnost v:

- **běžných denních činnostech** (Activities of Daily Living – ADL) - péče o sebe sama i o druhé, zahrnuje položky personálních ADL, jako je osobní hygiena, oblékání, příjem potravy ..., a položky instrumentálních ADL, př. nakupování, příprava jídla, běžný úklid...
- **pracovních činnostech** – zaměstnání a produktivní aktivity, patří sem i studium
- **aktivitách volného času**

**Ergoterapeut se zabývá:**

- hodnocením a nácvikem běžných denních činností (ADL)
- rehabilitací kognitivních funkcí a nácvikem komunikačních a sociálních dovedností
- návrhem kompenzačních a technických pomůcek
- poskytuje poradenské služby a instruktáž v otázce prevence vzniku komplikací a strukturálních změn
- poradenstvím v otázkách adaptace a úprav domácího prostředí
- podílí se na ergodiagnostickém vyšetření a předpracovní rehabilitaci, působí také v oblasti ergonomie práce a prostředí u specifických skupin osob
- rozvíjí vědecko-výzkumnou a publikační činnost

### 2.3.2.2 Význam hodnocení

Jednou z významných činností ergoterapeuta je hodnocení. Hodnotíme především z těchto důvodů:

- Hodnocením bychom měli definovat původ a rozsah klinických problémů osoby.
- Hodnocením bychom měli zjistit současnou funkční úroveň osoby a tedy zjištění možného potenciálu pro působení ergoterapie.
- Hodnocením bychom měli stanovit cíle a priority v terapii a dále stanovit plán intervence.
- Hodnocení nám umožní srovnávání, sledování vývoje stavu, případně stanovení jiné strategie ergoterapeutické intervence.
- Hodnocením můžeme sledovat účinnost (efektivnost) intervence.
- Hodnocení nám napomáhá při intervenci ve smyslu Evidence based practice (praxe založená na důkazech).
- Hodnocení nám napomáhá při výběru vhodného pracovního uplatnění a vhodné pracovní činnosti.
- Hodnocení ergoterapeuta v ergodiagnostice je přínosné v tom, že pole působnosti ergoterapeuta je zaměřeno na praktické dovednosti v oblasti soběstačnosti, v oblasti pracovního výkonu a v psychosociální oblasti.

### 2.3.2.3 Oblasti hodnocení v ergoterapii

Základem hodnocení a práce v ergoterapii je podrobná analýza aktivity, která se rozděluje do tří oblastí – **funkce, aktivity a prostředí**. Ve skutečnosti se oblasti prolínají (Habermann, Kolster 2002). Hodnotí se vždy působení všech tří oblastí zároveň. Podrobnou analýzou aktivit se zabývá Lewin a Reed (1998). Překlad několika metod analýzy aktivity a další příklady lze nalézt v diplomové práci Hamáčkové (2006).

Příkladem analýzy aktivity je v dalším textu výměna žárovky (viz kurzíva). Zde jsou uvedeny jen základní poznatky, analýza by mohla být i více podrobnější:

#### 1. funkce

- a) subsystém senzomotorických schopností
  - senzorní – př. smyslové uvědomování si – *jedinec vidí nesvítící lustr*
  - neuromuskulo-skeletální – př. rozsah pohybů, síla, výdrž – *přenesení židle*
  - motorické – hrubá motorika, praxe, jemná motorika/dominance – *chůze, vystoupení na židli, uchopení žárovky, znalost na kterou stranu ji zašroubovat*

- b) subsystém kognitivních/neuropsychologických schopností
  - úroveň vědomí, orientace, rozpoznávání, rozsah pozornosti, iniciace, ukončení aktivity, paměť, řazení, kategorizace, prostorová orientace, řešení problémů, učení se – *uvědomí si, že je potřeba vyměnit žárovku, pamatuje si, kde jsou náhradní žárovky uloženy, dokáže je najít, vybrat správnou, ví, že je potřeba nejprve vypnout pojistky, pak vyšroubovat prasklou žárovku a teprve pak našroubovat novou a zapnout pojistky*
- c) subsystém psychosociálních schopností
  - psychologické – hodnoty, zájmy, sebepojetí - *je pro něj důležité, aby lustr svítil*
  - sociální – vykonávání rolí, sociální chování, interpersonální dovednosti, sebevyjádření - *součástí role otce je technická péče o domácnost*
  - sebeorganizace – dovednosti pro zvládnutí stresových situací, časový management, sebekontrola – *výměnu žárovky zvládne i potmě*

## 2. aktivita

- a) všední denní činnosti (ADL)
  - personální – osobní hygiena, oblékání, příjem potravy, koupání, použití WC, přesuny
  - instrumentální – příprava jídla, běžný úklid, nakupování, manipulace s penězi, používání dopravních prostředků, péče o domácnost – *mezi tyto aktivity patří i výměna žárovky*
- b) aktivity volného času, hra
- c) práce, produktivita – *pokud je elektrikář, nebo údržbář patří výměna žárovky mezi jeho pracovní dovednosti*

## 3. schopnost jednání v prostředí

- a) fyzickém – okolní prostředí kromě člověka, př. terén, přístupnost, budovy, předměty, nábytek, pomůcky, náradí... - *místnost, židle, schody do sklepa k pojistkám, otvírání skříněk u pojistek*
- b) sociálním – jednání ve společnosti, zastávání sociálních rolí, které společnost po jedinci očekává – *rodina od něj očekává, že vymění žárovku, je to samozřejmostí. Pokud to neprovede selže i ve společnosti, neboť naše společnost očekává, že žárovky vyměňuje muž*

- c) kulturním – zvyky, normy chování, právní normy, možnosti vzdělání, pracovního uplatnění a ekonomické podpory - *v naší společnosti je zvykem svítit elektrinou, tedy žárovkou v lustru, mohl se vyučit elektrikářem.*

### 2.3.2.3.1 Předpoklady k provádění pracovní činnosti

Karen Jacobs, která se zaměřovala především na předpracovní rehabilitaci u mentálně postižených, ve své knize Occupational Therapy : Work Related Programs and Assessments (1991) uvádí, že každý jedinec musí mít pro získání a smysluplné provádění pracovní činnosti určité předpoklady. Tyto předpoklady dělí do čtyř skupin: pracovní návyky, pracovní dovednosti, schopnosti a fyzické předpoklady. Úroveň předpokladů je závislá na dosavadních zkušenostech, způsobu života, zájmech, možnostech rozvoje, atd.

Úroveň předpokladů může být ovlivněna dvěma způsoby, pozitivním i negativním. Pozitivně ovlivňovat může především podnětné prostředí, ve kterém je dostatek prostoru, materiálu, znalostí a oboustranné náklonnosti k rozvoji. Negativní ovlivnění pramení buď z nedostatečné nebo naopak přehnané stimulace z prostředí.

**Pracovní návyky** jsou vlastnosti, které jsou nezbytně nutné pro možnost úspěšného zapojení do jakéhokoliv pracovního procesu. Charakterizují vztah a přístup člověka k činnostem. Nesouvisí přímo s pracovní náplní, ale jsou to spíše nezbytné okolnosti. Pracovním návykům se člověk učí v průběhu života, zvláště v dětství a v období dospívání. To, jak jsou pracovní návyky rozvinuté, do jisté míry závisí na podnětnosti prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá. Po završení období dospívání dochází k fixaci návyků v jedincově osobnosti a lze jen obtížně dosáhnout nějakých změn.

Mezi pracovní návyky patří: mezilidské vztahy a chování, sebekontrola, pojem o čase, započetí aktivity, dokončení aktivity, uspořádání práce, řešení problémů, pozornost, bezpečnost, použití nástrojů.

**Pracovní dovednosti** - jedná se o činnosti, které se člověk naučil, nebo se jim teoreticky naučit může. Možnost naučit se těmito činnostem závisí v jisté míře na úrovni ostatních předpokladů, především na možnosti jednotlivce si danou činnost vyzkoušet a opakováním si ji časem osvojit. Získané dovednosti se musí stále udržovat a zdokonalovat, neboť snadno dochází k jejich ztrátě.

Pracovních dovedností je nespočet, například to může být psaní na stroji – znalost základní obsluhy psacího stroje, zvládnutí techniky psaní, kombinace kláves, založení a vyjmutí listu papíru, atd.

**Schopnosti** jsou všeobecné vlastnosti a možnosti, jejichž úroveň je pro každého jedince typická a individuální. Úroveň schopností je dána funkcí kognitivního, percepčního a psychomotorického systému. Schopnosti mají přímý vliv na to, jakým způsobem (kvalitou) jsou jednotlivé činnosti vykonávány, respektive zda je jedinec schopen se přizpůsobit požadavkům. Úroveň schopností je z části daná již od narození a z části se utváří během vývoje. Schopnosti jsou charakteristické i značnou kolísavostí a proto je velmi obtížné měřit a testovat jejich úroveň.

Mezi schopnosti se řadí: inteligence, verbální schopnosti, vnímání tvaru a prostoru, motorická koordinace, koordinace oko-ruka, lateralita, jemná motorika, barevné rozlišování.

**Fyzické předpoklady** jsou především základní pohybové činnosti. Každý jedinec si vybuduje svoje vlastní pohybové stereotypy, způsoby a zvyklosti. U každé z těchto činností lze určit ideální vzorec, nebo úroveň provedení či funkce.

Mezi fyzické předpoklady patří: zvedání, nošení, tlačení, tahání břemene, rovnovážné reakce, plazení, ohýbání, krčení, uchopování atd. Mimo pohybových schopností sem patří i schopnosti: vidět, slyšet, cítit a mluvit.

#### **2.3.2.4 Metody hodnocení**

Pro hodnocení lze použít řadu metod: standardizované testy, klinické metody (rozhovor, pozorování, anamnéza), dotazníky a posuzovací škály. Záleží na vhodném výběru hodnotícího materiálu, aby byly pokryty všechny komponenty, které je třeba hodnotit. Je dobré při výběru sledovat validitu (platnost) a reliabilitu (spolehlivost) testu. Dalším důležitým kritériem je umět využít výsledků, které se hodnocením získají, umět je zpracovat a předat tak, aby byly použitelné pro další práci s klientem. Stručný přehled hodnocení uvedených v této práci je v [příloze č.1](#).

##### **2.3.2.4.1 Standardizované testy**

Dostupnost standardizovaných testů pro hodnocení pracovního potenciálu je v České republice omezená, což je dáno především jejich cenou, i „velikostí“ České republiky. Náklady na případné zavedení hodnocení jsou vysoké a jejich využitelnost je naopak nízká. V České republice je pouze několik center, které by hodnocení využily. Nepokryly by se tak výdaje na překlad, ani na potřebnou standardizaci pro zdejší podmínky. Vytvoření nového testu se setkává se stejným problémem.

Standardizované testy se vyznačují tím, že dodržují určitá pravidla, užívá se jednotných pomůcek a jednotným způsobem se vyhodnocují získané informace (odpovědi,

výkony a výtvoř). Samotné testování je považováno za experiment, neboť se testem navodí chování osoby v kontrolovaných a často umělých podmínkách (Svoboda, 1999).

Příklad některých standardizovaných testů, které se provádějí v České republice i v zahraničí je v následujícím textu. Výčet všech testů hodnotících pracovní potenciál je nad rámec této práce.

### **Všeobecný kancelářský test – General clerical test**

**Autor:** Bennett, G.K.; překlad pro potřeby KRL, úsek ergoterapie.

**Popis:** Všeobecný kancelářský test je zaměřen na hodnocení komplexních dovedností, potřebných pro práci v administrativě. Obsahuje 9 subtestů rozdělených do tří skupin, které jsou zaměřeny na schopnosti kancelářské, matematické a verbální, pro každou část se udává skóre. Subtesty jsou časově omezeny.

**Vyhodnocení:** Výsledky všeobecného kancelářského testu poskytují odhad obecných kognitivních schopností, potřebných pro výkon řady zaměstnání. Test lze použít i při predikci úspěšnosti v určitém zaměstnání.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.

### **Purdue Pegboard**

**Autor:** Tiffin, J.; překlad pro potřeby KRL, úsek ergoterapie.

**Popis:** Purdue Pegboard (**obr. 1**) je standardizované hodnocení horní končetiny, které měří zručnost, koordinaci ruky, jemnou motoriku, bimanuální práci. Test je složen z desky s otvory, sadou tyček, podložek a trubiček. Měří se výkon kolik tyček je schopen daný jedinec v určitém čase zasunout do desky. V dalších subtestech jsou různé kombinace práce pravé, levé ruky odděleně i současně, i v sestavách komponentů – tyčky, podložky, trubičky.

**Vyhodnocení:** Výkon se provádí ve třech pokusech, ze kterých se vypočítá průměr, který se srovná s normou.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.



Obr. 1. Purdue Pegboard

### **JAMAR<sup>®</sup> dynamometr**

**Autor:** Sammons Preston Rolyan

**Popis:** JAMAR<sup>®</sup> dynamometr (obr. 2) je přístroj pro přesné měření svalové síly stisku ruky v pěti roztečích 9 cm, 12 cm, 14,5 cm, 17 cm, 20 cm.

**Vyhodnocení:** Měří se maximální síla ve třech pokusech v každé rozteči a z výsledků se vypočítá průměr, který se porovná s normativními daty.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.



Obr. 2. JAMAR<sup>®</sup> dynamometr

### **Test pracovních dovedností podle Karen Jacobs (Jacobs, 1991)**

**Autor:** Jacobs K.; překlad pro potřeby KRL, úsek ergoterapie.

**Popis:** Jde o kvalitativní test, který byl prvotně určen pro mládež s poruchami učení pro zjištění pracovních dovedností. Test obsahuje 15 subtestů (kontrola kvality, řazení dle abecedy, třídění dle seznamu, truhlářské spojování dřeva, kancelářská práce, telefonní seznam, práce v továrně, pohyb po okolí, představa o penězích, orientace na složenice, plánování času, postoj k práci, tělesné schéma, sešívání kůže, příprava potravy) (bližší popis viz [příloha č.2](#)), přičemž není podmínkou testovat klienta všemi subtesty. V testu se sledují tyto oblasti:

- pohybové dovednosti (koordinace jemné motoriky, koordinace oko-ruka, plán pracovního výkonu, používání nástrojů);
- chování při práci (soustředění se na práci, schopnost pracovat podle instrukcí verbálních, vizuálních, psaných, organizační dovednosti, schopnost učinit rozhodnutí);
- pracovní schopnosti (schopnost třídít, soustředit se na detail úkolu, správně řadit sled činností, řešit problém, praktické využití znalosti v běžném životě);

**Vyhodnocení:** Z výsledků subtestů se stanoví silné a slabé stránky. V [příloze č. 3](#) je záznamový arch.

**Dostupnost v ČR:** Celý test vyšel v knize Jacobsové (1991). Kniha je dostupná v knihovně 1. LF UK.

### **Ertomis**

**Autor:** Jochheim K.A., Koch M., Scheid E.M., Schian H.M., Weinmann S.

**Popis:** Komplexní hodnocení, na kterém se podílí celý tým (lékař, psycholog, pracovní terapeut či ergoterapeut), obsahuje několik sad pracovních činností z různých oblastí (měření, technické kreslení, práce s kovem, práce s papírem, práce s textilem, práce se dřevem, práce v domácnosti, práce s elektrotechnikou, účetnictví a hospodaření). Ukázka pracovního listu viz. [příloha č. 4](#).

**Vyhodnocení:** Hodnocení bylo přizpůsobeno Mezinárodní klasifikaci nemocí ICDH vydané WHO 1980. Hodnotí se tyto oblasti: pohyblivost a koordinace horních a dolních končetin, trupu a hlavy; pracovní pozice; smysly; psychické schopnosti; řeč a písmo jako prostředek komunikace; tolerance zátěže při práci, ostatní – jako např. schopnost vedení.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v německé verzi v zahraničí.



## **Isernhagen Work Systems Funktional Capacity Evaluation Procedures (IWS)**

**Autor:** Isernhagen S.

**Popis:** Jde o test hodnotící převážně fyzické předpoklady potřebné pro vykonávání pracovní činnosti. Hodnocení je zaměřeno na držení těla a pohyblivost, koordinaci rukou, lokomoci, manipulaci s břemenem, výdrž v pracovní poloze. Hodnocení se skládá z 29 subtestů, které se provádí ve dvou po sobě jdoucích dnech. Přehled subtestů a průběhu hodnocení IWS viz [příloha č. 5](#). Celé hodnocení je doplněno o hodnocení bolesti, jemné motoriky a koordinace ruky a subjektivní hodnocení fyzických předpokladů - PACT (Performance assessment and Capacity Testing).

**Vyhodnocení:** IWS je postaven na kineziofyzickém principu, jsou stanovena přesná biomechanická kritéria podle kterých se hodnotí limit výkonu testovaného.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.

## **Pracovní křivka podle Emila Kraepelina a Richarda Pauliho**

**Autor:** Kraepelin E., Pauli R.

**Popis:** Jde o objektivní hodnocení součtů jednoduchých čísel za časovou jednotku. Tato jednoduchá činnost napodobuje jakoukoli jednoduchou monotónní práci. Pomocí testu se zjišťuje kvalita, množství a průběh práce.

**Vyhodnocení:** Při vyhodnocení testu se sleduje průměrné množství součtů za interval, začáteční nárůst tempa práce, chyby, opravy, kolísání tempa práce v průběhu testu, konečný nárůst tempa práce (Vávra a kol., 2005).

**Dostupnost v ČR:** Ano viz Pfeiffer, J. a kol. Činnosti center rehabilitace.

## **Hamet 2**

**Autor:** Dieterich M., Goll M., Pfeiffer G., Tress J., Schweiger F., Hartmann F., ve spolupráci s Kempf I., Walz A., Beck P., Fischer M.

**Popis:** Hodnocení, které se v současné době objevuje na německém trhu v novém provedení. Zaměřuje se na hodnocení při činnosti v oblastech senzomotorických, kognitivních a psychosociálních. Hamet 2 se skládá ze čtyř modulů, které se mohou použít i samostatně. Modul 1 prověřuje základní pracovní kompetence (řemeslné práce, práce s PC). Modul 2 prověřuje schopnosti učení při provádění základních pracovních kompetencí, na základě výsledků jsou stanoveny učební strategie. Modul 3 se zaměřuje na sociální kompetence, provádí se při práci ve skupině. Modul 4 testuje schopnost propojeného myšlení, nalezení chyb a jejich opravu, rozpoznávání problémů a jejich řešení.

**Vyhodnocení:** Vyhodnocení se provádí v každém modulu zvlášť, zpracovává se programem v osobním počítači, výsledkem je profil jedince s jeho silnými a slabými stránkami a možnostmi a strategiemi učení (URL, Hamet 2, 2006).

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v německé verzi v zahraničí.

#### 2.3.2.4.2 Pozorování

Dle Svobody (1999) je pozorování metoda, která spočívá v záměrném a plánovitém vnímání, které je cílevědomě zaměřeno k dosažení určitého cíle. Pozorování je dvojího druhu:

- **Volné pozorování** – pozorování je bezděčné a náhodné, nejsou žádná pravidla, není vymezen cíl pozorování.
- **Zaměřené pozorování** – pracuje se dle předem připraveného programu, plánu nebo schématu. Pracovník se soustředí jen na údaje podstatné pro daný účel, dochází tedy k zpřesnění a zjednodušení sledování.

Pokud má pozorování splňovat podmínky diagnostické metody, mělo by splňovat tyto zásady:

- **Zásadu plánovitosti** – je dopředu stanoven plán, obsah o postup pozorování.
- **Zásada systematičnosti** – průběh pozorování je soustavný, dlouhodobý.
- **Zásada přesnosti a objektivity** – musí být stanovena kritéria pro posuzování, způsob registrace a nezávislost na pozorovateli.

Pozorování jako diagnostická metoda by měla mít svůj řád, nejprve by se mělo stanovit co, proč a jak se bude pozorovat. Následně proběhne vlastní pozorování s popisem a registrací sledovaných jevů. Pak by měla proběhnout analýza získaných dat. Konečnou fází pozorování je interpretace pozorováním získaných jevů. Jako příklad je v [příloze č. 6](#) uveden interpretační systém, který se týká výkladu chování zkoumané osoby.

Záznam pozorování během činnosti je další důležitou fází. Existují dva způsoby záznamu:

- Záznam se provádí během pozorování či rozhovoru. Tento postup je velice přesný a úplný, nevýhodou je rušení a u rozhovoru navíc vážne plynulost.
- Druhá možnost je záznam provést po ukončení kontaktu s vyšetřovaným, odpadá rušení testovaného, ale značně se zvyšuje nepřesnost a neúplnost záznamu.

Doporučuje se kombinace obou způsobů – během pozorování / rozhovoru si provádět stručné poznámky a po ukončení kontaktu provést podrobný zápis. V [příloze č. 7](#) je uveden Vernonův

záznamový arch pro kvalitativní pozorování během testování a rozhovoru, jedná se o výčet vyskytujícího se chování.

Pro správné pozorování by neměla být opomenuta důležitá proměnná a tou je osobnost pozorovatele. Měl by splňovat následující předpoklady:

1. zdravé a účinné smyslové orgány
2. schopnost koncentrace pozornosti
3. schopnost konat přiměřené a přesné odhady
4. oproštěnost od různých patických stavů (alkohol, drogy)
5. schopnost pozorovatele vnímat přesně
6. oproštěnost od předsudků, zaujatosti a od návyku interpretace
7. konání bezprostředních a přesných záznamů

Při ergodiagnostice převážně využíváme pozorování zaměřeného a pozorovací metoda je využívána při provádění určité činnosti. Jako příklad může posloužit „Komprehensivní ergoterapeutická hodnotící škála“, která se může použít pro hodnocení pracovního potenciálu. Často se ale struktura pozorování vytváří přímo na pracovišti pro určitou činnost.

