

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Husitská teologická fakulta

Diplomová práce

2009

Klára Fialová

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Husitská teologická fakulta

Katedra psychosociálních věd a etiky

Diplomová práce

Tranzitní program

v agenturách podporovaného zaměstnávání

pro lidi s mentálním postižením

Transition Programme

in Agencies of Supported Employment

for People with Mental Disabilities

Vedoucí práce:

PhDr. Miloslav Čedík

Autor:

Klára Fialová

Praha 2009

KLÍČOVÁ SLOVA:

- Mentální postižení
- Otevřený trh práce
- Podpora
- Podporované zaměstnávání
- Tranzitní program
- Uživatel

ANOTACE:

Diplomová práce „Tranzitní program v agenturách podporovaného zaměstnávání pro lidi s mentálním postižením“ se zabývá problematikou zaměstnávání osob s mentálním postižením na otevřeném trhu práce. Teoretická část práce je zaměřena na objasnění pojmu podporovaného zaměstnávání a popis jeho procesu. Dále se věnuje problematice mentálního postižení, z hlediska klasifikace, etiologie i vývojové psychologie cílové skupiny tranzitního programu. V této části je samozřejmě popsán i tranzitní program, jeho specifika a průběh. Tato kapitola se mj. věnuje problematice vzdělávání lidí s postižením, jako nedílné součásti přípravy na budoucí povolání.

Výzkumná část se věnuje významu a vlivu absolvování tranzitního programu na následný profesní život, na spolupráci s agenturou pro podporované zaměstnávání či další změny v životním stylu. K výzkumu byla použita metoda polostrukturovaného rozhovoru s lidmi s mentálním postižením a s pracovníky agentury podporovaného zaměstnávání.

KEY WORDS:

- Mental disability
- Open labour market
- Support
- Supported employment
- Transition programme
- User

ANNOTATION:

The Diploma thesis "Transition programme in agencies of supported employment for people with mental disabilities" explores the topic of the employment of people with mental disabilities in the open labour market. The theoretical section of this paper aims to clarify the concept of supported employment and to describe its process. On top of that, it deals with the issue of mental disability, in terms of classification, etiology and developmental psychology of the target group of the transition programme. This section also focuses on how the transition programme works, including such matters as education of people with disabilities, as an integral part of preparation for their future occupation.

The research section examines how the successful completion of the transition programme impacts the clients, in particular their subsequent work-life, relation with the Agency and additional changes in their lifestyle. The research method was a semi-structured interview with people with mental disabilities and with workers of the agency of supported employment.

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci napsala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.

V Praze dne 5. dubna 2009

Klára Fialová

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své diplomové práce PhDr. Miloslavu Čedíkovi za odborné vedení, cenné rady a připomínky k této práci.

Dále chci poděkovat pracovníkům občanského sdružení Rytmus za čas, který mi věnovali, za zprostředkování praktických zkušeností a zapůjčení odborných materiálů pro tuto práci. Můj dík patří i uživatelům, kteří se ochotně zúčastnili mého výzkumu a bez kterých by tato práce nevznikla.