Příklad škály pro záznam pozorování:

### **Komprehensivní ergoterapeutická hodnotící škála – Comprehensive Occupational Therapy Evaluation Scale (COTE scale)**

**Autor:** Brayman, S.J., Kirby, T.F., Misenheimer, A.M., Short, M.J.

**Popis:** COTEs je behaviorální posuzovací 25 položková škála, kterou používají ergoterapeuté především v psychiatrických rehabilitačních programech. Je rozdělena na 3 části: Obecné chování, Interpersonální chování a Chování v činnosti ([příloha č. 8](#)).

COTEs byla vytvořena jako objektivní ergoterapeutické hodnocení pozorovaného chování a také pro hodnocení změn v léčbě pacientů. Závěry COTEs poskytují ergoterapeutovi značné množství důležitých informací o chování pacienta v ucelené formě za použití specificky definované terminologie.

**Vyhodnocení:** Ve všech 25 položkách COTEs se používá 5 bodová škála, proto může být jakákoliv změna chování kvantitativně zaznamenána.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.

### 2.3.2.4.3 Rozhovor

Rozhovor patří mezi nejobtížnější diagnostické postupy. Pomocí rozhovoru a pozorování můžeme poznat člověka v jeho celistvosti, komplexnosti a jedinečnosti. Jednou z charakteristik rozhovoru je, že jde o bezprostřední a přirozený kontakt mezi terapeutem a klientem, mezi nimiž není žádný prostředník – test. Rozhovor nám poskytne získání informací o názorech, postojích, přáních a obavách subjektu, informace o jeho vnitřním světě, které nemůžeme zjistit pomocí pozorování (Svoboda, 1999).

Zásady kvalitního rozhovoru:

- dostatek času na přípravu rozhovoru,
- klidná a příjemná místnost,
- zkušenosti terapeuta s vedením rozhovoru,
- terapeut by měl především naslouchat než mluvit,
- měl by umět vnímat nejen slyšet,
- správně volit typy otázek.

Podle míry standardizace otázek rozeznáváme následující typy rozhovorů:

- **Strukturovaný rozhovor** – je předem vypracované schéma, je dáno pořadí a formulace otázek, je zde velká podobnost s dotazníkem.
- **Semistrukturovaný rozhovor** – je pevně stanoven záměr, oblasti a cíl rozhovoru, nemusí se striktně dodržovat pořadí a formulace otázek.
- **Volný rozhovor** – není pevně stanoven způsob, jak dosáhnout předem stanoveného cíle.

U rozhovoru rozlišujeme podle Svobody (1999) základní fáze rozhovoru:

1. **Úvodní** – kdy jde o navázání kontaktu, vytvoření optimální atmosféry a naladění na komunikační úroveň klienta.
2. **Jádro rozhovoru** – hlavním cílem je získat co nejvíce diagnostických informací.
3. **Závěr rozhovoru** – mělo by dojít k uvolnění napětí a k naladění na další spolupráci.

Příklad známých ergoterapeutických strukturovaných rozhovorů:

#### **Worker Role Interview (WRI)**

**Autor:** Kielhofner, G.

**Popis:** Model of Human Occupation (MOHO) – Model lidského zaměstnávání patří mezi první teoretické modely v ergoterapii. MOHO prezentuje člověka jako otevřený systém, který je ve stálé interakci s prostředím (vstup – lidský otevřený systém – výstup – zpětná vazba). Lidský otevřený systém má tři subsystémy: vůle, zvyk, výkon. Jako jeden z mnoha nástrojů tohoto modelu vznikl Worker Role Interview. WRI je semistrukturovaný rozhovor, který obsahuje 28 doporučených otázek, které se vztahují k subsystémům definovaných v MOHO viz [tabulka č. 1](#).

Tabulka č. 1 (Fisher, in Špačková 2003)

<b>Vnímání vlastní účinnosti</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• odhadne svoje dovednosti a omezení</li> <li>• očekávání od pracovního úspěchu</li> <li>• přijímá odpovědnost</li> </ul>
<b>Hodnoty</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• oddanost práci</li> <li>• cíle související s prací</li> </ul>
<b>Zájmy</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• práce klienta baví</li> <li>• věnuje se zálibám</li> </ul>
<b>Role</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• identifikuje se s problémem</li> <li>• odhadne pracovní nároky</li> <li>• vliv dalších rolí</li> </ul>
<b>Zvyky</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pracovní návyky</li> <li>• každodenní rutina</li> <li>• přizpůsobuje zvyky, aby snížil obtíže</li> </ul>
<b>Prostředí</b>
klientovo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vnímání pracoviště</li> <li>• vnímání rodiny a známých</li> <li>• vnímání nadřízeného/zaměstnavatele</li> <li>• vnímání spolupracovníků</li> </ul>

**Vyhodnocení:** ke každé odpovědi se přiřadí bod z čtyřbodové stupnice:

4 ... výrazně zvyšuje klientovy šance, výhoda,

3 ... zvyšuje klientovy šance, výhoda,

2 ... snižuje klientovy šance, nevýhoda,

1 ... výrazně snižuje klientovy šance, nevýhoda.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.

### **COPM – Canadian Occupational Performance Measure**

**Autor:** Law M., Baptiste S., Carswell A., McColl M., Polatojko H., Pollock N.

**Popis:** Je hodnocení, které formou semistrukturovaného rozhovoru hodnotí, jak klient vnímá vlastní výkon v činnosti. Klient stanoví důležitost pro něj významných činností v některé z oblastí zaměstnávání (péče o sebe, produktivita a práce, volný čas) ve které chce být hodnocen. U těchto důležitých činností si klient stanoví míru výkonu a spokojenost s výkonem. Výhodou tohoto instrumentu je, že je klient přímo zapojen do hodnocení a procesu terapie.

**Vyhodnocení:** Hodnocení ergoterapeuta je doplněno hodnocením samotným pacientem, který na číselné škále 1-10 určí vnímání vlastní dysfunkce ve zmíněných oblastech. Pacient hodnotí důležitost činnosti a spokojenost s jejím provedením.

**Dostupnost v ČR:** Ne, je plánované vydání v tomto roce Českou asociací ergoterapeutů.

#### 2.3.2.4.4 Anamnéza

Anamnézou se nazývá zjišťování údajů z minulosti jedince, které mají významný vztah k poznání osobnosti (řec. anamnesis = rozpomínání) (Svoboda, 1999).

Anamnéza se získává pomocí strukturovaného rozhovoru se současným záznamem údajů. Anamnéza je **subjektivní**, informace se získávají od klienta, nebo je **objektivní**, kdy zdrojem informací jsou většinou příbuzní, spolupracovníci, případně se čerpá z různých záznamů a zpráv.

Pro potřeby ergodiagnostického vyšetření se odebírá anamnéza osobní, rodinná, školní a pracovní.

**Osobní anamnéza** by měla obsahovat demografické údaje: jméno, příjmení, datum narození, adresa a telefon, zdravotní problémy, finanční situace – dávky sociálního zabezpečení, zájmy.

**Rodinná anamnéza** se zaměřuje na rodinný stav, bydlení, spolužití ve společné domácnosti.

**Školní anamnéza** obsahuje dokončené i nedokončené vzdělání, absolvování vzdělávacích kurzů, znalost cizího jazyka, znalost práce na počítači.

**Pracovní anamnéza** se zaměří na dosavadní pracovní zkušenosti, spokojenost se zvolenou profesí, změny zaměstnání a jejich příčiny, profesní plány (Pfeiffer, 1990, str. 66-67).

#### 2.3.2.4.5 Dotazníky a posuzovací škály

**Dotazníky** jsou poměrně často využívané při diagnostice. Zachycují subjektivní výpověď vyšetřované osoby o jejích vlastnostech, citech, postojích, názorech, zájmech atd.

Úkolem dotazované osoby je zatrhnout nejvíce vyhovující výpověď. Výhodou dotazníků je často jejich časová nenáročnost, snadnost provedení i hodnocení. Dotazníky mají ale řadu nevýhod. Jejich diagnostická výpověď je závislá na schopnosti introspekce dotazovaného, tzn. schopnosti hodnotit sám sebe. Dále může dojít ke zkreslení výsledků pro subjekt žádoucím směrem, může se nadhodnocovat, nebo naopak podhodnocovat. Zkreslení může pocházet ze samotné konstrukce těchto metod. „Dotazník totiž nehodnotí, jaká vyšetřovaná osoba je, ale jak se vidí, nebo dokonce jakou by se chtěla vidět. Problematickou je i schematičnost, formalizovanost a kategorizace odpovědí („ano“, „ne“, „nevím“), často též mnohoznačnost, nepružnost a neurčitost některých otázek, stejně jako nepřesná kvantifikace („často“, „někdy“, „občas“, „trochu“, „výjimečně“ apod.)“ (Svoboda, 1999, str. 222).

Svoboda (1999, str. 299) definuje **posuzovací stupnici** jako vymezené kontinuum nebo rozměr, na němž nebo kolem něhož se umísťují úsudky.

Dotazníky a posuzovací škály lze zařadit do jedné skupiny, neboť rozdíl mezi nimi je spíše v konstrukci než ve způsobu výpovědi.

Příklady dotazníků používaných v ergodiagnostickém vyšetření:

### **Dotazník zájmů**

**Upraveno:** Cynkin S., Robinson A.M., Jansen F., Staps A.

**Popis:** Podrobně sleduje zájmové aktivity jedince, jejich častost provádění, případné přání činnost vyzkoušet, jak je provádění zájmů ovlivněno postižením. Dotazník slouží k získání přehledu zájmů a náklonnosti k určitým činnostem, výsledky pak poslouží pro volbu a směřování k určitému pracovnímu zařazení.

**Vyhodnocení:** Pacient si stanoví, které činnosti provádí a jak často, jak jsou pro něj důležité a zda je chce vyzkoušet. Stanoví pět pro něj nejdůležitějších činností.

**Dostupnost v ČR:** Pouze v anglické verzi.

### **Dotazník struktury dne, Plán aktivit**

**Autor:** Cynkin S., Robinson A.M.

**Popis:** Dotazník struktury dne sleduje jak dotazovaný nakládá se svým časem, jaké aktivity během dne provádí a kolik času jim věnuje. V druhé části dotazník obsahuje otázky na spokojenost a důležitost prováděných aktivit.

**Vyhodnocení:** Rozhovorem, stanovení priorit a možností změny v denním režimu.

**Dostupnost v ČR:** Pouze v anglické verzi.

### **Dotazník o schopnosti zvládat problémy (Coping Response Inventory)**

**Autor:** Moos R.H.

**Popis:** Obsahuje 48 otázek, které hodnotí kognitivní a behaviorální strategie zvládání problémových situací, soustředí se na tři klíčové oblasti: úsilí dotazovaného vyvarovat se problémovým situacím, kognitivní vyhnutí se problémům nebo situacím a kontrole emocí.

**Vyhodnocení:** Bodové ohodnocení odpovědí se přenesse do grafu, ve kterém jsou zřetelné strategie zvládání problémů.

**Dostupnost v ČR:** V české verzi není, možno zakoupit v anglické verzi v zahraničí.

### **Motivační dotazníky (DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry, BIT – test profesních zájmů, test hledání profese)**

**Autor:** DVP – Jörin S., Stoll F., Bergmann B.

BIT – Irle M., Allehoff W.

**Popis:** Slouží k zjištění náklonnosti k určitému druhu profesního zařazení. Proband bodově hodnotí dané profese, nebo nucenou volbou vybere pro něj nejlepší povolání.

**Vyhodnocení:** Výsledky jsou často obecné a proto se využívají pouze jako orientační nasměrování dotazovaného. Výsledky se porovnají s katalogem profesí.

**Dostupnost v ČR:** Ano, Testcentrum.

### **Dotazník na charakter pracovního místa (AMAS – Activity Matching Ability System)**

**Autor:** kol. autorů z Loughborough University ve Velké Británii

**Popis:** Dotazník slouží k vyjádření funkčních schopností dotazovaného ve vztahu k pracovní činnosti. Dotazovaný odpovídá na otázky, za jakých podmínek a v jakém prostředí by mohl pracovat.

**Vyhodnocení:** Nehodnotí se výkon a kvalita provedení, ale jestli je jedinec schopen činnost provést a za jakých okolností a s jakými pomůckami (brýle, ortézy, držáky).

**Dostupnost v ČR:** Překlad anglické verze pro potřeby projektu Nemocnice v Pardubicích. Anglická verze volně ke stažení na internetu.

#### **2.3.2.4.6 Modelové činnosti**

Slouží k hodnocení pracovních dovedností a pracovního chování během určité činnosti, nebo k nácviku konkrétní práce. Modelové činnosti si často vyrábí ergoterapeut sám na svém pracovišti podle vybavení dílen a podle potřeb hodnocení. Všechny modelové činnosti by měly mít stanoveny položky hodnocení a limity, aby mohl ergoterapeut



odpovědně zhodnotit výkon testovaného. Při provádění modelové činnosti se převážně hodnotí: samotný proces provádění, kvalita a kvantita výrobků, sebehodnocení testovaného.

Modelové činnosti se dle Jacobsové (1991) můžou rozdělit podle charakteru práce:

**Činnosti, které mají vlastní smysl** – prováděním činnosti vznikne produkt (budka pro ptáky, chňapka...). Pracovní činnost nemusí mít vztah k budoucímu zaměstnání. Diagnostikujeme úroveň pracovních návyků a úroveň obecných pracovních dovedností a schopností.

**Činnosti, které kopírují pracovní činnost** – jde o konkrétní práci, kterou bude klient v budoucnosti provádět. Je výhodnější tuto činnost provádět již na konkrétním místě s konkrétními nástroji, než v simulovaném prostředí. Provádění může sloužit jak k diagnostice tak i k tréninku.

**Činnosti, které nemají vlastní smysl** – tyto činnosti slouží především pro diagnostiku pracovních schopností a dovedností. Činnost se může soustředit jen na malý počet dovedností a v těch se pak klient hodnotí. (př. šroubování mitek, zatloukání hřebíků...)

## 3 Experimentální část

### 3.1 Metoda

Tato práce je na rozhraní mezi prací teoretickou a kvalitativní. Velká část práce obsahuje soubor poznatků z oblasti nezaměstnanosti, hodnocení pracovního potenciálu v rehabilitačních centrech a diagnostiky. Informace jsou čerpány z odborné české a anglické literatury, v přehledu hodnocení jsou použity známé testy, dotazníky, zásady vedení rozhovoru a pozorování.

Ze souboru teoretických poznatků vychází experimentální část, která je zaměřena na kvalitativní výzkum. Po důkladném prostudování odborné literatury české, anglické i německé, jsem sestavila sadu pro hodnocení pracovního potenciálu. Nevycházela jsem však jen z literatury, ale i z dosavadních zkušeností svých i mých kolegů. Sadu jsem pro potřeby práce pojmenovala Ergo-Š (Ergoterapeutické hodnocení pracovního potenciálu, Šťastná). Ergo-Š byl sestaven pro hodnocení pracovních dovedností, schopností a návyků, a byl ověřen na pěti probandech. Ergo-Š obsahuje semistrukturovaný rozhovor pro zjištění anamnézy a dalších okolností týkajících se zaměstnání, tři modelové činnosti se strukturovaným pozorováním, dotazník na hodnocení motivace, test na koncentraci pozornosti a početní dovednosti. Podrobná metoda provedení je popsána u jednotlivých instrumentů a technik viz příloha 9.

### 3.2 Vědecké otázky:

Teoretická a praktická část byla směřována tak, aby nabídla odpovědi na následující vědecké otázky:

1. Jaké metody hodnocení pracovního potenciálu jsou u nás dostupné a lze je vzhledem k účelu považovat za dostačující?
2. Je možné vytvořit takovou testovací sadu, aby současně postihla hodnocení pracovních návyků, dovedností a schopností?
3. Je možné tuto sadu využít pro hodnocení osob s různým typem zdravotního znevýhodnění?
4. Do jaké míry je možné v přiměřeném čase zjistit úroveň pracovního potenciálu?
5. Jsou výsledky z hodnocení pracovního potenciálu pomocí navrhované testovací sady uplatnitelné při zařazování jedinců do pracovního procesu?

### 3.3 Cíl a úkoly

Cílem práce je především shrnutí teoretických poznatků o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sestavení sady pro hodnocení pracovního potenciálu. K nezaměstnanosti jsem našla dostatek informací v české odborné literatuře, ale pro další kapitoly bylo potřeba čerpat převážně z literatury cizojazyčné. Ergo-Š byl sestaven po důkladné analýze a zpracování české i zahraniční literatury. Řadu hodnocení jsem přizpůsobila místním podmínkám (délka testování, výběr potřebných komponent) a cílové skupině. Většina dotazníků byla pouze v anglickém jazyce a bylo potřeba je přeložit. Některé dotazníky byly dosti podobné a každý splňoval jen některé potřeby. Proto jsem vytvořila podle nich dotazníky nové, mému prostředí více vyhovující.

Úkoly práce:

1. Shrnutí poznatků o nezaměstnanosti, pracovní rehabilitaci a ergodiagnostice.
2. Podrobné rozebrání dovedností, schopností a návyků potřebných pro provádění pracovní činnosti a jsou předmětem hodnocení.
3. Přehled různých typů hodnocení.
4. Sestavení hodnotící sady Ergo-Š, která by se dala využít právě pro hodnocení pracovního potenciálu.
5. Sadou Ergo-Š bude otestováno pět probandů.

### 3.4 Experimentální skupina

Do výzkumu jsou zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou doporučení k ergodiagnostickému vyšetření. Jejich potenciální zařazení by mělo být v administrativní práci, s ohledem na to byla i sestavena sada hodnocení.

Ve skupině je 5 uchazečů z toho je jeden muž. Věkové rozmezí probandů je 24 až 55 let, věkový průměr je 37 let. Všichni ve skupině mají vzdělání střední odborné, tři z nich zakončené maturitou. Tři uchazeči jsou více jak rok bez zaměstnání a v evidenci na Úřadu práce, z toho jeden doposud nepracoval ve stálém zaměstnání. Dva uchazeči jsou v plném invalidním důchodu. Vzhledem k tomu, že není možné ve zprávách udávat podrobnou zdravotní anamnézu uchazeče, uvádím ji na tomto místě.

Uchazeč 1 – HN – Největším zdravotním problémem je verteogenní algický syndrom v oblasti krční páteře. První bolesti se objevili ve 25 letech jako následek trvalého přetěžování při práci u pásu v továrně. Pro bolesti byla nutná dlouhodobá pracovní neschopnost (jeden

rok). Bolesti byly léčeny fyzikální terapií. Bolesti se nadále objevují při zvýšené fyzické zátěži, dlouhodobý stoj nebo sed, zvedání a přenášení břemen.

Uchazeč 2 – JZ – Zdravotní problém je těžká artróza hlezenních kloubů. Artróza hlezenních kloubů se rozvinula po úraze (fraktura patních kostí oboustranně), který měl na vojně. Nepříznivý vliv mělo i první zaměstnání, kde musel dlouhodobě stát. Nyní se zvažuje náhrada pravého hlezenního kloubu.

Uchazeč 3 – KD – Zdravotním problémem jsou následky po cévní mozkové příhodě. Příhoda se stala v létě 2002. Po příhodě se rozvinula lehká levostranná hemiparéza, která se rychle lepšila. Fatická porucha nebyla přítomna. Patrné problémy jsou v kognitivních funkcích a to především v krátkodobé paměti, orientaci a koncentraci pozornosti.

Uchazeč 4 – MJ – Problém kvůli kterému přišla tato paní na hodnocení je lehká mozková dysfunkce (Syndrom ADHD). Syndrom se projevuje především přetrvávající poruchou pozornosti, zhoršeným rozhodováním a plánováním. Tyto problémy značně ovlivňují její pracovní výkon.

Uchazeč 5 – AT – Zdravotní problém této paní je diparetická forma dětské mozkové obrny.

### 3.5 Popis instrumentů a technik použitých v sadě Ergo-Š

Použité instrumenty a techniky jsou dostupné v České republice, jsou převzaté, popřípadě jsou přeložené a upravené z odborné literatury. Snažila jsem se do sady Ergo-Š zařadit hodnocení fyzických předpokladů, soběstačnosti ale i psychosociálních dovedností. Kompletní soubor Ergo-Š i s metodikou provedení je v příloze č. 9. Zde uvádím pouze stručný přehled celé sady Ergo-Š.

**Záznamový arch** – slouží pro vedení a záznam semistrukturovaného rozhovoru, pro odběr anamnézy a záznam hodnocení. Pro sestavení tohoto formuláře jsem použila část semistrukturovaného rozhovoru uvedeného v Cynkin, Robinson (1990), část ergoterapeutického hodnocení (ADL, vyšetření horních končetin). Jednotlivá témata jsem ve formuláři roztřídila podle analýzy SOAP (Subjektivní data, Objektivní data, Analýza výsledků, Plán).

**Test pracovní křivka** – je to jediný standardizovaný test v sadě Ergo-Š. A to proto, že je volně dostupný v příručce Činnosti center rehabilitace (Pfeiffer, 1997). Tímto testem

sledujeme množství součtů v limitu, kolísání pozornosti a proces zapracování do stereotypní práce.

**Modelová činnost 1 – Zaslání balíčku** – tuto modelovou činnost jsem přeložila a upravila podle modelové činnosti uvedené v diplomové práci (Jansen, Staps, 2002). Při této modelové činnosti můžeme sledovat řadu komponent viz příloha 9.

**Modelová činnost 2 – Přepis textu** – jedná se o poměrně jednoduchou modelovou činnost, na které můžeme sledovat, jak testovaný pracuje s počítačem a jak je schopný kvalitně provést zadanou práci. Tuto modelovou činnost jsem převzala a upravila z interních materiálů Kliniky rehabilitačního lékařství.