ÚVOD	- 8 -
1. MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ	- 10 -
1.1. Pojmy „mentální retardace“, „handicap“ a „postižení“	- 10 -
1.2. Klasifikace mentálního postižení dle Mezinárodní klasifikace nemocí	- 11 -
1.2.1. Lehká mentální retardace (F70, IQ 50 – 69).....	- 12 -
1.2.2. Středně těžká mentální retardace (F71, IQ 35 – 49).....	- 12 -
1.2.3. Těžká mentální retardace (F72, IQ 20 – 34).....	- 13 -
1.2.4. Hluboká mentální retardace (F73, IQ nižší než 20).....	- 13 -
1.2.5. Jiná (F78) a nespecifikovaná (F79) mentální retardace	- 14 -
1.3. Alternativní klasifikace mentálního postižení	- 14 -
1.4. Etiologie mentálního postižení	- 16 -
1.5. Člověk s mentálním postižením v období dospívání.....	- 17 -
1.5.1. Adolescence	- 17 -
1.5.2. Mladá dospělost	- 19 -
1.6. Integrace a inkluze	- 20 -
2. PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	- 22 -
2.1. Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice	- 22 -
2.2. Proces podporovaného zaměstnávání	- 23 -
2.2.1. Podpora pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání	- 24 -
2.2.2. Plánování vhodného pracovního uplatnění.....	- 24 -
2.2.3. Trénink dovedností potřebných k získání vhodného pracovního místa ..	- 26 -
2.2.4. Vyhledávání vhodného pracovního místa.....	- 26 -
2.2.5. Podpora po uzavření pracovněprávního vztahu.....	- 27 -
2.2.7. Ukončení služby podporovaného zaměstnávání.....	- 31 -
2.3. Postoje zaměstnavatelů k lidem s postižením.....	- 31 -
2.4. Výhody pro zaměstnavatele lidí se znevýhodněním na trhu práce.....	- 33 -
2.5. Legislativa vztahující se k podporovanému zaměstnávání.....	- 34 -
2.6. Dvojitá diskriminace.....	- 36 -
3. TRANZITNÍ PROGRAM	- 39 -
3.1. Principy a cíle tranzitního programu	- 40 -
3.2. Vzdělávání lidí s postižením.....	- 41 -
3.2.1. Profesionální příprava lidí s mentálním postižením v ČR.....	- 42 -
3.3. Proces tranzitního programu	- 44 -

3.3.1. Fáze před vstupem do tranzitního programu	- 44 -
3.3.2. Fáze přípravy na praxi	- 44 -
3.3.3. Individuální praxe	- 45 -
4. VÝZNAM TRANZITNÍHO PROGRAMU V PRAXI	- 47 -
4.1. Cíl výzkumu.....	- 47 -
4.2. Metody výzkumu	- 47 -
4.3. Popis výzkumného souboru	- 48 -
4.4. Vzdělání a pracovní zkušenosti	- 49 -
4.4.1. Vzdělání	- 49 -
4.4.2. Pracovní zkušenosti	- 51 -
4.5. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání.....	- 53 -
4.5.1. Rozhodnutí pro otevřený trh práce	- 53 -
4.5.2. Role pracovního konzultanta a pracovního asistenta.....	- 54 -
4.6. Změna životního stylu	- 56 -
4.7. Pozitivní a negativní hlediska vykonávaného zaměstnání.....	- 57 -
4.7.1. Přístup zaměstnavatelů a zaměstnanců	- 57 -
4.7.2. Nové dovednosti	- 60 -
4.7.3. Komplexní zhodnocení současné práce	- 61 -
4.8. Pracovní změny u respondentů po ukončení výzkumu	- 64 -
4.9. Shrnutí výzkumu.....	- 66 -
ZÁVĚR	- 68 -
POUŽITÁ LITERATURA	- 70 -
PŘÍLOHY	- 73 -
Příloha č. 1 – Individuální plán.....	- 74 -
Příloha č. 2 – Náhled na pracovišti	- 76 -
Příloha č. 3 – Otázky pro uživatele, kteří neabsolvovali tranzitní program	- 78 -
Příloha č. 4 – Otázky pro uživatele, kteří absolvovali tranzitní program	- 80 -
Příloha č. 5 – Otázky pro uživatele, kteří procházejí tranzitním programem.....	- 82 -
Příloha č. 6 – Otázky pro pracovní asistentky	- 84 -
Příloha č. 7 – Otázky pro pracovní konzultantku	- 85 -

ÚVOD

Otázka zaměstnání je jednou ze zásadních otázek téměř každého jedince, tedy i člověka s mentálním postižením. Práce vytváří životní program, umožňuje navazování nových kontaktů, člověk si v ní může dokázat své kompetence i získat pocit užitečnosti. V naší společnosti však stále převládá mylné mínění, že lidé s mentálním postižením o práci neusilují, založené na předpokladu, že člověk s tímto typem postižení má zcela odlišné, specifické potřeby než člověk bez postižení. Budeme-li ale ignorovat vývojové potřeby lidí s mentálním postižením, které jsou uspokojovány pracovní činností, bude u nich docházet k deprivaci vedoucí k dalšímu vývojovému zpomalení. Práce pro lidi s mentálním postižením má tedy význam socio-terapeutický, který často převyšuje i význam ekonomický.