**Modelová činnost 3 – Práce ve skupině** – dlouho jsem přemýšlela, co by měla sledovat třetí modelová činnost. Po pročtení publikace Klíčové kompetence (Belz, Siegrist, 2001) jsem usoudila, že v sadě Ergo-Š chybí hodnocení práce ve skupině. Přitom sociální interakce je jednou z podstatných komponent, které je zapotřebí k nalezení a udržení si zaměstnání. Proto jsem z výše uvedené publikace převzala hru „Kdo postaví nejvyšší?“ a upravila ji pro účely hodnocení. Můžeme sledovat, jak jsou uchazeči schopni navzájem komunikovat, převzít role, rozhodovat se, hledat řešení, plánovat a organizovat.

**Hodnocení modelových činností** – je to formulář, který slouží k přehledu a záznamu nejdůležitějších komponent, které se vyskytují při provádění modelových činností. Pro sestavení tohoto formuláře jsem vycházela z Pfeiffera (1997) a Jansen, Staps (2002).

**Dotazník – Plán aktivit** – tento dotazník je převzatý a přeložený z Cynkin, Robinson (1990), doplnila jsem ho o kruhový graf, ve kterém lépe vidíme časové rozvržení aktivit. Tento dotazník jsem zařadila z důvodu toho, abych zjistila do jaké míry a jakým způsobem je uchazeč schopen využít svůj čas. Může nám to i naznačit v jaké fázi nezaměstnanosti se uchazeč nachází, zda je schopen nějaké změny a jaké strategie by mohl využívat.

**Dotazník – Test hledání profese** – Celý tento dotazník jsem převzala z publikace Motivační a osobnostní testy pro výběr povolání (Barrett, 2004). Důvodem zařazení tohoto dotazníku bylo, že se často shledávám s tím, že uchazeči neví, co by chtěli dělat. Jejich představa bývá

nejasná, nebo se ubírají nesprávným směrem. Dotazník by měl posloužit k zjištění náklonnosti k určité profesi.

### 3.5.1 Přehled hodnocených položek

Pokud hodnotíme jedince pro pracovní zařazení, měli bychom znát požadavky konkrétního pracovního místa a úroveň schopností a dovedností určitého jedince. Porovnání těchto dvou pohledů, tzv. JOB MATCH, by měl být důležitou součástí ergodiagnostiky a základním předpokladem úspěšného zařazení jedince. V **tabulce č. 2** je přehled základních komponent činnosti potřebných pro vykonávání zaměstnání. Přehled slouží k porovnání požadavků na vykonávání zaměstnání. Můžeme ho použít jak pro záznam schopností a dovedností jedince, tak i pro analýzu pracoviště. Při sestavování hodnotící sady a ověření její účinnosti je třeba sledovat, zda hodnocení sleduje komponenty uvedené v **tabulce č. 2**. Tabulku č. 2 dále použijí pro zhodnocení účinnosti a záběru sady Ergo-Š (**tabulka č. 3**).

Tabulka č. 2 (Jochheim a kol. 1985) (Lewin, Reed, 1998)

<b>funkce</b>	subsystém senzomotorických schopností	smyslové vnímání mobilita horních končetin mobilita dolních končetin síla horních končetin síla úchopu pohyblivost trupu jemná motorika hrubá motorika pracovní pozice: sed stoj klek chůze výdrž ve vynucené poloze zvedání a přenášení břemen výstup (schody, žebřík) rovnováha
	subsystém kognitivních / neuropsychologických schopností	koncentrace pozornosti iniciace ukončení aktivity paměť kategorizace prostorová orientace řešení problémů učení se pracovní tempo samostatnost odpovědnost výdrž

		spolehlivost myšlení tvořivost sebehodnocení
	subsystém psychosociálních schopností	komunikace spolupráce motivace hodnoty sebepojetí vykonávání rolí interpersonální dovednosti sociální chování časový management zvládání stresových situací sebekontrola
aktivita	všední denní činnosti (ADL) personální	osobní hygiena oblékání příjem potravy koupání použití WC přesuny
	instrumentální	příprava jídla běžný úklid nakupování manipulace s penězi používání dopravních prostředků
	aktivity volného času, hra	výběr aktivity schopnost je provádět aktivně se zapojit
	práce, produktivita	příprava – vzdělávání vyhledávání udržení
schopnost jednání v prostředí	fyzickém	prostředí doma dostupnost zaměstnání prostředí zaměstnání
	sociálním	pracovní kolektiv zastávání rolí
	kulturním	zvyky normy chování právní normy možnosti vzdělání

### 3.6 Průběh experimentu, analýza výsledků a dat

#### Průběh testování

Příprava na testování proběhla v březnu a dubnu 2007, samotné testování pak v květnu 2007. Testování jedné osoby trvalo 3-4 hodiny a uskutečnilo se vždy v jednom dni.

Experiment byl proveden na Klinice rehabilitačního lékařství 1. LF UK, kde jsem zaměstnaná. Materiál, který je potřeba pro experiment, jsem vytvořila jak pro potřeby této práce, tak i pro potřeby ergodiagnostického vyšetření na tomto pracovišti.

Po ukončení celého testování jsem porovнала dosažené výsledky testování sadou Ergo-Š s výčtem komponent potřebných pro provádění pracovní činnosti (tabulka č. 3).

### **3.6.1 Výsledky testování jednotlivých probandů**

Testem Ergo-Š bylo otestováno 5 probandů. Soubor se skládal z 1 muže a 4 žen, ve věkovém průměru 37 let, v rozmezí 24 až 55 let. Uchazeči jsou více jak rok bez zaměstnání, mají nějaké zdravotní omezení a chtěli by pracovat v administrativě. To bylo zohledněno při přípravě testovací sady Ergo-Š.

Pro rozsah testování není možné uvést v této práci kompletní výsledky a zápisy z testování. Proto je zde uveden pouze souhrn výsledků, a to přibližně v podobě jaký by byl zaslán na instituci, která by si testování vyžádala. Problémem zasílání zpráv do nezdavotnických zařízení je dodržování lékařského tajemství a ochrana osobních údajů. Do zpráv se proto neuvádí kompletní osobní ani rodinná anamnéza. U všech testovaných bude mít souhrn jednotnou formu.



## **Uchazeč 1 - HN**

Pohlaví, věk: žena, 39 let.

Zdravotní omezení: vertebrogenní algický syndrom.

Testování proběhlo: 16. 5. 2007.

### **Hodnocení ADL / soběstačnost:**

**Personální aktivity všedního dne:** nemá potíže, zvládne samostatně.

**Instrumentální aktivity všedního dne:** nemůže provádět fyzicky náročnější práce.

**Transport:** bez problémů.

**Vedení domácnosti:** bydlí s rodiči, částečně se podílí na chodu domácnosti.

**Funkční komunikace:** bez problémů, ovládá telefon, E-mail.

**Denní režim:** Paní HN vstává kolem deváté hodiny, dopoledne se stará o domácnost, po obědě sleduje televizi a navečer se setkává s přítelem či kamarádkami. Večer paní HN sleduje televizi, chodí spát kolem dvanácté.

**Zájmové činnosti:** čtení, péče o květiny.

### **Funkční hodnocení:**

Paní HN chodí bez omezení, polohy sed, stoj jsou možné. Při dlouhodobé statické zátěži se objevují bolesti zad a vyhledávání úlevových pozic.

**Motorika horních končetin:** rozsahy pohybů jsou bez omezení.

**Úchop:** zvládne všechny typy vyšetřovaných úchopů, po zátěži se objevují parestezie prstů.

**Dominance:** pravá.

**Citlivost:** někdy hypestezie na ruku.

**Síla:** na horních končetinách lehce snížena.

### **Kognitivní funkce:**

Orientační vyšetření – bez problémů, školní znalosti odpovídají vzdělání.

### **Pracovní dovednosti, představy:**

**Školní anamnéza:** střední odborné učiliště obor prodavačka, nástavba s maturitou.

**Pracovní anamnéza:** dva roky pracovala jako prodavačka, pak dva roky v továrně u pásu, tři roky jako sekretářka.

**Délka nezaměstnanosti:** jeden rok v evidenci úřadu práce.

**Dovednosti:** specializační kurzy žádné nemá, jazykové znalosti také ne

**Představa o zaměstnání:** Chtěla by práci sekretářky a to v blízkosti bydliště. Má představu o normální pracovní době (8-16 hod.) od pondělí do pátku. Činnost, kterou by chtěla vykonávat jako sekretářka je zařazování dokumentů, kopírování, vyřizování jednoduchých pohledávek, přepojování telefonů, mohlo by být i něco zodpovědnějšího.

**Důvody neúspěchu:** Je to bezdětná žena, má časté zdravotní potíže a omezení vyplývající ze zdravotních problémů.

**Vyhledávání pracovních příležitostí:** na internetu, vývěsce na úřadu práce, v bezplatném denním tisku. Zaměstnavatele kontaktuje 1-2x týdně.

### **Výsledky testování:**

**Test pracovní křivka:** množství součtů je průměrné, počet chyb v intervalu také, výkon je konstantní, není patrný začáteční ani konečný nárůst tempa, v polovině testování znatelný výkyv výkonu.

**Modelová činnost 1:** zadanému úkolu rozuměla a provedla ho samostatně. Lehký problém byl v položkách organizace, pozornosti k detailům, rozhodování a zájmu o provedení.

**Modelová činnost 2:** zadanému úkolu rozumí, ale je potřeba jí dopomoci při ovládnutí počítače. Kvalita práce není příliš vysoká, opět se projevuje lehký problém s organizací práce, pozorností k detailům a rozhodováním.

**Modelová činnost 3:** ve skupině se dobře orientuje, zastává roli v centru skupiny, částečně se podílí na rozhodování a plánování.

**Plán aktivit:** aktivity, které během dne provádí jsou rovnoměrně rozvrženy, má náhled na svou situaci a věděla by jak ji řešit, avšak chybí jí impuls ke změně.

**Test hledání profese:** Má náklonnost k organizování a podnikání (profese jako jsou vedoucí klubu, správce nemovitostí, ředitel pojišťovny, vedoucí úřadu, daňový poradce, bookmaker, pojišťovací agent). Minimální náklonnost má k experimentování.

**Silné stránky:** intenzivně práci hledá, chce se sebevzdělávat, má náklonnost k vybranému povolání, měla poměrně dobré výsledky v modelových činnostech, má dobré sociální interakce.

**Slabé stránky:** patří do rizikové skupiny (žena, bezdětná + věk), její vzdělání neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, vyžadovala by pomoc při zapracování kvůli problémům s organizací práce, lehce sníženou pozorností k detailům, neznalostí práce na PC. Nemá jazykové znalosti.

**Závěr a doporučení:** Paní HN má dobré předpoklady k provádění pomocné administrativní práce, při výběru je potřeba zohlednit zdravotní omezení – časté změny pracovních poloh a ergonomickou úpravu pracoviště.

## **Uchazeč 2 - JZ**

Pohlaví, věk: muž, 43 let.

Zdravotní omezení: těžká artróza hlezenních kloubů.

Testování proběhlo: 17.5.2007.

### **Hodnocení ADL / soběstačnost:**

**Personální aktivity všedního dne:** nemá potíže, zvládne samostatně.

**Instrumentální aktivity všedního dne:** problém dělá dlouhodobý stoj – mytí nádobí, žehlení, a delší chůze – úklid, transport.

**Transport:** bez problémů, pokud nemusí jít dlouhou vzdálenost pěšky.

**Vedení domácnosti:** o vše se stará samostatně, je rozvedený a bydlí sám.

**Funkční komunikace:** bez problémů, ovládá telefon, E-mail.

**Denní režim:** Pan JZ vstává kolem osmé, po snídani jde se psem na procházku. Dopoledne jde na nákup a obhlédnout nástěnky s nabídkami práce. Posléze si udělá oběd a následuje procházka se psem. Odpoledne pak opět sleduje TV, čte nebo surfuje na internetu. Kolem 18 hodiny si připraví večeři, večer pak sleduje TV, chodí spát kolem 24 hod.

**Zájmové činnosti:** čtení, křížovky, procházky se psem.

### **Funkční hodnocení:**

Chodící s omezením, vážne odval chodidel, při dlouhodobém stoji se objevují bolesti, a posléze i otoky, poloha sed je bez omezení.

**Motorika horních končetin:** rozsahy pohybů jsou bez omezení.

**Úchop:** zvládne všechny typy vyšetřovaných úchopů.

**Dominance:** pravá.

**Citlivost:** bez problémů.

**Síla:** na horních končetinách v normě.

### **Kognitivní funkce:**

Orientační vyšetření – bez problémů, školní znalosti odpovídají vzdělání.

### **Pracovní dovednosti, představy:**

**Školní anamnéza:** střední odborné učiliště, obor knihař.

**Pracovní anamnéza:** čtyři roky pracoval jako knihař, pak 10let jako skladník v technických službách, 6 let jako technicko administrativní pracovní v kovodružstvu v evidenci skladových zásob.

**Délka nezaměstnanosti:** nyní již tři roky v evidenci úřadu práce.

**Dovednosti:** specializační kurzy žádné nemá, jazykové znalosti také ne, má kurz práce s PC.

**Představa o zaměstnání:** Chtěl by pracovat ve skladu v evidenci skladových zásob, může být i práce s PC. Pracovní činnost by měla být: evidence příjmů a výdajů materiálu ze skladu. Zaměstnání by mělo být nejlépe v blízkosti bydliště, pracovní doba na 2 směny.

**Důvody neúspěchu:** neví, má nějaké zdravotní omezení, ale v práci, kterou by chtěl vykonávat by nemělo bránit.

**Vyhledávání pracovních příležitostí:** sleduje nástěnky, 1x týdně kupuje Mladou frontu, na úřad práce chodí jedenkrát za měsíc.

### **Výsledky testování:**

**Test pracovní křivka:** množství součtů je průměrné, počet chyb v intervalu také, výkon je konstantní, ke konci testování tempo klesá.

**Modelová činnost 1:** zadanému úkolu rozumí, tempo, iniciativa, rozhodování, plánování a řešení problémů je s malým problémem. Střední problém je se samostatností, sebehodnocením, pozorností k detailům a úklidem. Větší problém je s kvalitou práce, manuální dovedností a organizačními dovednostmi.

**Modelová činnost 2:** žádný problém je u porozumění úkolu a samostatném provedení. Malý problém je iniciativa, tempo, kvalita práce, organizační dovednosti, rozhodování, plánování, řešení problémů, zájem o provedení a úklidem. Střední problém je se sebehodnocením, manuální dovedností a pozorností k detailům.

**Modelová činnost 3:** ve skupině je spíše nenápadný, je méně iniciativní. Rozhodování a organizování přenechává jiným.

**Plán aktivit:** aktivity, které během dne provádí jsou rovnoměrně rozvrženy. Je více méně spokojen s aktivitami a jejich rozvržením během dne. Hodně času tráví sám a to by chtěl změnit, nahradit prací či nějakým kurzem. Iniciativa je však v tomto směru malá, ulpívá v zažitých stereotypch.

**Test hledání profese:** má vysokou náklonnost k povolání, kde je zastoupena složka umění a tvoření, patří sem povolání jako zlatník, rytec, architekt. Minimální náklonnost je k povolání kde je potřeba experimentovat.

**Silné stránky:** zná základy práce na PC, má zkušenosti ze skladu a evidencí zásob, je pečlivý v pracovním výkonu má málo chyb, dokáže si poradit s drobným problémem, má sklony k umění a tvořivosti.

**Slabé stránky:** má vzdělání pro jiný obor než ve kterém by chtěl pracovat, hledání práce je málo intenzivní, nezná žádný cizí jazyk.

**Závěr a doporučení:** Pan JZ má dobré předpoklady pro provádění práce v evidenci ve skladu, práce s počítačem. Bylo by dobré využít jeho znalosti a náklonnost k tvořivosti a umění. Při výběru zaměstnání je potřeba brát ohled na zdravotní omezení, vyvarovat se dlouhodobému stoji a chůzi.

### **Uchazeč 3 - KD**

Pohlaví, věk: žena, 55 let.

Zdravotní omezení: stav po CMP, lehká levostranná hemiparéza, bez fatické poruchy.

Testování proběhlo: 22.5.2007.

#### **Hodnocení ADL / soběstačnost:**

**Personální aktivity všedního dne:** nemá potíže, zvládne samostatně.

**Instrumentální aktivity všedního dne:** zvládá samostatně, s větším úklidem a nákupem ji pomáhá dcera nebo syn.

**Transport:** bez problémů, pokud neví, nebo zabloudí, tak se doptá.

**Vedení domácnosti:** o vše se stará sama, bydlí ve společné domácnosti s dcerou, která může v případě nouze pomoci.

**Funkční komunikace:** bez problémů, ovládá telefon.

**Denní režim:** paní KD vstává kolem sedmé hodiny, připraví si snídani a postará se o domácnost. Dopoledne sleduje TV nebo si čte, připraví oběd a naobědvá se. Odpoledne se opět stará o domácnost, pak jde na procházku s kamarádkami nebo do klubu. Večer připraví večeři, sleduje TV, chodí spát kolem 22 hod, spánek je často přerušovaný.

**Zájmové činnosti:** rukodělné aktivity, čtení, luštění křížovek, turistika.

#### **Funkční hodnocení:**

Chodící bez omezení, paréza na chůzi není patrná, občas trpí závratí.

**Motorika horních končetin:** bez omezení.

**Úchop:** pravou horní končetinou zvládne všechny typy vyšetřovaných úchopů. Na levé horní končetině lehce vážne koordinace, ale zvládne všechny úchopy.

**Dominance:** pravá.

**Citlivost:** bez problémů.

**Síla:** na pravé horní končetině v normě, na levé horní končetině lehce snižená.

#### **Kognitivní funkce:**

Orientační vyšetření: Paní KD je bez výrazných problémů, ale občas se u ní objevují výpadky krátkodobé paměti, zhoršená orientace v neznámém prostředí, snížená koncentrace pozornosti. Školní znalosti, které můžeme vyzorovat odpovídají vzdělání.

#### **Pracovní dovednosti, představy:**

**Školní anamnéza:** střední odborné učiliště obor sazeč písma.

**Pracovní anamnéza:** pracovala až do roku 1989 v tiskárně jako sazečka písma, pak se změnila technologie pro tuto práci (zavedení programů pro automatické sázení písma), protot

byla přeřazena do redakce. Zde měla na starosti předplatné a zasilání časopisů předplatitelům. V roce 2002 CMP, nyní by se ráda vrátila do práce.

**Délka nezaměstnanosti:** není v evidenci úřadu práce, má plný invalidní důchod.

**Dovednosti:** specializační kurzy žádné nemá, jazykové znalosti také ne.

**Představa o zaměstnání:** Chtěla by dělat podobnou práci jako v redakci. Jako alternativu by volila i pomocnou administrativní práci. Pracovní doba by měla být na 6 hod. Zaměstnání by mělo být v blízkosti bydliště. Na finančním ohodnocení jí příliš nezáleží.

**Vyhledávání pracovních příležitostí:** vyhledává spíše namátkou, doptává se přes známé, někdy nahlédne do novin, zatím ale nekontaktovala žádného zaměstnavatele.

### **Výsledky testování:**

**Test pracovní křivka:** množství součtů je podprůměrné, počet chyb v intervalu je průměrný, výkon je konstantní ke konci testování se objevuje prudký pokles tempa.

**Modelová činnost 1:** malý problém má s porozuměním úkolu, proto využíváme psaných instrukcí a poznámek. Je iniciativní, má zájem o provedení. Střední problém je se samostatností, sebehodnocením, pozorností k detailům, rozhodováním, plánováním a řešením problémů. Velký problém je s tempem, kvalitou práce, organizačními dovednostmi.

**Modelová činnost 2:** opět je iniciativní se zájmem o provedení. Střední problém je s porozuměním úkolu, kvalitou práce, sebehodnocením, pozorností k detailům. Velký problém je s tempem, rozhodováním, plánováním a řešením problémů. Komplexní problém je se samostatností, nemá příliš velké zkušenosti s prací s počítačem, proto bylo potřeba velké dopomoci.

**Modelová činnost 3:** má dobré sociální interakce, je komunikativní, iniciativní, mírně se podílí na rozhodování a řešení problému.

**Plán aktivit:** aktivity, které provádí během dne jsou rovnoměrně rozvrženy, ale chtěla by změnu a náplň volného času a to práci. Povinnosti jsou v denním režimu poměrně hodně zastoupeny, sama si vyhledává činnosti, které by mohla provádět, ale plnohodnotná práce by jí více uspokojovala.

**Test hledání profese:** má náklonnost k povolání, kde je zastoupeno umění a organizování, př. pokladník, šéfkuchař, recepční, rekvizitář, asistent ve filmovém ateliéru. Menší náklonnost je k experimentování a povolání s větší fyzickou aktivitou.

**Silné stránky:** má pracovní zkušenosti, jak v administrativě tak i s organizováním, je hodně motivovaná a má dobré sociální jednání.

**Slabé stránky:** nedostatečné vzdělání, minimální znalosti práce s PC a nezná cizí jazyk. Má problémy v kognitivních funkcích.

**Závěr a doporučení:** Paní KD je dobře motivovaná pro práci a vyhledávání. Po nemoci kterou prodělala a několika neúspěších má nízkou sebedůvěru. V souvislosti s onemocněním byli některé funkce změněny, a proto ani neví jakou pracovní činnost by zvládla. Z těchto důvodů je i vyhledávání zaměstnání minimální. Pro vyhledávání a počáteční práci bych doporučovala službu podporovaného zaměstnávání. Vhodné zaměstnání je pomocná méně zodpovědná administrativní práce s občasným dozorem.



## **Uchazeč 4 - MJ**

Pohlaví, věk: žena, 24 let.

Zdravotní omezení: syndrom ADHD.

Testování proběhlo: 24.5.2007.

### **Hodnocení ADL / soběstačnost:**

**Personální aktivity všedního dne:** nemá potíže, zvládne samostatně.

**Instrumentální aktivity všedního dne:** pomáhá při úklidu, nakupovat chodí společně s rodiči.

**Transport:** na známá místa dochází sama. Při transportu hromadnou dopravou na neznámá místa potřebuje asistenci.

**Vedení domácnosti:** vzhledem k tomu, že bydlí s rodiči, tak nemá potřebu se o domácnost starat, s komplikovanými záležitostmi by potřebovala pomoc.

**Funkční komunikace:** bez problémů, ovládá telefon.

**Denní režim:** Paní MJ vstává kolem osmé, nasnídá se, pak sleduje TV nebo si čte. V poledne si připraví jídlo, odpoledne sleduje TV nebo čte, když přijde matka z práce jdou společně nakoupit, pak vaří společně večeři, večer sleduje TV, kolem 22 hod. chodí spát.

**Zájmové činnosti:** čtení románů pro ženy, poslech hudby.

### **Funkční hodnocení:**

Chodící bez omezení.

**Motorika horních končetin:** bez omezení.

**Úchop:** zvládne všechny typy úchopů, tempo provedení je v normě, při preciznější práci se objevuje snížená koordinace pohybů.

**Dominance:** pravá.

**Citlivost:** bez problémů.

**Síla:** na horních končetinách snížená oboustranně.

### **Kognitivní funkce:**

Orientační vyšetření – bez výrazných problémů, snížené psychomotorické tempo, zhoršené rozhodování, plánování.

### **Pracovní dovednosti, představy:**

**Školní anamnéza:** střední odborné učiliště, obor administrativně právní s maturitou.

**Pracovní anamnéza:** soustavně zatím ještě nepracovala, vždy jen brigádně na několik týdnů.

Byla přijata jako zapisovatelka u soudu, ale po 6 týdnech byla ve zkušební době propuštěna.

**Délka nezaměstnanosti:** v podstatě od ukončení školy je v evidenci úřadu práce.

**Dovednosti:** specializační kurzy žádné nemá, jazykové znalosti také ne.

**Představa o zaměstnání:** chtěla by pracovat v knihovně. O pracovní činnosti má představu: zapisování nových knih, balení knih, zakládání knih do regálů, s lidmi ale moc pracovat nechce. Zaměstnání by mělo být někde v Praze, na běžnou pracovní dobu. Na finančním ohodnocení jí příliš nezáleží.

**Vyhledávání pracovních příležitostí:** vyhledává hlavně přes internet, a to asi tak každý druhý den, zaměstnavatele kontaktuje 1x za měsíc. Nyní je uživatelem služby podporovaného zaměstnávání.

### **Výsledky testování:**

**Test pracovní křivka:** množství součtů je velmi podprůměrné, počet chyb v intervalu je vysoký, výkon je konstantní, není patrný pokles ani nárůst tempa.

**Modelová činnost 1:** střední problém je s iniciativou, kvalitou práce, pozorností k detailům, zájmem o provedení. Velký problém je s porozuměním úkolu, samostatností, sebehodnocením, organizací, rozhodováním, plánováním a řešením problémů. Komplexní problém je tempo práce a manuální zručnost.

**Modelová činnost 2:** střední problém je s iniciativou, samostatností (poměrně dobře ovládá PC), kvalitou práce, sebehodnocením, manuální zručností, organizací práce, pozorností, rozhodováním. Velký problém je s porozuměním úkolu, tempem provedení, plánováním a řešením problémů.

**Modelová činnost 3:** dění ve skupině se v podstatě neúčastní, stojí stranou, podílí se v malé míře na rozhodování, plánování a řešení úkolu.

**Plán aktivit:** aktivity, které během dne provádí jsou více méně rovnoměrně zastoupeny. U takto mladé dívky, by se očekávalo větší zastoupení času stráveného s přáteli. Je spokojená s náplní a rozvržením aktivit. K povinnostem se staví spíše negativně. Ke změně je pasivní.

**Test hledání profese:** má náklonnost k povolání, kde je zastoupeno organizování, fyzická práce a slovní vyjádření, to jsou povolání např. celník, odhadce, úředník, správce. Malá náklonnost je k povoláním, kde by se muselo experimentovat. Rozpor výsledků hodnocení „modelových činností“ a „testu hledání profese“ může vycházet buď z nepochopení zadání úkolu nebo špatného náhledu na vlastní schopnosti a dovednosti, nebo i z nejasné představy pracovní činnosti, kterou by uchazeč chtěl vykonávat.

**Silné stránky:** základní znalost ovládnutí PC, vzdělání v administrativě.

**Slabé stránky:** snížené psychomotorické tempo, nedostatečné vzdělání pro práci knihovnice, snížená zručnost, nesamostatnost, nerozhodnost, problémy při řešení problémů a plánování, zhoršené sociální interakce.

**Závěr a doporučení:** paní MJ by mohla pracovat v administrativě, ale doporučovala bych zpočátku zapracování s dohledem, práce by měla mít stereotypní charakter, se sníženou zodpovědností. Pro vyhledávání zaměstnání je vhodná služba podporovaného zaměstnávání pro lepší orientaci na trhu práce a kontaktu se zaměstnavatelem.

## **Uchazeč 5 - AT**

Pohlaví, věk: žena, 25 let.

Zdravotní omezení: dětská mozková obrna, diparetická forma.

Testování proběhlo: 30.5.2007.

### **Hodnocení ADL / soběstačnost:**

**Personální aktivity všedního dne:** v domácím prostředí zvládne všechny úkony všedních denních aktivit, je vybavena kompenzačními pomůckami, provedení aktivit je náročnější na čas.

**Instrumentální aktivity všedního dne:** zvládne malý nákup do batohu, domácí práce provádí společně s matkou.

**Transport:** hromadnou dopravou zvládne samostatně, autem pouze jako spolujezdec.

**Vedení domácnosti:** bydlí ve společné domácnosti s rodiči, na chodu domácnosti se podílí v malé míře.

**Funkční komunikace:** bez problémů, ovládá telefon, E-mail.

**Denní režim:** Paní AT vstává kolem osmé hodiny, nasnídá se, sleduje TV, čte si, nebo se učí. V poledne si připraví jídlo. Odpoledne se program opakuje, pak má pravidelné aktivity, jako jazykový kurz, klub, setkání s přáteli. Večer bývá doma, sleduje TV nebo si čte, kolem 22 hod. chodí spát.

**Zájmové činnosti:** turistika, cyklistika, kamarádi, čtení.

### **Funkční hodnocení:**

Chodící, chůze je diparetická, opora o 1 francouzskou hůl, na delší vzdálenosti používá mechanický vozík.

**Motorika horních končetin:** bez omezení.

**Úchop:** zvládne všechny typy úchopů, vázne rychlost a koordinace, je snížena přesnost provedení.

**Dominance:** pravá.

**Citlivost:** bez problémů.

**Síla:** na horních končetinách snížena oboustranně.

### **Kognitivní funkce:**

Orientační vyšetření – bez výrazných problémů.

### **Pracovní dovednosti, představy:**

**Školní anamnéza:** střední odborné učiliště, obor obchodník podnikatel s maturitou.

**Pracovní anamnéza:** pracovala brigádně, pak 2 roky jako asistentka v centru služeb pro postižené, pak opět brigádně, 2 roky jako vrátná na učilišti. Nyní jako dobrovolník pomáhá v klubu pro zdravotně postižené děti.

**Délka nezaměstnanosti:** nyní je 1,5 roku bez zaměstnání, má plný invalidní důchod, v evidenci úřadu práce není.

**Dovednosti:** při škole absolvovala kurz práce s PC, dochází na jazykové kurzy angličtiny.

**Představa o zaměstnání:** chtěla by podobnou práci jako byla asistentka v centru služeb, pracovat se zdravotně postiženými, uplatnit znalosti práce s PC. Práce by neměla být fyzicky náročná, raději administrativní charakter. Práce by měla být v blízkosti bydliště, na zkrácenou pracovní dobu 6 hod. denně.

**Vyhledávání pracovních příležitostí:** hledá v místním tisku, jako jeden zdroj jsou přátelé, zaměstnavatele kontaktuje cca 1x za čtrnáct dní.

#### **Výsledky testování:**

**Test pracovní křivka:** množství součtů je průměrné, počet chyb také. Výkon je konstantní, není patrný nárůst ani pokles tempa během práce.

**Modelová činnost 1:** je iniciativní, samostatná, má zájem o provedení. Malý problém je s porozuměním úkolu, sebehodnocením, organizací, pozorností k detailům, rozhodováním, plánováním a řešením problémů. Střední problém je s tempem provedení, kvalitou práce a manuální zručností.

**Modelová činnost 2:** malý problém je s tempem provedení, manuální dovedností, organizací, pozorností, plánováním, řešením problémů, rozhodováním. V ostatních položkách problém není.

**Modelová činnost 3:** Výborná sociální interakce, velmi aktivně se podílí na rozhodování a řešení úkolu ve skupině.

**Plán aktivit:** aktivity, které provádí během dne jsou rovnoměrně rozvrženy a přiměřeně zastoupeny. Je si vědoma kroků, které by vedly ke změně a změny je schopna, je aktivní ve využívání volného času.

**Test hledání profese:** Má sklon k povolání ve společenské oblasti – pečovatelka, profesní poradce, pracovník v sociálních službách. Nemá sklony k povolání v umělecké oblasti.

**Silné stránky:** vzdělání v administrativě, silně motivovaná, dobrovolnictví v péči o druhé, znalost práce s PC, dobré sociální interakce.

**Slabé stránky:** zdravotní omezení, zhoršená manuální zručnost.

**Závěr a doporučení:** paní AT má dobré předpoklady pro administrativní práci, může pracovat samostatně i v zodpovědnější práci. Má dobré sociální chování, skupinou je dobře

vnímána, je komunikativní. Při výběru zaměstnání a zařizování pracovního místa se musí brát zřetel na zdravotní omezení, vyhýbat se dlouhodobé zátěži ve stoje i sedě, pracoviště by mělo být ergonomicky vybaveno.

### 3.6.2 Analýza výsledků a dat

Na tomto místě shrnuji uplatnitelnost sady Ergo-Š, co sadou lze a nelze hodnotit. Pro přehlednost zde opakuji tabulku č. 2 z kapitoly 3.4.1, kde jsou uvedeny komponenty potřebné pro provádění pracovní činnosti. **Tabulka č. 3** je obohacena o výsledky z experimentu. Vedle každé komponenty v tabulce uvádím tříbodovou škálu, která vypovídá o tom, zda se daná komponenta dá hodnotit sadou Ergo-Š. Ve sloupci „nástroj“ pak uvádím, kterou částí sady. Ve sloupci „nástroj“ jsou uvedeny i návrhy nástrojů pro testování komponent, které sada Ergo-Š nehodnotí.

Tříbodová škála:

1. **ano** – sadou Ergo-Š lze hodnotit komponentu **spolehlivě**. Pro hodnocení byl použit standardizovaný nástroj, výsledky se tedy mohou považovat za spolehlivé.
2. **ano** – sadou Ergo-Š lze hodnotit komponentu **orientačně**. Pro hodnocení dané komponenty byl použit nástroj, který se nedá z hlediska validity a reliability považovat za standardizovaný, tím je pozorování, rozhovor, dotazník. Výsledky se mohou považovat za orientační – pravděpodobné.
3. **ne** – sadou Ergo-Š nelze komponentu hodnotit. Komponentu ohodnocenou bodem 3 nelze při hodnocení sadou Ergo-Š vyšetřit standardizovaným testem, pozorováním, rozhovorem ani dotazníkem.

Tabulka č. 3 (Jochheim a kol. 1985) (Lewin, Reed, 1998)

			Ergo-Š	nástroj	
<b>funkce</b>	subsystém senzomotorických schopností	smyslové vnímání	2	Kompletní sada Ergo-Š	
		mobilita horních končetin	1	Záznamový arch	
		mobilita dolních končetin	2	Záznamový arch	
		síla horních končetin	2	Záznamový arch	
		síla úchopu	2	Záznamový arch	
		pohyblivost trupu	2	Kompletní sada Ergo-Š	
		jemná motorika	1	Záznamový arch	
		hrubá motorika	2	Kompletní sada Ergo-Š	
		pracovní pozice:			
		sed	2	MČ – přepis textu,	
		stoj	2	MČ – zaslání balíčku	
		klek	3	Isernhagen WS	
		chůze	3	Isernhagen WS	
		výdrž ve vynucené poloze	2	MČ – přepis textu, sed	
		zvedání a přenášení břemen	3	Isernhagen WS	
		výstup (schody, žebřík)	3	Isernhagen WS	
		rovnováha	3	Isernhagen WS	
	subsystém kognitivních /	koncentrace pozornosti	1	Test – Pracovní křivka	
		iniciace	2	Modelové činnosti	

	neuropsychologických schopností	ukončení aktivity paměť kategorizace prostorová orientace řešení problémů učení se pracovní tempo samostatnost odpovědnost výdrž spolehlivost myšlení tvořivost sebehodnocení	1 2 1 2 2 3 1 2 2 1 2 2 2 2	Modelové činnosti Modelové činnosti MČ – zaslání balíčku Modelové činnosti Modelové činnosti Hamet 2 Test – Pracovní křivka Modelové činnosti Modelové činnosti Test – Pracovní křivka Modelové činnosti Modelové činnosti Modelové činnosti Modelové činnosti
	subsystém psychosociálních schopností	komunikace spolupráce motivace hodnoty sebepojetí vykonávání rolí interpersonální dovednosti sociální chování časový management zvládání stresových situací  sebekontrola	2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2	MČ – práce ve skupině Kompletní sada Ergo-Š Test – hledání profese Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch MČ – práce ve skupině MČ – práce ve skupině Plán aktivit Coping Response Inventory Modelové činnosti
<b>aktivita</b>	všední denní činnosti (ADL) personální	osobní hygiena oblékání příjem potravy koupání použití WC přesuny	2 2 2 2 2 2	Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch
	instrumentální	příprava jídla běžný úklid nakupování manipulace s penězi používání dopravních prostředků	2 2 2 2 2	Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch
	aktivity volného času, hra	výběr aktivity schopnost je provádět aktivně se zapojit	2 2 2	Záznamový arch Plán aktivit Plán aktivit
	práce, produktivita	příprava – vzdělávání vyhledávání udržení	2 2 2	Záznamový arch Záznamový arch Záznamový arch
	<b>schopnost jednání v prostředí</b>	fyzickém	prostředí doma dostupnost zaměstnání prostředí zaměstnání	2 2 2
sociálním		pracovní kolektiv zastávání rolí	2 2	MČ – práce ve skupině MČ – práce ve skupině



	kulturním	zvyky	2	Záznamový arch
		normy chování	2	Záznamový arch
		právní normy	3	Strukturovaný rozhovor
		možnosti vzdělání	2	Záznamový arch

### **Shrnutí:**

O celé sadě Ergo-Š se může říci, že hodnotí poměrně rozsáhlou oblast. Pro každou komponentu jsem se snažila najít hodnotící nástroj, tak aby výsledek měl potřebnou vypovídající hodnotu. Většinu položek hodnotí sada Ergo-Š za použití nestandardizovaných metod (rozhovor, pozorování, dotazník). Pokud budou dodržena pravidla využívání těchto metod, a bude je provádět vyškolený pracovník, který se důkladně seznámí s metodami jednotlivých nástrojů, můžeme říci, že výpovědní hodnota výsledků z tohoto hodnocení je poměrně vysoká.

Výrazně spolehlivější výsledky jsou jen u několika položek, to je způsobeno tím, že v sadě je použit pouze jeden standardizovaný test. Ale i zde platí zásada, dodržování metod a vyškolený a obeznámený pracovník.

Sto procentní spolehlivost při hodnocení lidského potenciálu je však nemožná. Je to způsobeno tím, že nikdy nepracujeme s přirozeným systémem (př. vzorek populace, laboratorní podmínky testování). Dále pak při zkoumání působí rozsáhlá řada proměnných (př. věk, pohlaví, dosavadní zkušenosti, vzdělání, rodinné zázemí, momentální situace, zdravotní stav, hmotné zabezpečení ...), které mohou výsledek hodnocení zkreslit (Disman, 2002).

## 4 Diskuze

Z tématu bakalářské práce vznikly otázky, na které jsem se pokoušela odpovědět výše v textu.

Na základě analýzy literatury, vlastních zkušeností a provedení experimentu mohu odpovědět:

### **1. Jaké metody hodnocení pracovního potenciálu jsou u nás dostupné a lze je vzhledem k účelu považovat za dostačující?**

Významná publikace, která se týká hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením je kniha Pfeiffera, J. a kol., (1997): Činnosti center rehabilitace. V této publikaci jsou základní informace a hodnocení pro členy týmu podílejících se na hodnocení. Pro ergoterapeutické hodnocení je zde však málo podkladů. V současné době prochází tato metodika úpravou. Na úpravě této metodiky se podílí v rámci projektu EQUAL šest center v České republice. Díky tomuto projektu se do těchto center pořídila řada testovacích materiálů.

Jednotlivé organizace jako jsou například Agentury podporovaného zaměstnávání či rehabilitační centra, si vytvářejí vlastní metodiky pro hodnocení, v nichž často vycházejí z potřeb pracovního trhu a vlastních zkušeností. Mnoho materiálů k hodnocení pracovního potenciálu se dá čerpat z literatury pro personalisty. Často jsou to různé dotazníky na hodnocení motivace a na školních znalostí, vypovídající hodnota těchto dotazníků je však nejasná viz kapitola 2.3.2.4.5.

Pokud by jsme měli porovnat situaci hodnocení v České republice a zahraničí, je zde minimum materiálů pro hodnocení. Nástroje pro hodnocení často nejsou standardizované a mívají nízkou vypovídající hodnotu. Proto jsou nedostačující.

### **2. Je možné vytvořit takovou testovací sadu, aby současně postihla hodnocení pracovních návyků, dovedností a schopností?**

Sada, která by hodnotila všechny potřebné komponenty pro provádění pracovní činnosti (pracovní návyky, dovednosti a schopnosti), by byla velmi obsáhlá a na provedení velmi časově náročná. Ve výčtu hodnocení, kapitola 2.3.2.4, je patrné že není sada, která by postihla všechny potřebné komponenty, vždy se autoři soustředí jen na určitou oblast. Za ideální by se dala považovat kombinace sestavená např. z hodnocení Isernhagen Work Systems a Hamet 2 (kapitola 2.3.2.4.1). Isernhagen WS se zaměřuje na fyzickou oblast,

Hamet 2 na psychosociální. Hodnocení by však bylo finančně, personálně i časově náročné.

Z možností, které mám jsem sestavila sadu Ergo-Š, která sice hodnotí řadu komponent, ale jen orientačně viz kapitola 3.5.2.

Je tedy možné sestavit sadu, která by současně postihla hodnocení pracovních návyků, dovedností a schopností. Při sestavování bych vycházela z již vytvořených testů. Vytvoření sady nové je sice možné, ale poněkud náročné.

### **3. Je možné tuto sadu využít pro hodnocení osob s různým typem zdravotního znevýhodnění?**

Sada Ergo-Š se může použít za určitých adaptací téměř u všech osob. Vztahuje se ale jen na hodnocení pro administrativní práci a výsledky jsou orientační.

„Ideální sadu“ Isernhagen WS a Hamet 2, nelze použít u lidí s těžkým zdravotním postižením. Standardizovaný test často neumožňuje případné adaptace např. pro vozíčkáře, amputované nebo nevidomé.

V případě, že test bude upraven pro určitou osobu, nebudou dodržena pravidla standardizace, nemůžou být tedy výsledky porovnány s normativními daty. Tím test ztrácí výpovědní hodnotu a pravdivost.

Domnívám se, že není možné sestavit sadu, která by hodnotila všechny komponenty, byla standardizovaná a zároveň použitelná pro hodnocení osob s různým typem zdravotního znevýhodnění.

### **4. Do jaké míry je možné v přiměřeném čase zjistit úroveň pracovního potenciálu?**

Nejprve je dobré si říci, co je přiměřený čas. Doba za jakou jsme schopni vytěžit podstatné informace a zároveň příliš časově nezatížíme testovaného ani testujícího. Vzhledem k tomu, že nelze testování pracovního potenciálu hradit ze zdravotního pojištění, nemělo by se opomenout i hrazení této služby, které má také vliv na délku testování.

Úřad práce je institucí, která zasílá k hodnocení většinu klientů. Čas, který je věnován hodnocení je průměrně 10 hodin. V této době se provádí lékařské vyšetření, psychologické vyšetření, ergometrické vyšetření, fyzioterapeutické a ergoterapeutické vyšetření, tzn. na každého odborníka připadne jeden a půl hodiny plus jedna hodina na společné zhodnocení výsledků a napsání konečné zprávy. Jedna hodina pak zbývá na potřebné administrativní úkony.

V rámci hodinového ergoterapeutického vyšetření je ergoterapeut schopen provést rozhovor se záznamem do záznamového archu a jedno dvacetiminutové hodnocení. Takové hodnocení nemůže mít vypovídající hodnotu. Stejně je to i u ostatních odborníků. Podle mého názoru je potřeba testovaného pozorovat delší dobu, 1 – 2 dny, v ideálním případě týden. Při krátkém pozorování může uchazeč ukázat maximální výkon, kterého ale není při osmihodinové pracovní době schopen, nebo naopak malý výkon a pak v praxi by byl schopen výkonu vyššího. Delší pozorování nám tedy umožní najít střed výkonu. Zvláště nemáme-li k dispozici standardizovaný nástroj. Zde musím podotknout, že i u standardizovaných nástrojů jako je Isernhagen Work Systems nebo Hamet 2 trvá hodnocení delší dobu (2 dny, týden).

Sada Ergo-Š trvá cca čtyři hodiny, přičemž výsledky z tohoto hodnocení jsou převážně orientační. Je otázka, kdyby nástroje užívané v této sadě byly standardizovány, jakým způsobem by se to promítlo do spolehlivosti výsledků.