Druhým omylem, se kterým se řada lidí ve společnosti potýká, je názor, že lidé s mentálním postižením jsou práce neschopni, popřípadě schopni maximálně v chráněných dílnách. Málokdo však vidí možnost jejich uplatnění na otevřeném trhu práce.

Tématem této diplomové práce bude právě možnost zaměstnávání lidí s mentálním postižením na otevřeném trhu práce s pomocí služby podporovaného zaměstnávání. Práce se bude blíže věnovat jednomu z programů, který je možné absolvovat v rámci služby podporovaného zaměstnávání a to tranzitnímu programu.

Tranzitní program lze v širším pojetí chápat jako podporu kterémukoli jedinci ve fázi, kdy přechází z jednoho životního období do jiného. V zúženém smyslu, na nějž je práce zaměřena, se jedná o přechod lidí s mentálním postižením ze školy do práce.

Teoretická část práce bude zaměřena především na objasnění služeb, kterým se agentury pro podporované zaměstnávání věnují, a zároveň zde bude věnován prostor tranzitnímu programu, který z této služby vychází. Tato část se samozřejmě také bude věnovat charakteristice mentálního postižení, která je nezbytná pro pochopení práce s touto cílovou skupinou. Dalším z cílů teoretické části práce je snaha doplnit jednotlivé kapitoly o aktuální témata a výzkumy související s danou problematikou.

Část výzkumná se zaměří na význam tranzitního programu. Jejím cílem je prokázání vlivu programu v budoucím uplatnění se na otevřeném trhu práce, nalezení přínosů i rizik a popsání konkrétních oblastí, v kterých tranzitní program pomáhá uživatelům v úspěšném zapojení se do pracovního procesu.

1. MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ

Pro mentální postižení lze v literatuře najít řadu definic. Zpravidla, čím je definice novější, tím je méně radikální v hodnocení tohoto postižení.

Americká asociace pro intelektová a vývojová postižení (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) charakterizuje mentální postižení jako „výrazné omezení v intelektových funkcích a v adaptivním chování, což se projevuje v koncepčních, sociálních a praktických adaptačních dovednostech. Toto postižení se projevuje před 18. rokem věku.“¹

Definice z českého prostředí říká: „mentální retardace je souhrnné označení vrozeného postižení rozumových schopností, které se projevují neschopností porozumět svému okolí a v požadované míře se mu přizpůsobit. Je definována jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje (méně než 70% normy), přestože postižení jedinec byl přijatelným způsobem výchovně stimulován.“²

1.1. Pojmy „mentální retardace“, „handicap“ a „postižení“

V současnosti se pro označení snížených intelektových schopností používá nejčastěji pojem „mentální retardace“, jemuž je dáována přednost před dřívější terminologií: oligofrenie (slabomyslnost), idiocie, imbecilita a debilita, jelikož tyto termíny získaly v běžné mluvě vulgární konotaci. Tento termín „navozuje představu určité dočasnosti opoždění ve vývoji, napomáhá k překonávání fatalistických názorů

¹ *The AAIDD Definition* [online]. Washington (USA): American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2007 [cit. 17. března 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.aamr.org/Policies/faq_mental_retardation.shtml>

² VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. s. 289. ISBN 80-7178-802-3.

na možnost zlepšování tohoto stavu, naznačuje relativnost a plynulost opožďování“³.

Pojem „handicap“ je zpravidla používán ve smyslu „znevýhodnění, nevýhoda, překážka“. Nejedná se tedy o vrozenou či získanou vlastnost, ale dočasný stav způsobený kombinací určitých specifických potřeb jednotlivce a nevhodně řešeným prostředím, které tyto požadavky nesplňuje.

V této práci je především používán pojem „mentální postižení“. Pojem „postižení“ je podle Světové zdravotnické organizace definováno jako „částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu“. Pojem „mentální postižení“ není v literatuře systematicky a jednotně vymezen.

Zároveň je zde kladen důraz na používání pojmu „člověk s postižením“, který vzešel z iniciativy světově rozšířeného hnutí „People first“. Toto pojetí upozorňuje na skutečnost, že se primárně jedná o lidskou bytost a až sekundárně je zmíněno určité omezení, které není nejpodstatnější charakteristikou člověka, ale pouze jednou z mnoha jeho osobnostních vlastností.

V zahraničí se pro lidi s mentálním postižením používá pojem „lidé s problémy v učení“, u nás však není toto označení příliš využíváno a to jak vzhledem k faktu, že toto označení nevyjadřuje podstatu mentálního postižení, tak i proto, že může vést k záměně s termínem „specifické poruchy učení“, vyjadřující zcela jiný druh postižení.

1.2. Klasifikace mentálního postižení dle Mezinárodní klasifikace nemocí

Uvádí se, že mentální postižení se vyskytuje u 3 % populace, v České republice se tedy jedná přibližně o 300 000 obyvatel.

V 10. revizi Mezinárodní klasifikaci nemocí je mentální retardace zařazena

³ ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 29. ISBN 80-7367-060-7.

do 5. kategorie, nazvané Poruchy duševní a poruchy chování, označované písmenem F. Klasifikace rozděluje lidi s mentálním postižením do tříd dle hodnoty inteligenčního kvocientu. „Jde samozřejmě o pouhou orientační hodnotu, která nemůže zachytit celou řadu kvalitativních znaků rozumových schopností mentálně postiženého jedince.“⁴

Vzhledem k faktu, že v Mezinárodní klasifikaci nemocí je používán pojem „mentální retardace“, bude tento pojem používán i v následující kapitole, přestože v ostatních částech práce se hovoří o „mentálním postižení“.

1.2.1. Lehká mentální retardace (F70, IQ 50 – 69)

Skupinu s tímto stupněm retardace tvoří kolem 70 % lidí s mentálním postižením. Zpravidla bývá diagnostikováno v předškolním věku. V prvním roce života je rozvoj pohybových dovedností zpomalen jen mírně, nebo je v rámci normy. Později může být pozorována snížená slovní zásoba, dětská hra může být stereotypní.

Postižení bývá zjevné až na vyšších vývojových úrovních, kdy se často projevují problémy se čtením a psaním. Většina dětí však zvládá výuku podle osnov zvláštní školy. Při integraci na běžnou základní školu vyžadují podporu asistenta.

Většina takto postižených lidí dosáhne úplné nezávislosti v osobní péči a praktických dovednostech. V některých případech mohou bydlet zcela samostatně.

Na tomto stupni postižení se mohou v různé míře projevit poruchy chování, tělesná postižení, epilepsie, autismus.

1.2.2. Středně těžká mentální retardace (F71, IQ 35 – 49)

U jedinců s tímto stupněm retardace, kterou tvoří přibližně 15 – 20 % lidí s mentálním postižením, bývá diagnóza zjevná už v kojeneckém nebo v batolecím

⁴ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. s. 301. ISBN 80-7178-802-3.

období, kdy se začíná projevovat zpomalený vývoj pohybový i vývoj řeči. Přesto si však tito lidé, ač na různě vysoké úrovni, v průběhu dětství osvojí slovní zásobu, která jim postačí k dorozumění a konverzaci. Při vhodném pedagogickém vedení si také osvojí základy čtení, psaní a počítání.

V oblasti sebeobsluhy potřebují různě rozsáhlou podporu, od občasného dohledu až po přímou fyzickou pomoc.

V dospělosti jsou v některých případech schopni žít poměrně samostatným životem v rámci chráněného bydlení.

K tomuto typu postižení jsou často přidružena neurologická onemocnění, zejména epilepsie, pervazivní vývojové poruchy, např. dětský autismus i tělesná postižení.

1.2.3. Těžká mentální retardace (F72, IQ 20 – 34)

Tento stupeň postižení se vyskytuje v 5 – 10 % případů a je v mnohém podobný předchozímu stupni postižení. Přičemž úroveň výše zmíněných schopností je mnohem výraznější.