Čas, který je momentálně nastaven úřadem práce pro hodnocení pracovního potenciálu je tedy nedostačující pro stanovení spolehlivých výsledků.

##### **5. Jsou výsledky z hodnocení pracovního potenciálu pomocí navrhované testovací sady uplatnitelné při zařazování jedinců do pracovního procesu?**

Sadou Ergo-Š bylo vyšetřeno pět probandů, z toho byli tři v evidenci úřadu práce. K zodpovězení této otázky jsem kontaktovala pracovnice úřadu práce, které zaslaly tyto klienty k hodnocení. V době, kdy jsem je kontaktovala, nebyl zatím žádný z nich zaměstnán, navíc pracovnice úřadu práce nebyly schopné mi dát zpětnou vazbu, zda jim výsledky napomohou při výběru zaměstnání pro daného jedince. Doba, která uběhla od hodnocení je však krátká.

Dva zbývající probandi zatím také zaměstnání nemají, výběr zaměstnání je ale pro ně konkrétnější. U jedné z těchto klientek bylo vyšetření potvrzením, že je schopna nějakou práci vykonávat.

Pro zodpovězení této otázky by byla potřeba větší provázanost s vysílající organizací, větší soubor probandů a delší čas pro zhodnocení účinnosti hodnocení.

## 5 Závěr

V předkládané práci jsem se snažila o seskupení poznatků o nezaměstnanosti a možnostech hodnocení pracovního potenciálu u osob se zdravotním postižením. Vycházela jsem při tom z odborné literatury jak české tak i zahraniční. Do práce jsem vložila i své zkušenosti ze zaměstnání.

Dalším úkolem bylo podrobné rozebrání dovedností, schopností a návyků potřebných pro provádění pracovní činnosti. Zde jsem hodně čerpala ze zahraniční literatury, kde existuje několik teorií a rozdělení. Spojuje je záměr, oblast na kterou se ergoterapeut při hodnocení má zaměřit. V kapitole metod hodnocení jsem se snažila o zachycení podstatných informací a zásad. Domnívám se, že seznámení se s metodami hodnocení, jako je rozhovor, pozorování, odběr anamnézy, je základem pro vedení vyšetření a provádění standardizovaných testů. Nástrojů pro hodnocení pracovního hodnocení je v zahraničí téměř nepřeberné množství. Výčet, který je v této práci uveden je ukázkou hodnocení různých předpokladů. Nástroje pro hodnocení je často obtížné ze zahraničí získat, přesto se řada těchto nástrojů již používá nebo se začíná používat na Klinice rehabilitačního lékařství 1. LF UK.

Z materiálů, které byly volně dostupné z literatury, jsem sestavila sadu Ergo-Š, zaměřuje se převážně na hodnocení psychosociálních dovedností při práci v administrativě. Pro úplnost hodnocení bych tuto sadu použila jako doplněk některého ze standardizovaných testů (např. Isernhagen Work Systems). Sadu Ergo-Š jsem se snažila ověřit na souboru pěti probandů. Při hodnocení výsledků použití sady jsem došla k názoru, že je soubor probandů příliš malý. Sada Ergo-Š ale zůstává k dispozici pro hodnocení pracovního potenciálu na Klinice rehabilitačního lékařství 1. LF UK a je možné, že se časem prokáže její použitelnost.

Hodnocení pracovního potenciálu v ergoterapii má dobrou budoucnost, jednak to vyplývá z rozvíjejícího se oboru ergoterapie a jednak z potřeby hodnotit osoby se zdravotním postižením pro účely zaměstnanosti.

Během zpracování této práce jsem narazila na řadu vědeckých problémů, které by mohly být předmětem dalšího výzkumu:

- **Ověření jednotlivých nástrojů hodnocení** (JAMAR, Purdue Pegboard, Isernhagen WS,...). V rámci výzkumu by se měli prověřit možné adaptace na různé typy zdravotního omezení. Cílem výzkumu by měla být určitá standardizace adaptovaného provedení testu.
- **Ověření jednotlivých nástrojů sady Ergo-Š.** Vzhledem k tomu, že Ergo-Š byl ověřován na pěti probandech, nemůže se tedy říci že výsledky jsou spolehlivé. Bylo

by přínosné prověřit tuto sadu na větším souboru probandů. Další možností výzkumu by mohlo být adaptování jednotlivých nástrojů sady Ergo-Š pro osoby s různým typem postižení a ověření věrohodnosti výsledků.

- **Vedení rozhovoru při ergodiagnostickém vyšetření.** Předmětem tohoto výzkumu by mělo být, jak vést rozhovor, aby dosažené informace byly věrohodné, jaké otázky by měl rozhovor obsahovat, jakým způsobem by měly být informace interpretovány a zpracovány.
- **Zpracování výsledků hodnocení, sepsání závěrů.** Velmi podstatnou částí hodnocení je interpretace a zpracování získaných výsledků. Předmětem výzkumu by mohlo být: Jak zefektivnit vyšetření a jak výsledky zpracovat do výstižné závěrečné zprávy.
- **Uplatnitelnost výsledků testování při zařazování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.** V tomto výzkumu by mohlo dojít k úzkému propojení institucí podílejících se na zařazování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Mohla by se konkretizovat zakázka hodnocení, tím by se docílilo plné využití dosažených výsledků.

## 6 Literatura

- BARRETT, J. *Motivační a osobnostní testy pro výběr povolání*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0352-8.
- BELZ, H. – SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost a zdraví. *Psychologie Dnes*, 2000, vol. 6, č. 5, str. 24 – 26.
- BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost je jako nevyлéčitelná nemoc. *Psychologie Dnes*, 1999, vol. 5, č. 5, str. 8 – 11.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- CYNKIN, S. - ROBINSON, A., M. *Occupational therapy and activities health : toward health through activities*. 1. vyd. Boston: Little, Brown, 1990.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002. ISBN 80-246-0139-7.
- HABERMANN, C. – KOLSTER, F. *Ergotherapie im Arbeitsfeld Neurologie*. 1. vyd. Stuttgart : Thieme, 2002. ISBN 3-13-125621-4.
- HAMÁČKOVÁ, L. *Výtvarné a rukodělné činnosti v ergoterapii (analýza činnosti)*. Praha, 2006. Diplomová práce na Fakultě tělesné výchovy a sportu Univerzity Karlovy. Vedoucí diplomové práce PhDr. Jana Jebavá.
- JACOBS, K. *Occupational Therapy : Work Related Programs and Assessments*. 2. vyd. Boston: Little, Brown and Company, 1991.
- JANSEN, F. - STAPS, A. *Me, myself and work – Pre-vocational assessment in „Klub Jelení“*. 1. vyd. Praha: Hogeschool van Amsterdam, 2002.
- JOCHHEIM, K.A a kol. *ERTOMIS : Fähigkeits-und Anforderungs-Profile*. 3.vyd. ERTOMIS Stiftung, Gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung von Wissenschaft mbH, 1985.
- KRAFT, J. – BEDNÁŘOVÁ, P. *Ekonomie : teorie a příklady*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2003. ISBN 80-7083-748-9.
- LEWIN, J. E. - REED, C. A. *Creative Problem Solving : Occupational Therapy*. 1. vyd. Philadelphia: Lippincott, 1998. ISBN 0-397-55233-5.

- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- PFEIFFER, J. a kol. *Činnosti center rehabilitace*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 1997.
- PFEIFFER, J. *Ergoterapie II*. 1. vyd. Praha: Avicenum, 1990. ISBN 80-201-0004-0.
- SVOBODA, M. *Psychologická diagnostika dospělých*. 2. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-327-7.
- ŠPAČKOVÁ, K. *MOHO a jeho aplikace v předpracovní rehabilitaci*. Praha, 2003. Diplomová práce na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy. Vedoucí diplomové práce Bc. Ludmila Hamáčková.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.
- VÁVRA, A. *Hodnocení pracovního potenciálu jedince pro účely zaměstnanosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006.

### **Internetové odkazy:**

- URL:<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/analyza\\_zam\\_nezam\\_2005.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf)> [cit. 2006-11-16]
- URL:<<http://www.ergoterapie.org>> [cit. 2006-12-01]
- URL:<<http://www.hamet.de>> [cit. 2006-05-26]



## 7 Přílohy

### Seznam příloh:

**Příloha č. 1:** Stručný přehled hodnocení

**Příloha č. 2:** Popis jednotlivých subtestů předpracovního hodnocení dle K. Jacobs.

**Příloha č. 3:** Záznamový arch předpracovního hodnocení dle K. Jacobs.

**Příloha č. 4:** Pracovní list, ERTOMIS

**Příloha č. 5:** Přehled subtestů a průběhu hodnocení Isernhagen Work Systems

**Příloha č. 6:** Výklad chování zkoumané osoby při pozorování (dle F. Baumgartenové in Svoboda, 1999)

**Příloha č. 7:** Záznamový arch pro kvalitativní pozorování během testování a rozhovoru (podle P.E. Vernona in Svoboda, 1999)

**Příloha č. 8:** Záznamový arch COTE scale

**Příloha č. 9:** Sada pro hodnocení pracovního potenciálu – Ergo-Š

Záznamový arch

Test – Pracovní křivka

Modelová činnost 1 – Zaslání balíčku

Modelová činnost 2 – Přepis textu

Modelová činnost 3 – Práce ve skupině

Hodnocení modelových činností

Dotazník – Plán aktivit

Dotazník – Hledání profese

### Seznam obrázků:

**Obr. 1.** Purdue Pegboard

**Obr. 2.** JAMAR<sup>®</sup> dynamometr

### Seznam tabulek:

**Tabulka č. 1** (Fisher, 1999 in Špačková), MOHO

**Tabulka č. 2** (Jochheim a kol. 1985) (Lewin, Reed, 1998), Přehled hodnocených položek

**Tabulka č. 3** (Jochheim a kol. 1985) (Lewin, Reed, 1998), Přehled hodnocených položek

## 7.1 Stručný přehled hodnocení

	Název	Hodnotí...
standardizované testy	Všeobecný kancelářský test	pracovní dovednosti v administrativní práci
	Purdue Pegboard	jemná motorika
	Dynamometr JAMAR	síla stisku
	Test pracovních dovedností dle Karen Jacobs	pracovní dovednosti, návyky, schopnosti
	ERTOMIS	komplexní hodnocení
	Isernhagen Work Systém	fyzické předpoklady, jemná motorika, bolest, subjektivní náhled
	Pracovní křivka dle E. Kraepelina a R. Pauliho	početní dovednosti, koncentrace pozornosti
	Hamet 2	pracovní dovednosti, návyky, schopnosti, psychosociální dovednosti, učení
pozorování	COTE scale	chování
	Modelové činnosti	pracovní chování
rozhovor	Worker Role Interview	předpoklady pro provádění pracovní činnosti
	COPM	soběstačnost ve všedních denních činnostech
dotazníky	Dotazník zájmů	aktivity volného času, zájmy
	Dotazník – Plán aktivit	struktura dne
	Dotazník zvládání problémů	strategie řešení problémů
	Motivační dotazníky	volba povolání
	Dotazníky na charakter povolání	představa budoucího povolání

## 7.2 Popis jednotlivých subtestů předpracovního hodnocení dle K. Jacobs.

JPSA obsahuje 15 úkolů, některé jsou dále rozdělovány na další podúkoly.

### 1. *Kontrola kvality*

Před klienta je položeno 26 hřebíků různé velikosti (16 jedné velikosti a typu + 10 různých). Terapeut dá klientovi slovní instrukce: Všechny hřebíky vypadající jako tento (terapeut ukáže) dejte napravo (do krabičky...), všechny ostatní dejte nalevo (do jiné krabičky).

*Modifikace:* U klientů s velkou poruchou jemné motoriky nebo koordinace může terapeut brát do ruky každý hřebík a ptát se klienta, do které skupiny patří. Jestliže klient má problémy s komunikací může používat gesta či jinou náhradní komunikaci.

### 2. *Abeceda, kartotéka (řazení podle abecedy)*

A) Terapeut položí před klienta kartu s instrukcemi (Seřad'te karty, které před vámi leží podle abecedy, dejte je na jednu hromádku) a 26 karet se slovy vztahujícími se k práci a vždy začínající od jiného písmene. Vyzve klienta, aby si přečetl instrukci a začal provádět úkol.

*Modifikace:* Jako vodítko může terapeut položit před klienta abecedu.

B) Terapeut položí před klienta 13 karet s příjmením a začátečním písmenem jména různých lidí. Úkolem klienta je zařadit je podle abecedy do kartotéky.

C) Klient má podle abecedy seřadit 6 karet, kde jsou různá slova začínající vždy stejným písmenem.

### 3. *Truhlářské spojování dřeva*

Terapeut před klienta položí dřevěnou desku, v které jsou dva hřebíky tři šrouby (2 křížové, 1 normální) zašroubovány do tří čtvrtin. Dále před klienta položí kladivo, křížový a normální šroubovák a zeptá se, zda ví, co je to za nástroje (klient pojmenuje). Potom vyzve klienta k zatlučení hřebíků a došroubování šroubů, po splnění tohoto úkolu dostane klient ještě jeden hřebík (není připravený ve dřevě), aby ho zatloukl do dřevěné desky.

### 4. *Třídění (klasifikace)*

Terapeut položí před klienta 17 obrázků znázorňujících předměty patřících i nepatřících do restaurační kuchyně. Zároveň mu může ukázat obrázek restaurační kuchyně. Terapeut vyzve klienta, aby roztřídil obrázky na dvě hromádky, podle toho, zda patří do restaurační kuchyně či nikoli.

### 5. *Kancelářské práce*

A) Terapeut předloží před klienta 5 papírů, 5 kartiček z tvrdého papíru a kancelářskou sešíváčku. Vyzve klienta, aby ho sledoval a pomocí sešíváčky připevní kartičku doprostřed k hornímu okraji papíru. Klient udělá to stejné se zbývajících čtyřmi kusy.

B) Terapeut předvede klientovi, jak má na dvakrát přeložit papír z úkolu A následně ho vložit do obálky. Klient to samé pak provede se zbylými čtyřmi kusy.

*Modifikace:* Terapeut nakreslí na papír linky v místě, kde chce, aby klient papír přeložil.

C) Terapeut rozloží před klienta hromádky barevných papírů (5 druhů barev), 5 obálek, kancelářské sponky a instrukci, podle které klient dělá hromádku - v instrukci je popsáno kolikrát má být jaká barva v hromádce zastoupena. Instrukce pokračuje na druhé straně, kde

se klient dozví, že má udělat stejným způsobem další čtyři hromádky, zasponkovat je a vložit do obálky.

### **6. Telefonní seznam**

A) Klient dostane za úkol vyhledat adresu určité firmy, přepsat její jméno, adresu, telefonní číslo na připravený blanket.

*Modifikace:* Pro klienty, kteří nejsou schopní hledat v telefonním seznamu napište adresu na papír.

B) Klient dostane obálku a je instruován, že právě získanou adresu má přepsat na obálku, dále má napsat svoji zpáteční adresu a nalepit známku.

*Modifikace:* předložte před klienta dvě obálky již s napsanou adresou, kde ale něco chybí nebo je špatně napsáno. Klient má určit, co chybí nebo co je špatně.

### **7. Práce v továrně**

Před klienta postavíme dřevěné prkénko se šesti šrouby ve dvou řadách, na kterých jsou po dvou či po třech našroubovány maticky (různých velikostí). Klient je instruován sundat všechny maticky a dát je do misky. Jakmile to dokončí, je instruován vrátit maticky na šrouby.

*Modifikace:* Použít prkno, které se dá připevnit k podložce, použít velké šrouby s velkými matickami a pouze v jedné řadě.

### **8. Pohyb po okolí**

A) Před klienta předložíme např. mapu centra Prahy, položíme na ní průhlednou fólii. Terapeut označí fixem Hlavní nádraží a požádá klienta, aby vyznačil fixem cestu z Hlavního nádraží na Pražský hrad. Každý svůj „krok“ by měl klient komentovat (zda jede metrem, kde přestupuje, jaké číslo tramvaje používá, jakou „jde“ ulicí...). Z Pražského hradu má klient pokračovat k Emauzům či jinému podobně vzdálenému místu.

*Modifikace:* zjednodušení instrukcí např.: „Jedte metrem ze stanice Hlavní nádraží na stanici Muzeum,...“.

B) Terapeut dá klientovi instrukce, podle kterých má projít trasu po budově. Např.: Dojít na sekretariát a vyzvednout poštu terapeuta a vrátit se zpět do výchozí místnosti.

### **9. Představa o penězích**

A) Terapeut předkládá před klienta postupně jednotlivé mince a bankovky a ptá se na jejich hodnotu.

*Modifikace:* U klientů. Kteří nemohou mluvit, může terapeut dávat možnosti.

B) Před klienta položíme čtyřikrát několik mincí o různé hodnotě. Klient u každé hromádky mincí říká její celkovou hodnotu.

*Modifikace:* Pro klienty, kteří nemohou mluvit napíše terapeut několik variant včetně správné odpovědi na papír a vyzve klienta, aby ukázal na správnou cifru.

C) Před klienta položíme běžný účet z obchodu a vyzveme ho, aby našel a nahlas přečetl celkovou sumu, která byla placena. Po té požadujeme, aby tuto sumu oddělil z peněz, které před něho položíme.

- D) Terapeut položí před klienta peníze a časopis. Předvádí, že je kupující, a že si jako kupuje od klienta (který je pro tento okamžik trafikant) časopis (přibližně do 30 Kč) a platí bankovkou (např.:100 Kč) a sleduje, jak si klient poradí s vrácením správného obnosu. K výsledku by klient měl dojít bez použití papíru nebo kalkulačky).

### **10. Orientace na složenke**

- A) Terapeut položí před klienta již vyplněnou složenku a blanket a požádá ho o vyplnění blanketu podle údajů na složenke. Jedná se o údaje jako: jméno odesílatele, adresát, placená částka, konstantní symbol apod.
- B) Terapeut položí před klienta kalkulačku a písemnou instrukci. Na písemné instrukci se klient doví, kolik stojí posláni složenky, a že odesílatel (z předchozího úkolu) platí tisícovou bankovkou. Otázka zní, kolik pošťačka dotyčnému vrátí?

### **11. Pojem o čase**

- A) Terapeut položí před klienta troje dětské hodiny s různým časovým údajem a vyzve klienta, aby přečetl jednotlivé časy.
- B) Terapeut ponechá dvoje hodiny a požádá klienta, aby mu řekl, které hodiny ukazují pozdější čas.
- C) Terapeut položí před klienta obrázek s digitálními hodinami, které ukazují 12:40 a požádá klienta, aby mu řekl, jaký čas bude za třicet minut.

### **12. Postoj k práci**

- A) Terapeut položí před klienta 5 karet, každá znázorňující krok jedné činnosti. Klient je vyzván, aby jednotlivé karty seřadil ve správném sledu činnosti.  
*Modifikace:* Terapeut předloží sekvenci pouze o třech kartách
- B) Terapeut pokládá klientovi postupně otázky a zaznamenává klientovi odpovědi. Například: „Pracujete v restauraci McDonald’s, najednou začne v prostorách restaurace hořet, co uděláte?“  
„Jak se zachováte, jestliže máte 10min před koncem pracovní doby, už nemáte co na práci, šéf není přítomen a přijde pro vás přítel, který vás přemlouvá, ať jdete s ním hned domů. Jak se zachováte?“  
*Modifikace:* Pro klienty, kteří nejsou schopni mluvit, připraví terapeut několik karet s různými řešeními a nechá klienta vybrat.

### **13. Tělesné schéma**

Klientovi ukážeme obrázek chlapce, po patnácti sekundách odstraníme a dáme klientovi 5 podobných rozstříhaných kreseb chlapce (jedna je identická s obrázkem). Klient z těchto rozstříhaných částí má sestavit obrázek chlapce, totožného s ukázaným.

### **14. Sešívání kůže**

Klient má za pomoci nástrojů ušít z kůže klíčenku.

### **15. Příprava potravy**

Před klienta položíme 5 karet s pracovním postupem přípravy medového másla, které má klient namazat na chleba či rohlík.



## 7.4 ERTOMIS - Pracovní list

Příprava na zaměstnání

Domácnost (7)

**Příprava pudinku**

**Technické požadavky**

**Pracovní místo**

kuchyně

**Pracovní pomůcky**

odměrka  
váha  
misky  
hrnec  
metla  
polévková lžice  
kávová lžička  
stěrka  
skleněná miska  
talíř  
chňapky  
vlhká utěrka

**Suroviny**

½ l mléka  
špetka soli  
40 g pudinkového prášku  
40 g cukru

pracovní list

**K nahlédnutí**

fotografie na pracovních listech

**Zvláštní pomůcky**

žádné



<b>Příprava pudinku</b>	Pracovní list <b>1</b>
<b>Pracovní pomůcky</b> Odměrka, váha, 2 misky, hrnec, metla, polévková lžíce, 2 kávové lžičky, stěrka, skleněná miska, talíř, vlhká utěrka, 1 pár chňapek	<b>Suroviny</b> ½ l mléka 40 g pudinkového prášku 40 g cukru špetka soli

**Pracovní postup**

1. Připravíme si pracovní pomůcky, suroviny a pracovní místo.
2. Suroviny odměříme a odvážíme.
3. Pudink a cukr dáme do jedné misky.
4. Přidáme 2 lžíce mléka a metlou rozšleháme, pak přidáme ještě trochu mléka a znovu zamícháme.
5. Zbytek mléka dáme do hrnce, který jsme předem vypláchli studenou vodou. Přidáme špetku soli.
6. Hrnec postavíme na sporák a zapneme na střední stupeň.
7. Když se mléko začne vařit, sundáme hrnec z plotny a vypneme hořák.
8. Vmícháme rozmíchaný pudink.
9. Hrnec dáme znovu na sporák a za stálého míchání pudink lehce povaříme, pak sundáme z plotny.
10. Skleněnou misku postavíme na vlhkou utěrku, aby pak při plnění horkou hmotou nepraskla
11. Pudink nalijeme do misky.
12. Uklidíme a očistíme pracovní místo.