Ve většině případů se jedná o postižení kombinované, často s vážnými poruchami motoriky či jinými poruchami spojenými s poškozením centrální nervové soustavy. Mnozí z takto postižených lidí si osvojí jen několik slov. Přesto však kvalifikovaná péče, vyžadující vysoce individualizovanou podporu, může přispět k rozvoji jejich motoriky, komunikačních schopností a celkově větší samostatnosti.

1.2.4. Hluboká mentální retardace (F73, IQ nižší než 20)

Tento stupeň tvoří 5 % z celkového počtu všech lidí s mentální retardací.

Jedinci s tímto postižením jsou schopni dosáhnout jen základní neverbální komunikace, dorozumívají se tedy zpravidla jen jednoduchými zvuky a gesty. Spolu s výrazným zpomalením vývoje intelektu je také většina osob s tímto postižením schopna

jen minimálního pohybu. Zároveň se u nich vyskytuje epilepsie, poškození zrakového a sluchového vnímání a nejtěžší formy pervazivních vývojových poruch.

I v dospělosti zůstávají tito lidé závislí na péči druhých a jsou tedy často klienty ústavů sociální péče.

1.2.5. Jiná (F78) a nspecifikovaná (F79) mentální retardace

Kategorie „jiné mentální retardace“ se užívá pouze tehdy, je-li stanovení stupně postižení pomocí obvyklých metod nemožné, např. u nevidomých, neslyšících, nemluvicích či u těžce tělesně postižených osob.

Pojmu „nspecifikovaná mentální retardace“ se používá tehdy, je-li postižení prokázáno, ale chybí informace potřebné pro zařazení do určitého stupně.

1.3. Alternativní klasifikace mentálního postižení

Jak již bylo zmíněno, hodnocení lidí s mentálním postižením jen dle IQ, může být značně zkrácené a zavádějící. Americká asociace pro mentální retardaci proto doporučuje používat ke klasifikaci škály, které měří potřebnou míru podpory v určitém prostředí, a zaznamenávají tak v čem se postižení projevuje v běžném životě.

„Tato škála mapuje podporu v následujících oblastech:

- život v domácnosti;
- život v komunitě;
- učení;
- zaměstnání;
- zdraví a bezpečí;
- sociální aktivity.“⁵

⁵ LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita

Z těchto oblastí pak vychází individuální plán, který mapuje potřebnou podporu pro daného člověka. Rozlišuje se pět typů poskytované podpory:

- „1) žádná podpora;
- 2) dohlížení;
- 3) pobízení slovy a gesty
- 4) částečná fyzická asistence;
- 5) úplná fyzická asistence.“⁶

Tento způsob klasifikace je částečně využíván i v podporovaném zaměstnávání, v kterém pracovníci agentury nezjišťují výšku IQ a pro vstup do služby není podstatná ani diagnostika dle Mezinárodní klasifikace. V průběhu podporovaného zaměstnávání či tranzitního programu je hodnoceno zvládnutí:

- sebeobsluhy a péče o prostředí kolem sebe, které zahrnuje např. schopnost jíst a pít, osobní hygienu, používání předmětů, oblékání či hospodaření;
- pohybu v obci a využívání veřejného vybavení včetně dopravy, kam patří např. orientace, řešení neobvyklých dopravních situací, ale i pohyb v budovách;
- vzdělávání a tréninku, které zahrnuje čtení, psaní, počítání, práci s počítačem či časem, hledání náhradních řešení;
- zaměstnání, tedy porozumění významu práce, posouzení vlastních schopností, orientace na pracovním trhu apod.;
- zdraví a bezpečnosti, do čehož např. patří znalost užívání léků, ochrana před okradením, zabezpečení bytu či pracoviště;
- chování nebo-li sebepojetí, sebekontrola, rozhodování se, pozornost, reakce na okolí;
- sociálních dovedností, se zaměřením na způsob komunikace, porozumění obsahu, navazování kontaktů, adekvátní prosazení se;
- ochrany a advokacie, kam patří např. znalost osobních údajů, povinností k zaměstnavateli, úřadům, porozumění pracovněprávním pojmům a další.

Palackého v Olomouci, 2008. s. 22. ISBN 978-80-244-2071-4.

⁶ LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita

Palackého v Olomouci, 2008. s. 22. ISBN 978-80-244-2071-4.

1.4. Etiologie mentálního postižení

„Mentální retardace může být způsobena jakoukoli okolností, která narušuje vývoj mozku před narozením, během porodu nebo v raném dětství. Je známo několik stovek příčin. Nejrozšířenější je Downův syndrom, fetální alkoholový syndrom a syndrom fragilního X. Ve třetině případů se příčinu nedaří zjistit.“⁷

Příčiny mentálního postižení jsou již řadu let zkoumány, a to jak z hlediska biologického, tak i sociálního, kdy byla např. zjišťována posloupnost dětí s mentálním postižením mezi sourozenci, jejich počet v rodinách s nižším vzděláním, stresy matek během gravidity apod.

Příčiny vedoucí k tomuto postižení mohou být různé. Zpravidla se jedná o genetické poruchy (anomálie chromozomu, vrozené poruchy metabolismu), prenatální poškození plodu (infekce matky, fetální alkoholový syndrom atd.), perinatální poškození (hypoxie, nedonošenost, poranění mozku dítěte atd.), postnatální poškození (traumatické vlivy v raném do druhého roku života dítěte).

Genetické vlivy a faktory prenatální, perinatální a postnatální se označují jako vlivy *endogenní*. Vlivy rodinné a školní výchovy označujeme jako faktory *exogenní*.

V případě lehkého mentálního postižení se uvádí, že 50 – 80 % případů má neurčený původ, může ale vzniknout na základě dědičného podkladu, případně se může rozvinout na základě nedostatečné stimulace, deprivace či organického poškození centrální nervové soustavy.

Středně těžké mentální postižení může být také způsobeno dědičností, ale častěji se objevují traumata, infekce centrální nervové soustavy a metabolické choroby.

V případě těžkého a hlubokého mentálního postižení se může jednat o genetickou i negenetickou etiologii. V případě negenetické se jedná zpravidla o poškození zárodečné buňky, malformaci centrální nervové soustavy nebo infekci.

⁷ *Jaké jsou příčiny mentální retardace?* [online]. Praha: Specializační studium výchovného poradenství PedFUK, neuváděno [cit. 4. března 2008]. Dostupné na WWW: <
<http://www.ssvp.wz.cz/Texty/mentalniretardace.html>

Od diagnózy mentální postižení je nutno odlišit **demenci**, která se diagnostikuje nejdříve po druhém roce života a odlišuje se tím, že při ní zpravidla dochází k postupnému zhoršování.

„Rozlišuje se demence celková, zasahující více či méně všechny rozumové schopnosti, a demence částečná, která postihuje jen některé dílčí složky intelektu.“⁸ Z toho plyne, že zatímco postižení intelektu při mentálním postižením je rovnoměrné, u částečné demence mohou být zachovány určité schopnosti na uspokojivé úrovni.

Dále je třeba odlišit **pseudooligofrenii**, při které je zpomalení vývoje intelektu způsobeno psychosociálními faktory, tedy nedostatkem podnětů. Tento stav je však při vhodné stimulaci do značné míry vratný.

1.5. Člověk s mentálním postižením v období dospívání

Vzhledem k zaměření práce, je třeba v této části zmínit také vývojová období, kterými procházejí uživatelé v době absolvování tranzitního programu a rozdílů s jejich vrstevníky bez postižení.

1.5.1. Adolescence

Pojmem adolescence je označováno období přibližně mezi 15. – 20. rokem života a spadá tedy do něj dosažení plnoletosti, ukončení povinné školní docházky, dovršení přípravy na následnou profesi, odpoutávání se od rodičů, ale také např. zahájení sexuálního života. Z hlediska kognitivních funkcí se adolescenti učí lépe užívat formálních myšlenkových operací, které si osvojili v pubertě, což znamená, že „jedinec

⁸ ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 28. ISBN 80-7367-060-7.

dovede uvažovat i na úrovni možnosti, hypoteticky⁹. Jejich myšlení bývá obvykle flexibilní, zásadové a radikální. Pro toto období bývá typické psychosociální moratorium neboli „snaha odložit přechod do dospělosti a snaha setrvat v přechodovém období určitého existenčního provizoria“.¹⁰

Významnou oblastí identity je tělesný vzhled a s ním úzce spojená otázka atraktivity. Pro adolescenty je také důležité zařazení se do vrstevnické skupiny s určitým životním stylem, způsobem oblékání apod. Další důležitou součástí identity je také potvrzení vlastních kompetencí.