## 7.5 Přehled subtestů a průběhu hodnocení Isernhagen Work Systems

### 29 testových situací z oblastí:

Manipulace s břemenem – zátěž je určena individuálně:

- zvedání břemene ze země do výše pasu
- zvedání břemene z výše pasu do výše očí
- přenášení břemene v horizontální rovině
- tlak
- tah
- nošení břemene obouruč
- nošení břemene jednoruč vpravo i vlevo

Práce ve vynucené poloze:

- práce s rukama nad hlavou
- sed s předklonem trupu
- stoj s předklonem trupu
- rotace trupu v sedu vpravo i vlevo
- rotace trupu v stoji vpravo i vlevo
- lezení po čtyřech
- klek
- dřep
- opakované dřepy

Koordinace a síla rukou (pravá i levá):

- Purdue Pegboard
- Round Block
- Nuts and Bolts
- Dynamometrie – Jamar

Výdrž ve statické poloze:

- dlouhodobý sed
- dlouhodobý stoj

Lokomoce:

- chůze na 400 m
- chůze do schodů (100 schodů)
- výstup na žebřík (40 schůdků)
- rovnováha (přechod po kladince)

## Průběh testování

1. den testování	2. den testování
anamnéza – současně se testuje dlouhodobý sed, hodnocení bolesti, PACT	pohovor, hodnocení bolesti
klinické vyšetření	klinické vyšetření
zvedání břemene podlaha – pas	zvedání břemene podlaha – pas
zvedání břemene pas – hlava	zvedání břemene pas – hlava
zvedání horizontální (krátké nesení)	zvedání horizontální (krátké nesení)
statický a dynamický tah a tlak	lezení
nošení břemene obouruč	klek
nošení břemene jednoruč pravá/levá	dřep
práce s rukama nad hlavou	opakované dřepy
sed s předklonem	test na koordinaci rukou, dlouhodobý sed
stoj s předklonem	dynamometrie
rotace trupu ve stoji vpravo/vlevo	chůze
rotace trupu v sedu vpravo/vlevo	chůze po schodech
	výstup na žebřík
	rovnováha
	dlouhodobý stoj
	závěrečný pohovor, analýza pracoviště testovaného, PACT, hodnocení bolesti

## 7.6 Výklad chování zkoumané osoby při pozorování

(dle F. Baumgartenové in Svoboda, 1999)

<b>A. Při instrukci</b>	
Chování	Výklad
<b>1. naslouchá pozorně</b>	1. zájem
dívá se stále na vyšetřujícího	1. pozornost 2. netečnost
dívá se kolem	1. dovede rozdělit pozornost 2. nemůže se soustředit 3. věc jej nezajímá
<b>2. ptá se</b>	1. špatně slyšel: vada sluchu, vada koncentrace 2. nerozuměl 3. věc jej obzvláště zaujala 4. aby získal čas a nemusel věc udělat ihned
nedotazuje se	1. z tuposti 2. ze strachu 3. všemu dobře rozumí 4. pospíchá s řešením úkolu
<b>3. přizpůsobení se úkolu (započetí činnosti)</b>	
a) rychlé	1. vitalita, pohyblivost 2. aktivita 3. zájem 4. neopatrnost, lehkomyšlnost 5. rychle chápe
b) pomalé	1. pasivita 2. nezájem o danou věc 3. z obou důvodů najednou
<b>4. přístup k práci</b>	
a) vážný	1. vážná povaha 2. úkol, resp. okamžik se mu zdá důležitý 3. má starosti
b) hravý	1. má dobrou náladu 2. úkol považuje za hračku 3. je bezstarostný
<b>5. postoj k práci</b>	
a) váhavý	1. úkolu nerozuměl 2. je opatrný 3. je nerozhodný 4. je zaražený 5. nechce se podrobit zkoušce
b) horlivý	1. má velký zájem 2. chce se úkolu co nejrychleji zbavit
<b>6. posuzuje, resp. kritizuje úkol</b>	
a) hlasitě	1. z potřeby sdílnosti 2. z povídavosti 3. z potřeby sebeprosazení
b) výrazovými projevy	1. ze zájmu 2. z odporu 3. z opovržení
<b>7. aspirační úroveň</b>	
a) úkol je „lehký“	1. úkol je pro zkoumaného skutečně lehký

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. zkoumaný nevnímá těžkosti</li> <li>3. sklon vynášet se a chvástat</li> </ol>
b) nadšení	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ze zájmu</li> <li>2. z nekritičnosti</li> </ol>
c) nemohu to udělat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. vědomí vlastní insuficience k úkolu</li> <li>2. pocit méněcennosti</li> <li>3. nesprávné pochopení úkolu</li> <li>4. obrana v důsledku nedostatku zájmu</li> </ol>
<b>B. Provedení úkolu</b>	
Chování	Výklad
<b>1. začátek činnosti</b>	
a) rozmýšlí se	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. úkol je těžký</li> <li>2. je opatrný</li> <li>3. ze sklonu k přemýšlení</li> </ol>
b) bez rozcvičení	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. hned pochopí</li> <li>2. nedovede rozvažovat, ukvapený</li> <li>3. nemá dobrou vůli práci udělat</li> </ol>
c) stereotypně zkouší	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. z pohodlnosti</li> <li>2. z dojmu, že je na správné cestě</li> <li>3. z bezmyšlenkovitosti</li> <li>4. inertnost, rigidita</li> </ol>
d) zkouší vždy novým způsobem	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. z bohatství nápadů</li> <li>2. vědomí povinnosti vyřešit úkol</li> <li>3. z napětí vůle („já musím“)</li> </ol>
<b>2. chování při práci</b>	
a) pozornost, po celou dobu se soustředí	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ze zájmu o úkol</li> <li>2. ze strachu (přítomnost examinátora)</li> <li>3. vytrvalost vůle</li> </ol>
b) soustředí se na konec	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ze snahy po cíli</li> <li>2. snaží se rychle se zbavit úkolu</li> </ol>
c) roztržitost	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. má větší zájem o nové prostředí</li> <li>2. nezájem o úkol</li> <li>3. apatie</li> <li>4. nedostatek koncentrace pozornosti</li> </ol>
d) vnější projevy citů a afektů	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. obeznámenost se zkoušejícím</li> <li>2. sdílný nebo veselý charakter</li> <li>3. nedostatek respektu, nevychovanost</li> </ol>
<b>3. pohyby (tělesné)</b>	
a) koordinované	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. z přizpůsobivosti</li> <li>2. elasticita vypěstovaná tělocvikem</li> <li>3. silná cílová představa</li> </ol>
b) nekoordinované	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nedostatek sebeovládání</li> <li>2. tréma</li> <li>3. neznalost způsobu činnosti</li> </ol>
<b>4. pracovní tempo</b>	
a) rychlé	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. vitalita</li> <li>2. pohyblivost</li> <li>3. snaha zbavit se nepříjemné úlohy</li> </ol>
b) pomalé	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. flegmatik</li> <li>2. pohodlnost, lenost</li> </ol>

	3. úkol je mu lhostejný
<b>5. pohyby rukou</b>	
a) účelné, „šikovné“	1. získané cvikem 2. vrozené motorické nadání (vloha)
b) jisté, klidné	1. neuropsychická stabilita 2. sebeovládání, silná vůle
c) rychlé, nervózní	1. neuropsychická labilita 2. silná ctižádost, závislost na výsledku 3. snaha být co nejrychlejší
<b>6. způsob činnosti</b>	
a) systematický	1. rozvážné myšlení 2. smysl pro pořádek
b) přeskakuje z jednoho úkolu na druhý	1. nervozita 2. z velké živosti, pohyblivosti 3. z myšlenkových skoků 4. z hledání stále zajímavějšího
c) stejnoměrný	1. klid a ujasněnost 2. silná vůle, sebeovládání
d) nepravidelný	1. menší adaptabilita 2. zájem se postupně zvyšuje či klesá 3. úkol si pomalu vyjasňuje 4. dostavuje se únava 5. labilita osobnosti 6. kolísavá koncentrace
<b>7. provedení a výsledek</b>	
a) pečlivé, čisté	1. sklon k exaktnosti a přesnosti 2. zvláštní zájem o úkol
b) ledabylé, nepořádné	1. nedostatek návyku 2. nedostatek zájmu 3. špatná momentální nálada
<b>8. zacházení s nástroji</b>	
a) klade je na totéž místo	1. pořádkumilovnost 2. smysl pro organizaci, řád 3. dobrá paměť
b) neklade je na totéž místo	1. roztěkanost 2. zapomnětlivost 3. nepořádnost 4. nedostatek smyslu pro řád
<b>C. Chování při eventuálních potížích:</b>	
Chování	Výklad
<b>1. nehledá pomoc</b>	
a) ihned se vzdává	1. pasivita 2. přesvědčení, že námaha je bezvýsledná 3. pocity méněcennosti 4. nedostatek odvahy, strach z blamáže
b) reaguje lhostejně	1. nedostatek zájmu 2. apatie 3. bezstarostnost
<b>2. potíže překonává sám</b>	
a) ihned	1. umí a zná
b) postupně	1. pomalu myslí

	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. z nutkání („tu věc musím udělat“)</li> <li>3. z radosti nad překonáváním překážek</li> </ul>
c) správným způsobem	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. náhodou</li> <li>2. ze znalosti</li> <li>3. ze snahy po racionalizaci</li> </ul>
d) trikem	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. duchaplným nápadem</li> <li>2. podvodem</li> </ul>
<b>3. hledá pomoc u jiného</b>	
a) jednou	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. pro obtíže z neznalosti</li> <li>2. pro obtíž, způsobenou omylem</li> </ul>
b) několikrát	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. ze správného pocitu omezených znalostí</li> <li>2. z pocitu méněcennosti</li> <li>3. ze zlovyku obtěžovat dotazy</li> <li>4. z nedostatku samostatnosti</li> </ul>
<b>4. přijímání pomoci</b>	
a) lhostejně	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. apatie</li> <li>2. z přesvědčení, že musí být poskytnuta</li> </ul>
b) radostně	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. že úkol může vyřešit bez námahy</li> <li>2. ze zájmu o věc</li> </ul>
c) skepticky a kriticky	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. ze slabé víry v autoritu</li> <li>2. z povýšenosti</li> <li>3. z opravdové znalosti</li> <li>4. z tendence k odmítání</li> <li>5. z opatrnosti, nedůvěry</li> </ul>
d) důvěřivě	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. z nedostatku kritičnosti</li> <li>2. z naučené poslušnosti</li> <li>3. z dobrosrdečnosti</li> <li>4. ze sugestibility</li> </ul>
e) cítí se uražen	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. z pocitu samostatnosti</li> <li>2. z důvodu ctižádostivosti</li> </ul>

## 7.7 Záznamový arch pro kvalitativní pozorování během testování a rozhovoru

(podle P.E. Vernona in Svoboda, 1999)

---

### I. Aktivita:

- podrážděný, neklidný, neschopný setrvat tiše
- rychlý, živý, čilý
- impulzivní
- tichý, klidný, rozvážný
- stabilní
- utlumený
- inertní, lhostejný, mdlý

Držení těla, motorické postoje:

Tiky:

- okusování nehtů
- pohrávání si s věcmi
- trhání věcí
- pohyby rukou
- pohyby nohou

Oblečení:

Zvláštní projevy:

Zvláštní fyziognomie:

---

### II. Pohyby:

- plynulé a elegantní
  - přesné a ovládané
  - hranaté a nemotorné
  - neohrabané
  - rychlá – pomalá chůze a pohyby
- 

### III. Tělesné vzezření a držení těla:

- působivé držení těla
  - uspokojujivé držení těla
  - nepůsobivé držení těla
  - zdravé vzezření, dobře vyvinutý, dobře živený
  - nezdravé, slabé tělesné vzezření
  - pyknické proporce
  - dobře a symetricky proponovaný
  - hubený, astenický
  - růžolící – bledý
  - energický – skleslý způsob chůze
- 

### IV. Osobní vzezření a výraz:

- přitažlivý a dobře vypadající (vyvolává pozitivní reakce)
  - příjemný
  - nezajímavý, indiferentní dojem
  - nehezký, odporný (vyvolává negativní reakce)
  - silná agresivita tváře a gest – bezvýrazný
  - smysl pro humor – bez smyslu pro humor
  - vyspělý, vážný, filozofický – nevyspělý, dětský
  - uzavřený – otevřený
  - veselý, optimistický – depresivní, melancholický
  - vzrušivý, vznětlivý, dráždivý – vyrovnaná nálada – chladný, flegmatický
- 

### V. Péče o sebe:

- vybíravý v oblékání, přepečlivě upravený
  - dobrý vkus, čistý a úhledný
  - nenápadný
  - nedbalý v oblékání a nečistý
  - špinavý a neupravený
- 

### VI. Reč:

- zvučný, příjemný, dobře modulovaný hlas
  - těžký, drsný, skřípavý hlas
  - projev jasný, plynulý, zřetelný
  - patlavost, koktavost
-

- 
- vyjadřuje význam přímo, gramaticky správně, snadno
  - neschopný se vyjádřit, agramtismy
  - povídavý, žvanivý
  - dosti hovorný
  - zřídka mluví sám od sebe
  - nemluvný, mlčenlivý
  - mluví vybroušeně, široký slovník
  - projev prázdný a tupý, primitivní slovník
  - přízvuk:
- 

#### **VII. Sebeprosazování:**

- honosný a okázalý
  - samolibý
  - sebevědomý a jistý
  - sebekritický
  - podceňující se
  - rozpačitý, ostýchavý
  - úzkostlivý, opatrný
  - zdrženlivý, podrobný
  - rozhodný – nerozhodný, kolísavý
  - odporující – sugestibilní
- 

#### **VIII. Spolupráce:**

- chce spolupracovat v každém směru
  - rezervovaný a formální
  - násilný, podezřívavý
  - skrupulózní
  - přesný a pravidelný v návštěvách a přijímání rad
  - bezstarostný, lehkomyšlný
  - pilný
  - líný a nepořádný
  - nevrlý a nepřátelský
- 

#### **IX. Pohotovost a soustředění:**

- pozorný, bdělý, soustředěný
  - duchem nepřítomný
  - snadno se rozptýlí, nepozorný
- 

#### **X. Emoce:**

- nespoutané, bujné emoce
  - svéhlavé, dětské reakce, umíněnost
  - náladový
  - určitý nedostatek sebekontroly
  - vážný, hloubavý
  - spoutaný a utlumený
- 

#### **XI. Testové reakce, plánování činnosti:**

- analytický, seriózní, ale nesystematický
  - používá pokusu a omylu
  - riskuje, hazarduje
  - těžší z minulé zkušenosti
  - opakuje stejné chyby
- 
-



## 7.8 Záznamový arch COTE scale

# Zevrubné zhodnocení pracovní terapie (COTE scale)

Jméno klienta:

Datum:

MS = Modelová situace

<b>1. Obecné chování</b>	<b>MS1</b>	<b>MS2</b>	<b>MS3</b>	<b>Poznámky</b>
A. příchod				
B. neproduktivní chování				
C. úroveň činnosti (a nebo b)				
D. vyjadřování				
E. odpovědnost				
F. přesnost				
G. orientace				
<b>Mezisoučet</b>				
<b>2. Interpersonální chování</b>				
A. nezávislost				
B. spolupráce				
C. soběstačnost (a nebo b)				
D. družnost				
E. pozornost v chování				
F. negativní reakce ostatních				
<b>Mezisoučet</b>				
<b>3. chování v činnosti</b>				
A. iniciativa				
B. koncentrace				
C. koordinace				
D. dodržování pokynů				
E. uspořádání činnosti, dbát na detail				
F. řešení problému				
G. dokončení a organizace úkolu				
H. zaučování				
I. zájem o činnost				
J. zájem o provedení				
K. rozhodování				
L. tolerance zátěže				
<b>Mezisoučet</b>				

## **7.9 Sada pro hodnocení pracovního potenciálu – Ergo-Š**

### **Záznamový formulář, semistrukturovaný rozhovor**

#### **Upraveno:**

Cynkin S., Robinson A.M. 1990.

#### **Cíl nástroje**

Záznam demografických údajů, záznam semistrukturovaného rozhovoru, přehledný záznam výsledků hodnocení.

#### **Potřebné pomůcky**

záznamový arch, tužka

#### **Pracovní metoda**

- Formulář je rozdělen do čtyř částí – Subjektivní data, Objektivní data, Hodnocení a Plán.
- Subjektivní data - formou rozhovoru se odebere osobní anamnéza, popřípadě se část opíše ze zdravotní dokumentace. Rozhovor vedeme podle bodů uvedených ve formuláři.
- Objektivní data – jde o hodnocení které můžeme podložit nějakým testem, nebo necháme klienta předvést určitou činnost.
- Funkční hodnocení – mobilita – doplníme zda je klient chodící, nebo zda potřebuje pomůcku. Funkční hodnocení horních končetin – obsahuje vyšetření úchopu, pohyblivost a sílu horní končetiny – vychází se z obecně platných vyšetřovacích metod ve fyzioterapii a ergoterapii.
- Hodnocení – je souhrnem subjektivních a objektivních dat, společně s klientem stanovíme oblast problému, silné a slabé stránky klienta.
- Oblast plánu – stanovíme dosažitelné cíle a postup k jejich naplnění.

#### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

Nepřímo se tímto instrumentem hodnotí komunikativnost, náhled, motivace.

## Záznamový arch – Ergodiagnostika

Subjektivní data - anamnestické údaje, rozhovor s klientem

Jméno a příjmení: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		Diagnóza:																																									
RČ <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 100px; height: 15px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>																						Pojišťovna: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 100px; height: 15px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>																					
Datum vyšetření: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 100px; height: 15px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>																						Délka vyšetření: <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; width: 100px; height: 15px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>																					
Doporučen od:		Vyšetření provedl:																																									
Důvod a cíl tohoto vyšetření:																																											
1. Rodinné poměry:		2. Sociální anamnéza:																																									
3. Školní anamnéza:		4. Pracovní anamnéza:																																									
Kursy: Zájmy:																																											
<b>5. Povolání, vzdělání</b> - představy v dětství, důvody, proč to nedělá, stručný popis...																																											
<b>6. Poslední zaměstnání</b> - pracovní prostředí, bariéry, transport, pracovní doba/dovolená, příprava, pracovní postup, nároky, povinnosti, míra odpovědnosti																																											
<b>7. Jiné činnosti</b> současně vykonávané, VPP, udržování pracovních návyků																																											
<b>8. Představa o svém zaměstnání</b> - pozice, lidé, finanční ohodnocení, transport, pracovní doba, činnost, obor																																											
<b>9. Jak to vidí vaše okolí</b> - co by jste měl dělat?																																											

**10. Vyhledávání zaměstnání** (jak intenzivně, kde hledá, využívá místních možností, má zájem o další vzdělávání):

**11. Co mu brání, aby pracoval?**

**12. Proč pracovat?**

**13. Proč nepracovat?**

**Omezení a výhody** vyplývající z nynější situace, co se všechno změnilo, co na sobě oceňuje, v kterých situacích si ne/důvěřuje  
HODNOTÍ KLIENT

**14. Výhody:**

**15. Omezení:**

**Objektivní data - pozorování, volba dotazníků, terapeut**

**16. Subjektivní pohled terapeuta:** (sympatie, vzhled, komunikativnost)

**18. Soběstačnost**

**Personální ADL**

**Instrumentální ADL**

**Denní režim:**

**19. Funkční hodnocení**

Dominance: P L

Mobilita
Funkční hodnocení HK
Úchopy:
Citlivost:
Síla:

**20. Výběr hodnotících instrumentů**

<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙ Jebsen Taylor</li> <li>⚙ Pracovní křivka</li> <li>⚙ Jamar dynamometr</li> <li>⚙</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙ Struktura dne</li> <li>⚙ Dotazník zájmů</li> <li>⚙ Schopnost zvládat problémy</li> <li>⚙ Jacobsová</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⚙ Modelové činnosti PC</li> <li>⚙ Modelové činnosti dílny</li> <li>⚙ Purdue Pegboard</li> <li>⚙ Skupinové aktivity</li> </ul>
---	--	--

## Oblast hodnocení - výstupy z I. a II.

21. Oblast problémů:	
22. Silné stránky:	23. Slabé stránky:
24. Je reálná představa o zaměstnání?	

## Oblast plánu

25. Cíl a plány klienta:	26. Co pro to udělat:
27. Další vyšetření:                      ANO      NE Jaké:	29. Plán dalšího postupu: 1. 2. 3. 4. 5. 6.
28. Pracovní rehabilitace:                ANO      NE Forma:	

## Test – Pracovní křivka

### Autor:

Kraepelin Emil, Pauli Richard,

**Dostupná literatura:** Vávra (2005), Pfeiffer (1997)

### Cíl nástroje:

Objektivní hodnocení množství součtů jednoduchých čísel za časovou jednotku.

### Potřebné pomůcky:

Početní arch, tužka, vyhodnocovací arch

### Pracovní metoda:

- Zařazujeme na začátek testování
- Test by měl být prováděn v klidné místnosti a beze strachu
- Jedinec sečte vždy dvě vedle sebe napsaná čísla a součet napíše mezi ně. Pokud je výsledek dvojmístný vynechá desítku. Příklad:  $2 + 9 = 11$ , do prostoru mezi 2 a 9 napíše 1.
- Po třech minutách, které jsou určeny zvonkem se provede oddělení a pokračuje se dál ve sčítání.

### Vyhodnocení:

- Sečtou se všechny součty ve tříminutových intervalech a zanesou se do grafu.
- Výška křivky – průměrná výška je 90.
- Průběh křivky – ukáže únavu nebo zlepšení funkce/ ekonomizace práce.
- Počet chyb – pro zodpovědnější práci nesmí být více jak 2-3 chyby v jednom časovém intervalu.

### Co se hodnotí tímto nástrojem?

- Průměrné množství součtů /interval – což je odrazem koncentrace a rychlosti duševní práce, záleží i na motivaci jedince.
- Začáteční nárůst tempa – u pomalého nástupu je to projev nesmělosti, nezájmu, určité zábrany, opatrnosti, rozvážnosti a obezřetnosti. U rychlého nástupu – pohotovost, krátkodobé vzplanutí, počáteční nadšení nebo vůle.

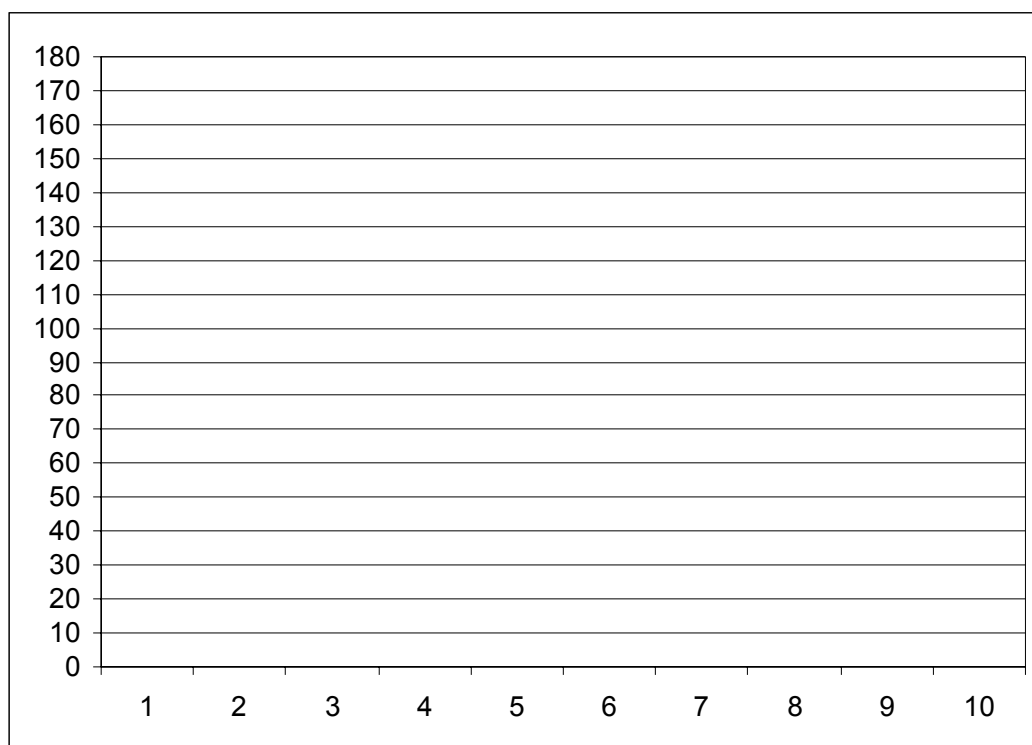
- Chyby – počet chyb závisí na schopnosti koncentrace, pozornosti, pečlivosti a přesnosti, nedbalosti.
- Opravy – do oprav jsou zahrnuty opravy součtů a nečitelné číslice.
- Kolísání výkonu – mohou být způsobeny rušivými elementy (měli by být zaznamenány), únavou, matematickou zdatností, kolísáním pozornosti a soustředěním.
- Konečný nárůst tempa – vysoký nárůst závěrečného výkonu svědčí o vytrvalosti a houževnatosti a zautomatizování činnosti. Nízký nárůst tempa ukazuje na malátnost a neschopnost udržovat stejné tempo práce.

## Součtový list – Pracovní křivka

2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	2	6	6	3	2	7	6	5	3
9	7	8	5	8	4	9	4	2	8	4	9	5	9	5	8	4	6	2	3	6	7	3	3
7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	9	6	9	5	8	2	3	9	2	6	2	5	6	9
5	7	3	4	7	8	4	4	8	8	5	4	9	8	7	5	6	3	6	2	7	2	9	3
2	7	3	7	3	6	2	4	6	8	4	5	8	9	5	5	9	9	6	5	4	2	8	6
7	4	7	3	8	3	9	2	2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	2
6	6	3	2	7	6	5	3	9	7	8	5	8	4	9	4	2	6	4	9	5	9	5	8
4	6	2	3	6	7	3	3	7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	9	6	9	5	8	2
3	9	2	6	2	5	6	9	5	7	3	4	7	8	4	4	8	3	5	4	9	8	7	5
6	3	9	2	7	2	9	3	2	7	3	7	3	6	2	4	8	8	4	5	8	9	5	6
9	9	6	5	4	2	8	6	7	4	7	3	8	3	9	2	2	9	3	8	4	8	4	7
3	5	7	9	5	6	2	2	6	6	3	2	7	6	5	3	9	7	8	5	8	4	9	4
2	6	4	9	5	9	5	8	4	6	2	3	6	7	3	3	7	7	4	3	8	7	6	4
5	2	9	6	9	5	8	2	3	9	2	6	2	5	6	9	5	7	3	4	6	8	4	4
8	8	5	4	9	8	7	5	6	3	6	2	7	2	9	3	2	7	3	7	3	6	2	4
6	8	4	5	8	9	5	5	9	9	9	6	5	4	2	8	6	7	4	7	3	8	9	2
2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	2	6	6	3	2	7	5	6	3
9	7	8	5	6	4	9	4	2	8	4	9	5	9	5	8	4	6	2	3	6	7	3	3
7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	9	6	9	5	8	2	3	9	2	6	2	5	6	9
5	7	3	4	7	8	4	4	8	8	5	4	9	8	7	5	6	3	6	2	7	2	9	3
2	7	3	7	3	6	2	4	6	8	4	5	8	9	5	5	9	9	6	5	4	2	8	6
7	4	7	3	8	3	9	2	2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	2
6	6	3	2	7	6	5	3	9	7	8	5	8	4	9	4	2	8	4	9	5	9	5	9
4	6	2	3	6	7	3	3	7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	3	6	9	5	8	2
3	9	2	6	2	5	6	9	5	7	3	4	7	8	4	4	8	3	5	6	4	8	7	5
6	3	6	2	7	2	9	3	2	7	3	7	3	6	2	4	6	8	4	5	8	9	5	5
9	9	6	5	4	2	8	6	7	4	7	3	8	3	9	2	2	9	3	6	4	8	4	7
3	5	7	9	5	6	2	2	6	6	3	2	7	6	5	3	9	7	8	5	8	4	9	4
8	2	4	9	5	9	5	8	4	6	2	3	6	7	3	3	7	7	4	3	8	7	6	4
5	2	9	5	9	5	8	2	3	9	2	6	2	5	6	9	5	7	3	3	7	8	4	4
8	8	5	4	9	8	7	5	6	3	6	2	7	2	9	3	2	7	3	7	3	6	2	4
6	8	4	6	8	9	5	5	9	9	6	5	5	2	8	6	7	4	7	3	8	3	9	2
2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	3	6	6	3	2	7	6	5	3
3	7	8	5	8	4	9	4	2	8	4	9	5	9	5	8	4	5	2	3	6	7	3	3
7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	9	6	9	5	8	2	3	8	2	6	2	5	6	9
5	7	3	4	7	8	4	4	8	8	5	4	9	8	3	5	5	3	6	2	7	3	9	3
2	7	3	7	3	6	2	4	6	8	4	5	8	9	5	5	9	9	6	5	4	2	8	6
7	4	7	3	8	3	9	2	2	9	3	8	4	8	4	7	3	5	7	9	5	6	2	2
6	6	3	2	7	6	6	2	9	7	8	5	8	4	9	4	2	8	4	9	5	9	5	8
1	6	2	3	6	7	3	3	7	7	4	3	8	7	6	4	5	2	9	6	9	5	8	2



## Vyhodnocovací arch – Pracovní křivka



Průměrné množství součtů /interval
Začáteční nárůst tempa
Chyby
Opravy
Kolísání výkonu
Konečný nárůst tempa

## **Modelová činnost 1 – Zaslání balíčku**

### **Upraveno:**

Jansen F., Staps A.,

### **Cíl nástroje:**

Modelové zabalení a zaslání balíčku sestřenicí k narozeninám. Úkolem testovaného je pracovat dle instrukcí – vybrat předměty které se zašlou, vypočítat jejich cenu, vložit je do balíčku, napsat přání k narozeninám, balíček zabalit do balicího papíru, přelepit izolepou a převázat provázkem, popsat balíček adresami, vypsát podací lístek.

### **Potřebné pomůcky:**

Předměty uvedené v modelové činnosti, zadání modelové činnosti, tužka, záznamový arch.

### **Pracovní metoda:**

- příprava pomůcek, polepení předmětů cenovkami; na stůl připravíme záměrně i jiné předměty, které do balíčku nepatří (př. hrneček, papírové kapesníky)
- zadání modelové činnosti testovanému, zadání můžeme provést verbálně s tím, že si testovaný zapisuje sled úkolů, nebo můžeme testovanému dát psané instrukce
- sledujeme čas, za který testovaný činnost provedl
- sledujeme testovaného při provádění modelové činnosti a zapisujeme do záznamového archu, do průběhu činnosti zasahujeme co nejméně
- po skončení činnosti provedeme hodnocení společně s testovaným

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

- sleduje se schopnost vnímat a pochopit instrukce, případně si psát použitelné zápisky
- dovednost použití abecedy, hledání v telefonním seznamu
- schopnost třídění
- dovednost sčítání
- prostorové vnímání, konstrukční dovednosti – naskládání předmětů do krabice
- schopnost manipulace s předměty – zabalení balíčku do balicího papíru, polepení izolepou a převázání provázkem
- běžné znalosti – zápis adres odesílatele a adresáta na balíčku a podacím lístku
- při psaní přání sledujeme schopnost improvizace, písmo, pravopisné chyby

## Modelová činnost -Zaslání balíčku

**Pracovní místo:** stůl a židle

**Pracovní pozice:** stoj

**Pracovní pomůcky:** krabice, balicí papír, izolepa, provázek, fix, podací lístek, pracovní list, cenovky, telefonní seznam Praha

**Pracovní materiál:**

rukavice	89,50
svíčka	1,50
svícen	32, -
propiska	13,50
mýdlo	14,50
deodorant	87, -
krém	107,50
čaj	33,50
notýsek	17,50
přání s obálkou	25,50
	<u>422, -</u>

**Zadání činnosti:** verbální, ve výjimečných případech psané

**Časový limit:** 20 min

**Popis činnosti:** napsat přání, hledání v telefonním seznamu, výpočet ceny předmětů, složit věci do balíčku, balík zabalit, popsat, vypsát podací lístek

**Adresa paní Glaserové:**

Božena Glaserová  
Vonroušova 1207/05  
Praha 6  
160 00

## Pracovní list 1 - Zaslání balíčku

**Úkol:** zaslat paní Glaserové balíček k narozeninám

1. Najděte v telefonním seznamu adresu paní Boženy Glaserové a запиšte si ji.
2. Připravte si balíček - do balíčku patří: rukavice, krém, čaj, notýsek, propiska, mýdlo, deodorant, svícen, svíčka, přání s obálkou, básničkový kalendář.
3. Na předmětech jsou cenovky. Zjistěte kolik by všechny věci stály.
4. Napište přání k narozeninám, vložte ho do obálky a do balíčku.
5. Balíček zabalte do balicího papíru, přelepte izolepou, převažte provázkem, napište adresu odesilatele a adresáta.
6. Vypište podací lístek.

## **Modelová činnost 2 – Přepis textu**

### **Upraveno:**

Interní materiály KRL

### **Cíl nástroje:**

Přesný opis textu do osobního počítače podle předlohy a psaných instrukcí.

### **Potřebné pomůcky:**

Osobní počítač s výbavou Windows Office, pracovní list modelové činnosti, záznamový arch pro hodnocení.

### **Pracovní metoda:**

- připravíme potřebné pomůcky
- seznámíme testovaného s úkolem a dáme mu psané instrukce a vzor dopisu
- sledujeme čas, za který testovaný činnost provedl
- sledujeme testovaného při provádění modelové činnosti a zapisujeme do záznamového archu, do průběhu činnosti zasahujeme co nejméně
- po skončení činnosti provedeme hodnocení společně s testovaným

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

- Základní ovládání osobního počítače
- porozumění psaným instrukcím
- přesnost provedení
- kontrola odvedené práce

## Modelová činnost - Přepis textu

<b>Pracovní místo:</b>	Administrativní dílna
<b>Pracovní pozice:</b>	sed
<b>Pracovní pomůcky:</b>	pracovní list, PC
<b>Zadání činnosti:</b>	psané
<b>Časový limit:</b>	30 min.
<b>Popis činnosti:</b>	přečtení instrukcí přepis a úprava textu dle předlohy kontrola

## Pracovní list - Přepis textu

**Úkol:** opis textu a úprava dle předlohy

1. Zapněte počítač a monitor.
2. Otevřete soubor - Microsoft Word (myší najed'te na ikonu Microsoft Word a dvakrát klikněte levým tlačítkem myši).
3. Do nově otevřeného souboru přepište přiložený dopis (parametry: typ písma - Times New Roman, hlavička - velikost písma 16, dopis - velikost písma 12).
4. Uložte dopis pod vlastním jménem do složky klienti v dokumentech (myší najed'te na ikonu soubor, klikněte levým tlačítkem, šipkami najděte ikonu uložit, klikněte levým tlačítkem, zadejte název souboru a stiskněte uložit).
5. Zkontrolujte, zda je zapnutá tiskárna a je v ní papír.
6. Vytiskněte uložený soubor (myší najed'te na ikonu soubor, klikněte levým tlačítkem, najed'te na ikonu tisk, klikněte levým tlačítkem, nastavte parametry tisku a vytiskněte).
7. Ukončete práci v souboru (najed'te na ikonu soubor, klikněte levým tlačítkem, najed'te na ikonu konec, klikněte levým tlačítkem).

**Vzor dopisu**

**Společnost Probyro a.s., Růžová 38, 150 00 Praha 5**

Kentaurus s.r.o.  
Kouřimská 66  
170 00 Praha 7

V Praze, dne 21.4.2006

**Věc: Odpověď na objednávku**

Vážený pane řediteli,

Děkujeme za objednávku, kterou jste nám zaslal. Velice nás těší Váš zájem, objednané zboží Vám zašleme v co nejbližším možném termínu.

Vaše objednávka činí:	2 křesla .....	2 156,-
	1 stolička .....	160,-
	<u>3 stolky .....</u>	<u>862,-</u>
	Celkem .....	3 178,-

Objednané zboží uhrad'te, prosím, na účet KB 15987623-0100, nejpozději do 2.6.2006.

Těšíme se na další spolupráci.

S pozdravem

Oldřich Vdoleček  
Jednatel firmy Probyro a.s.



## **Modelová činnost 3 – Práce ve skupině**

### **Upraveno:**

Belz H., Siegrist M.

### **Cíl nástroje:**

Sledování jednotlivců při práci ve skupině, kooperace, řešení problémů, neverbální komunikace.

### **Potřebné pomůcky:**

Tuba lepidla, pravítko, nůžky, osm listů papíru formátu A3, záznamový arch pro hodnocení.

### **Pracovní metoda:**

- příprava potřebných pomůcek
- sestavení skupiny
- zadání modelové činnosti verbální formou
- sledujeme čas, který skupina potřebovala k vypracování úkolu
- sledujeme všechny zúčastněné při provádění modelové činnosti a zapisujeme do záznamového archu, do průběhu modelové situace zasahujeme co nejméně
- po skončení činnosti provedeme hodnocení ve skupině

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

- sledujeme schopnost pracovat ve skupině
- tvůrčí schopnosti skupiny
- kooperaci
- neverbální komunikaci
- řešení problémů
- zastávání rolí ve skupině
- sebehodnocení

## Modelová činnost – Práce ve skupině

<b>Pracovní místo:</b>	prostorná místnost, stůl
<b>Pracovní pozice:</b>	stoj, stoj s přecházením
<b>Pracovní pomůcky:</b>	tuba lepidla, pravítko, nůžky, osm listů papíru formátu A3
<b>Zadání činnosti:</b>	verbální
<b>Časový limit:</b>	20 min.
<b>Popis činnosti:</b>	vytvoření pracovního týmu o čtyřech až šesti osobách. Tým má pak za úkol bez mluvení postavit s využitím pomůcek ve stanoveném čase co nejvyšší věž.

## **Hodnocení modelové činnosti**

### **Upraveno:**

COTE scala, Pfeiffer, J.

### **Cíl nástroje:**

Záznam výsledků provedených modelových činností.

### **Potřebné pomůcky:**

Záznamový arch hodnocení, tužka, stopky pro sledování časových limitů.

### **Pracovní metoda:**

Sledujeme testovaného během provádění modelových činností a děláme si bodový záznam.

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

Nástroj slouží k přehlednému záznamu výsledků.

## Hodnocení modelových činností

Jméno:	RČ:	Datum:		
Zvolená modelová činnost:	Pracovní pozice:	Čas:		
Použité kompenzační pomůcky:				
Jméno terapeuta:				
0 - žádný problém 1 - malý problém 2 - střední problém	3 - velký problém 4 - komplexní problém	S - nespecifikovatelné N - nehodnotitelné		
<b>Komponenty</b>	<b>MČ1</b>	<b>MČ2</b>	<b>MČ3</b>	<b>Poznámka :</b>
1. porozumění práci a zadanému úkolu				
2. iniciativa				
3. tempo				
4. samostatnost				
5. kvalita práce				
6. sociální kontakt				
7. sebehodnocení				
8. manuální zručnost				
9. organizační dovednosti				
10. pozornost k detailům				
11. učinit rozhodnutí				
12. plánování a řešení problémů				
13. zájem o provedení				
14. úklid				

## Dotazník – Plán aktivit

### Upraveno:

Cynkin S., Robinson A.M. 1990.

### Cíl nástroje:

Sledujeme jak dotazovaný nakládá se svým časem, jaké aktivity během dne provádí a kolik času jim věnuje. Dále sledujeme spokojenost s prováděnými aktivitami a jejich důležitost.

### Potřebné pomůcky:

Dotazník, tužka, pastelky, kalkulačka.

### Pracovní metoda:

- seznámíme testovaného s cílem dotazníku
- předáme testovanému potřebné pomůcky
- testovaný má za úkol vybarvit tabulku podle toho jakou aktivitu v daný čas obvykle provádí
  - zelená – spánek (patří sem i odpočinek po obědě)
  - fialová – povinnost (příprava jídla, domácí práce, venčení psa, péče o druhou osobu)
  - modrá – hygiena, jídlo
  - červená – práce (zaměstnání, brigáda, kurz, škola, čas strávený vyhledáváním zaměstnání, čas na úřadu práce)
  - žlutá – volný čas, který stráví sám (čtení knihy..., ale i sledování TV – při této činnosti i když se děje ve skupině, dochází k minimální sociální interakci)
  - oranžová – volný čas, který stráví s někým
- hodinová políčka může půlit
- dny v tabulce by měli představovat běžný týden
- testovaný sečte políčka příslušných barev, počet vydělí deseti, výsledek pak zanesse do kruhového grafu
- graf slouží k přehledu jednotlivých aktivit
- vedeme s testovaným rozhovor jak je spokojený s rozvržením a náplní svých aktivit, jak jsou pro něj jeho aktivity důležité. V případě nespokojenosti, by měl popřemýšlet, jak by mohl tyto aktivity pozměnit.

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

- časový management
- porozumění dotazníku, práce s dotazníkem
- schopnost komunikace, uvažování, náhled
- schopnost měnit stávající situaci

## Plán Aktivit

Jméno, příjmení:

Datum:

	Pondělí	Úterý	Středa	Čtvrtek	Pátek	Sobota	Neděle
Půlnoc - 1 hod							
1 - 2 hod							
2 - 3 hod							
3 - 4 hod							
4 - 5 hod							
5 - 6 hod							
6 - 7 hod							
7 - 8 hod							
8 - 9 hod							
9 - 10 hod							
10 - 11 hod							
11 - poledne							
poledne - 13 hod							
13 - 14 hod							
14 - 15 hod							
15 - 16 hod							
16 - 17 hod							
17 - 18 hod							
18 - 19 hod							
19 - 20 hod							
20 - 21 hod							
21 - 22 hod							
22 - 23 hod							
23 - půlnoc							

spánek - zelená

práce - červená

povinnost - fialová

volný čas

sám - žlutá

jídlo, hygiena - modrá

s někým - oranžová

Náplň volného času sám. ....

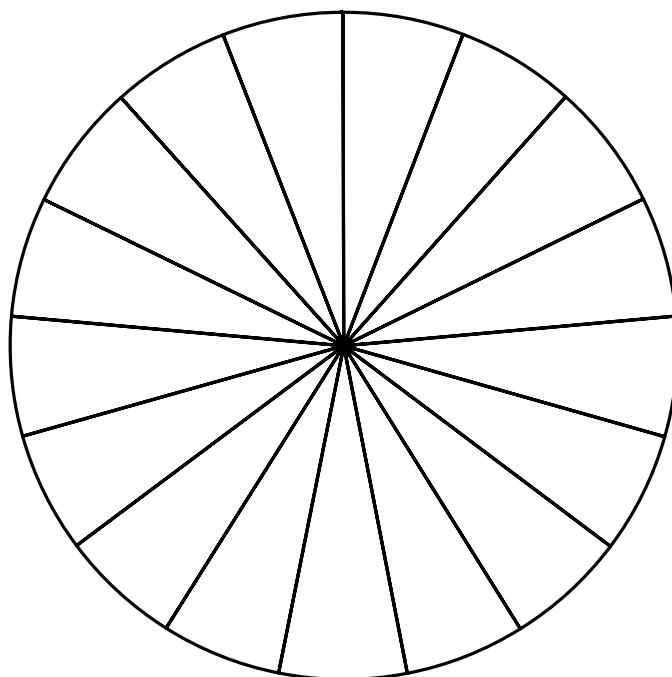
.....

Náplň volného času s někým. ....

.....

.....

## Struktura dne



	Obliba*	Spokojenost**	Co změnit? A jak?
spánek			
práce			
povinnost			
volný čas - sám			
s někým			
jídlo, hygiena			

\*Oznámkuje číslem 1-5 jaké máte pocity při provádění této činnosti: 1 - oblíbená, 5 - neoblíbená

\*\*Zapište jak jste spokojen s prováděním této činnosti, kvalita, časové rozvržení, délka...



## **Dotazník – Test hledání profese**

### **Autor:**

Barrett J.

### **Cíl nástroje:**

Všeobecný, celkový test (dotazník). Hodnotí se jím motivace, náklonnost k určitým typům profesí.

### **Potřebné pomůcky:**

Dotazník, vyhodnocovací formulář, příručka profesí, tužka.

### **Pracovní metoda:**

- připravíme dotazník a potřebné pomůcky
- seznámíme testovaného s cílem dotazníku
- testovaný dostane psané instrukce a podle nich vyplní dotazník
- v další fázi si testovaný s naší pomocí dotazník vyhodnotí ve vyhodnocovacím archu
- na závěr použijeme příručku profesí, ve které jsou uvedeny návrhy možných profesí dle zjištěné náklonnosti

### **Co se hodnotí tímto nástrojem?**

- schopnost pracovat s dotazníkem a psanými instrukcemi
- motivace, náklonnost k určitým profesím

## Test hledání profese - instrukce

### Instrukce pro vypracování

- dotazník vypracovává testovaný samostatně, může ho samostatně i vyhodnotit
- v každém bodě testu jsou uvedeny tři profese, testovaný si má ze tří profesí vybrat tu která ho nejvíce láká, ohodnotí ji číslicí 1, tu která ho láká méně 2 a číslicí 3 ohodnotí tu která ho láká nejméně. Čísla se vepíše do kolonek, které jsou vyznačené viz. příklad
- může se stát, že budou uvedené profese stejně atraktivní nebo naopak nezajímavé, přesto si ale testovaný musí vybrat
- výběr musí být proveden u všech bodů testu
- v úvodu tabulky jsou uvedena písmena Sv, U, F, E, O, P a Sp, jsou to pomocná písmena pro vyhodnocení dotazníku, v průběhu dotazníku jsou nepodstatná
- na otázky se může odpovídat dvěma způsoby:
  - a) „Chtěl bych dělat tuto profesi bez ohledu na to zda mám k tomu potřebné schopnosti a dovednosti.“
  - b) „Chtěl bych dělat tuto profesi a jsem k tomu způsobilý.“

### Příklad:

Seřad'te zaměstnání podle toho, čemu dáváte přednost:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
a) pracovník se zvířaty			a 3				
b) laborant				b 1			
c) majitel lékárny						c 2	

V příkladu je upřednostňována profese laboranta, druhé je vlastnictví lékárny, zatímco nejmenší zájem je o práci se zvířaty.

## Test hledání profese

		Sv	U	F	E	O	P	Sp
1.	a) novinář	a						
	b) architekt		b					
	c) ozbrojený doprovod přepravy			c				
2.	a) švadlena		a					
	b) tělovýchovný instruktor			b				
	c) geofyzik				c			
3.	a) řidič autobusu			a				
	b) dietetik				b			
	c) pomocná administrativní síla					c		
4.	a) odborný lékař				a			
	b) informátor na telefonní ústředně					b		
	c) obchodník						c	
5.	a) zařizování půjček klientům banky					a		
	b) pracovník průzkumu trhu						b	
	c) sestra v nemocnici							c
6.	a) pracovník v reklamě	a						
	b) sochař		b					
	c) vědec v lékařském výzkumu				c			
7.	a) malíř písma		a					
	b) pěstitel stromů			b				
	c) nákupčí					c		
8.	a) advokát			a				
	b) programátor počítačových systémů				b			
	c) překupník zboží						c	
9.	a) ekolog				a			
	b) obchodní statistik					b		
	c) učitel nevidomých							c
	tento řádek nechte volný, dokud neukončíte test							

		Sv	U	F	E	O	P	Sp
10.	a) herec/herečka	a						
	b) návrhář nábytku		b					
	c) poštovní úředník					c		
11.	a) grafik		a					
	b) čistič oken			b				
	c) vedoucí dobročinného ústavu						c	
12.	a) stavební dělník			a				
	b) specialista v ortodontii				b			
	c) chiropraktik							c
13.	a) biochemik				a			
	b) obchodník se starožitnostmi						b	
	c) poradce pro drogově závislé							c
14.	a) filmový kritik	a						
	b) návrhář šperků		b					
	c) obchodník s uměním						c	
15.	a) sborový zpěvák		a					
	b) žokej			b				
	c) pedagogický psycholog							c
16.	a) výrobní ředitel			a				
	b) jednatel společnosti					b		
	c) obchodní bankéř						c	
17.	a) lingvista	a						
	b) varhaník		b					
	c) vězeňský dozorce							c
18.	a) člen hudební skupiny		a					
	b) technik přesných strojů				b			
	c) právní zástupce					c		
	tento řádek nechte volný, dokud neukončíte test							

		Sv	U	F	E	O	P	Sp
19.	a) člen posádky záchranného člunu			a				
	b) vedoucí nákupu					b		
	c) místní sociální pracovník							c
20.	a) autor dětských knih	a						
	b) dopravní hlídka			b				
	c) doktor medicíny				c			
21.	a) vazač knih/malíř plakátů		a					
	b) veterinář				b			
	c) obchodník s nemovitostmi						c	
22.	a) výrobce zbraní			a				
	b) majitel hotelu						b	
	c) profesní poradce							c
23.	a) knihovník	a						
	b) řidič kamionu			b				
	c) soudní zpravodaj					c		
24.	a) fotograf		a					
	b) astronom				b			
	c) přírodní léčitel							c
25.	a) reklamní textař	a						
	b) kuchař			b				
	c) majitel reklamní agentury						c	
26.	a) aranžér výloh		a					
	b) vedoucí fakturace					b		
	c) vedoucí účtárny						c	
27.	a) knihkupec	a						
	b) elektroinženýr			b				
	c) dětská sestra							c
	tento řádek nechte volný, dokud neukončíte test							

		Sv	U	F	E	O	P	Sp
28.	a) bytový architekt		a					
	b) úředník pro obchodní standardy					b		
	c) učitel v nápravném zařízení							c
29.	a) redaktor v místních novinách	a						
	b) farmaceut				b			
	c) statistik					c		
30.	a) restaurátor uměleckých děl		a					
	b) poradce vedení						b	
	c) fyzioterapeut							c
31.	a) odborný autor	a						
	b) antropolog				b			
	c) majitel obchodu						c	
32.	a) hlasatel	a						
	b) bakteriolog				b			
	c) vedoucí klubu pro mládež							c
33.	a) korektor	a						
	b) daňový poradce					b		
	c) pojišťovací agent						c	
34.	a) učitel jazyků	a						
	b) bankovní poradce					b		
	c) učitel neslyšících							c
35.	a) průzkum televizního programu	a						
	b) obchodník s akcemi						b	
	c) pracovník sociální péče							c
	tento řádek nechte volný, dokud neukončíte test							

## Hodnocení – formulář

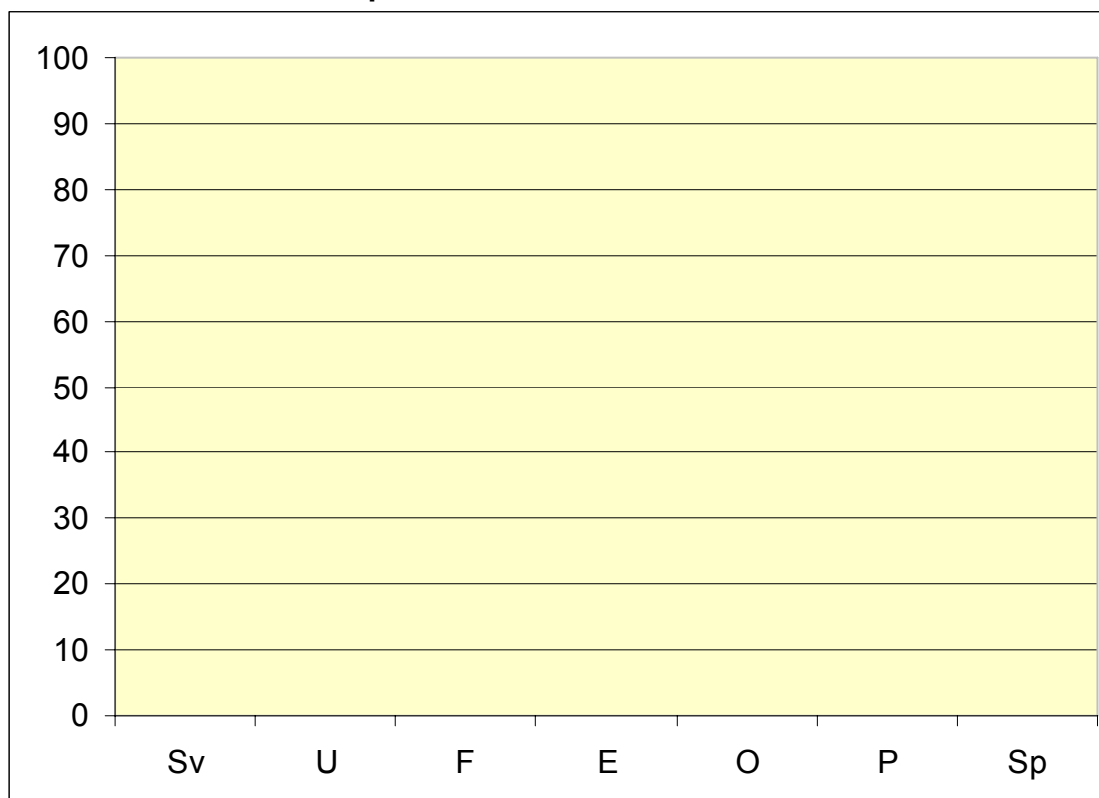
### Krok 1:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
součty za jednotlivé sloupce / všechny stránky							

### Krok 3:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
výsledky v procentech							

### Krok 4: Graf motivace a profesí



## Hodnocení - návod

**Krok 1:** Sečtěte na každé stránce testu všechna čísla v jednotlivých sloupcích a zapište je do posledního rámečku na každé stránce. Všechny součty za jednotlivé stránky zapište do tohoto rámečku:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
součty za jednotlivé sloupce / všechny stránky							

**Krok 2:** Převed'te vaše výsledky na procentní vyjádření (%) podle níže uvedené tabulky:

%		100	95	90	85	80	75	70	65	60	55
výsledek		15	16-17	18	19-20	21	22-23	24	25-26	27	28-29
%		50	45	40	35	30	25	20	15	10	5
výsledek		30	31-32	33	34-35	36	37-38	39	40-41	42	43-45

Například 18 bodů v Sv, nebo v jakémkoli z písmen, by odpovídalo 100 procentům výsledku. 21 bodů by odpovídalo 80 procentům. 44 bodů by odpovídalo 5 procentům.

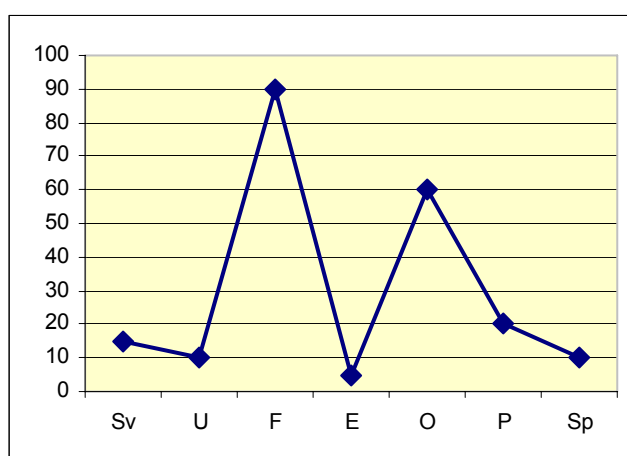
**Krok 3:** Napište výsledky v procentech do sloupců:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
výsledky v procentech							

**Krok 4:** Udělejte si značku tužkou v bodech grafu, které odpovídají vašim výsledkům v procentech. Spojte všechny body.

Například pro následující výsledky v procentech:

	Sv	U	F	E	O	P	Sp
výsledky v procentech	15	10	90	5	60	20	10



Jednotlivá písmena znamenají:

Sv	U	F	E	O	P	Sp
slovní vyjádření	umění	fyzická oblast	experimentování	organizování	podnikání	společenská oblast



## Interpretace grafu motivace a profesí

Graf ukazuje oblasti nejvíce a nejméně preferovaných druhů práce. Jediný vysoký počet bodů velmi jasně ukáže, kde je motivace. Jestliže je další téměř stejně vysoký počet bodů, nebo jiný vysoký počet bodů, bude pravděpodobně dotazovaný rovněž chtít, aby měl možnost využít i tuto oblast motivace ve své práci. V úvahu by se měli vzít i nejnižší počty bodů, protože tyto jsou pro dotazovaného nejméně důležité, pravděpodobně by ho profese moc netěšila.

Jestliže graf nemá žádnou význačnou oblast zájmu, bude to znamenat, že buď se dotazovaný zajímá o všechno, a nebo že ho žádná z oblastí vůbec neláká! Oba výsledky by mohly znamenat, že potřebuje velmi všestranné zaměstnání, které ho nějakým způsobem zapojí do všeho, co se děje. V tom případě je dobré udělat test ještě jednou a více zvažovat co je pro dotazovaného skutečně možné.

### Příručka profesí

Jestliže je více než jedna silná oblast zájmu, měl by se dotazovaný snažit najít způsob, jak postihnout v profesi všechny svoje zájmy. Ačkoli je často nezbytné se specializovat, existují nezdělaná příležitosti pro zahrnutí dalších zájmů do hlavní profese. Například architekt může mít silný zájem v oblasti Umění, ale někteří architekti se mohou také zajímat o zapojení do Podnikání a Organizování. Podobně účetní bude mít pravděpodobně silný zájem v oblasti Organizování. Pokud se zajímá také o Společenskou oblast, mohl by se stát zodpovědným za záležitosti lidských zdrojů v rámci účetní činnosti. Pokud ho zajímá oblast Fyzická, možná bude vhodné pracovat venku, třeba jako stavební dozor nebo v organizaci, která obchoduje s vybavením nebo stroji.

Níže jsou uvedeny příklady profesí, které často odpovídají oblasti zájmu:

#### **Sv – Slovní vyjádření**

Herec/herečka, reklamní textař, sekretářka ovládající dva jazyky, recenzent knih, kreativní autor, vydavatel, historik, tlumočnick, novinář, učitel jazyků, knihovník, literární kritik, korektor.

#### **U - Umění**

Architekt, umělec, tanečník, švadlena, rytec, květinář, zlatník, ilustrátor, bytový architekt, maskér, hudebník, sochař, stříbrník, tvůrce vizuálních efektů, aranžér výloh.

#### **F – Fyzická oblast**

Zemědělský mechanik, pečovatelský o zvířata, opravář zařízení, automechanik, pekař, kovář / podkovář, stavitel lodí, zedník, řezník, tesař, pobřežní policie, kuchař, potápěč, řidič, zemědělec, rybář, instalatér, lesní dělník, hajný, čeledín, správce hřiště, strážce, puškař, výrobce nástrojů, žokem, truhlář, strážce majáku, mechanik, námořník obchodního loďstva, horník, ochránce přírody, dělník na vrtné plošině, správce parku, kormidelník, dopravní policista, čalouník, veterinární sestra.

#### **E – Experimentování**

Astronom, technik sluchových zařízení, bakteriolog, botanik, chemik, dietetik, ergonom, experimentální psycholog, soudní znalec, laboratorní technik, odborník na vlastnosti a použití materiálů, matematik, meteorolog, mikrobiolog, oční lékař, fyzik, rentgenolog, chirurg, zoolog.

## **O – Organizování**

Účetní revizor, účetní, pojistný matematik, správce, auditor, bankovní úředník, kvestor, pokladník, úředník, prokurista, investiční ředitel / zástupce, právní zástupce, lodní hospodář, archivář, analytik cenných papírů, daňový inspektor.

## **P – Podnikání**

Makléř, obchodní poradce, obchodník, vývozce / dovozce, poradce vedení podniku, generální ředitel, ředitel marketingu, zprostředkovatel, personální ředitel, vládní poradce, politik, vedoucí maloobchodu, obchodní ředitel.

## **Sp – Společenská oblast**

Posádka sanitního vozu, profesní poradce, pracovník péče o dítě, pedikér, pedagogický psycholog, pečovatelka, správce ubytovny, závodní sestra, praktický lékař, porodní asistentka, zdravotní sestra, dětská sestra, chiropraktik, psychoterapeut, kurátor, učitel v nápravném zařízení, pracovník sociální péče, učitel.

## **Sp + Sv – Společenská oblast a slovní vyjádření**

Učitel dramatického umění, reportér, učitel jazyků, učitel humanitních věd, psychoanalytik, logoped, vedoucí výcviku.

## **Sv + U – Slovní vyjádření a umění**

Herec / herečka, reklamní textař, dramatik, režisér, filmový kritik, asistent televizní produkce, komentátor.

## **U + F – Umění a fyzická oblast**

Knihář, truhlář, cukrář, kameraman, majitel cukrárny, výrobce záclon, garderobiér, balzamovač, vyšíváč, kulisák, klempíř, modelář, rámař obrazů, hrnčář.

## **F + E – Fyzická oblast a experimentování**

Agronom, biomedikální inženýr, počítačový odborník, technik: letecký, stavební, strojní, provozní, ekolog, ergonom, geolog, hodinář, hydrolog, výrobce nástrojů, metalurg, navigační důstojník, zeměměřič, technolog, vedoucí racionalizace a produktivity práce.

## **E + O – Experimentování a organizování**

Analytik obchodních systémů, hlavní pojistný matematik, počítačový programátor, ekonom, pracovník zabývající se průzkumem trhu, provozní analytik, statistik, systémový analytik.

## **O + P – Organizování a podnikání**

Ředitel banky, vedoucí klubu, správce nemovitostí, ředitel pojišťovny, vedoucí úřadu, daňový poradce, bookmaker, pojišťovací agent.

## **P + Sp – Podnikání a společenská oblast**

Vedoucí dobročinné instituce, majitel pohřebního ústavu, ředitel školy, ředitel nemocnice, ředitel hotelu, náborový pracovník, vedoucí maloobchodu, prodejce, ředitel pečovatelské služby.

## **Sp + U – Společenská oblast a umění**

Aromaterapeut, učitel výtvarného umění, ošetřovatel uměleckých děl, kosmetik, učitel tance, masér / masérka, hudební terapeut, učitelka ve školce, pracovní terapeut, učitel na klavír, číšník / servírka.

**Sp + F – Společenská a fyzická oblast**

Kadeřník, masér / masérka, pracovní terapeut, policista, strážník ve vězení, kontrolor výroby, trenér / asistent, oddílový trenér, vedoucí mládeže.

**Sp + E – Společenská oblast a experimentování**

Klinický psycholog, zubní laborant, zubní lékař, zdravotní sestra, nápravný optik, rentgenolog, učitel přírodních věd, odborník na společenské vědy.

**Sv + F – Slovní vyjádření a fyzická oblast**

Tiskař, sekretářka v zemědělství, sportovní novinář, odborný autor.

**U + E – Umění a experimentování**

Archeolog, kosmetik, konstruktér automobilů, kartograf, návrhář, restaurátor uměleckých děl, osvětlovač, ilustrátor, asistent v muzeu, fotograf.

**F + O – Fyzická oblast a organizování**

Ředitel lázní, obchodník se stavebninami, celník, vedoucí zpracovatelského týmu, ředitel logistiky a dopravy, mechanik kancelářských strojů, úředník pro organizování a metody, odhadce, ředitel průmyslového podniku.

**F + P – Fyzická oblast a podnikání**

Likvidátor škod, licitátor, demonstrátor, ředitel pro výrobu domácí techniky, obchodník s nemovitostmi, správce farmy, výrobní ředitel, hostinský, obstaravatel pohřbů.

**E + P – Experimentování a podnikání**

Počítačový poradce, ředitel společnosti zabývající se vědeckým výzkumem, optik, zdravotní zástupce, drobný lékárník, technický zástupce, zvěrolékař.

**E + Sv – Experimentování a slovní vyjádření**

Antropolog, archeolog, informatik, pracovník pro průzkum trhu, spisovatel vědeckých děl, autor technických prací.

**O + Sp – Organizování a společenská oblast**

Vedoucí výpravy, místní představitel, pracovník úřadu práce, pracovník základní zdravotní péče.

**O + Sv – Organizování a slovní vyjádření**

Správce, obhájce, jednatel společnosti, vedoucí oddělení zábavy, právní zástupce, asistent v knihovně, recepční, sekretářka, agitátor.

**O + U – Organizování a umění**

Pokladník, šéfkuchař, choreograf, ředitel kina, pracovník vedení podniku, reklamní odborník, vedoucí náboru, recepční, asistent ve filmovém ateliéru, správce divadla, rekvizitář.

**P + Sv – Podnikání a slovní vyjádření**

Organizátor konferencí, literární agent, vydavatel, tiskový mluvčí, nakladatel, producent – rádio, TV nebo film.

**P + U – Podnikání a umění**

Vedoucí propagace, obchodník s uměním, brand manager, nákupčí módy, režisér, prodavač.