U lidí s mentálním postižením je zásadní vývojový rozdíl v tom, že zpravidla nedosahují stádia formálních myšlenkových operací, jejich myšlení tedy zůstává na úrovni konkrétních operací, čímž vzniká nepoměr mezi rozumovou a biologickou zralostí. Tito jedinci mohou mít potíže s pochopením a přijetím biologických změn, což se může projevat neklidem, emoční labilitou apod. Problematické je také sebepojetí a sebehodnocení, které je závislé na názorech druhých lidí a bývá často přijímáno zcela nekriticky. Vývoj kognitivních funkcí se u lidí s mentálním postižením zastavuje již před 15. rokem a vlivem nečinnosti hrozí i úbytek těchto funkcí.

V oblasti hledání vlastní identity je, stejně jako u jiných adolescentů, důležitá vrstevnická skupina. Při zapojování se do skupiny vrstevníků bez postižení však hrozí riziko posmívání, šikanování, vyčleňování, což může vést k snížení vlastní sebeúcty. Dle výzkumů se také ukázalo, že „adolescenti s lehkou mentální retardací prožívají osamělost ve statisticky významněji vyšší míře než adolescenti bez postižení“.¹¹

⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Úvod do psychologie*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2002. s. 155. ISBN 80-246-0015-3.

¹⁰ LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. s. 50. ISBN 978-80-244-2071-4.

¹¹ LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. s. 53. ISBN 978-80-244-2071-4.

1.5.2. Mladá dospělost

Mladá dospělost bývá vymezena 20 – 35 lety a k jejím nejvýznamnějším znakům se řadí samostatnost, svoboda v rozhodování, zodpovědnost ve vztahu k druhým i za svá rozhodnutí a činy, identifikace s rolí dospělého a upřesnění pracovních i životních cílů. Z hlediska sociálního zařazení je pro člověka v tomto období důležitá pracovní realizace, která je spojena s ekonomickou nezávislostí, společenskou prospěšností i rozvojem vlastních dispozic. Důležitým znakem tohoto stádia je také osamostatnění se od rodičů, hledání životního partnera a založení vlastní rodiny.

Lidé s mentálním postižením však mají právě ve výše zmíněných znacích mladší dospělosti značné limity a potřebu vysoké míry podpory.

Práce je pro ně velmi důležitá nejen z ekonomického hlediska, ale i z hlediska rozvoje, získávání sociálních kontaktů a osamostatňování se. Vhodnou podporou může být tranzitní program a následně podporované zaměstnávání, popřípadě chráněné dílny.

Dalším důležitým bodem je otázka bydlení. Lidé s mentálním postižením, případně jejich opatrovníci, zpravidla volí mezi možnostmi bydlení s rodiči, v ústavu sociální péče nebo v chráněném bydlení, které je z hlediska samostatnosti nejlepší formou, i když samozřejmě v závislosti na stupni postižení.

Nejkomplikovanější oblastí bývá otázka partnerských, manželských a rodičovských rolí. Ač bývá získání partnera pro lidi s mentálním postižením velmi důležité, řada institucí i rodičů se k tomu staví negativně, a to především díky obavám z neplánovaného rodičovství. V institucích umožňujících partnerské soužití bývá společné bydlení podmíněno užíváním antikoncepce. Možnost rodičovství u lidí s mentálním postižením, navzdory k předpokladům nemožnosti plnění rodičovské role, patří stále k jedněm z nejpálčivějších otázek z hlediska etiky a základních lidských práv a svobod.

1.6. Integrace a inkluze

Až do nedávna bylo zvykem lidi s mentálním postižením umisťovat do ústavů sociální péče, které byly zpravidla dobře skryty před zraky „zdravé“ populace. Lidé s mentálním postižením tak strávili svůj život mimo běžný svět ostatních lidí, aniž by byli „zatěžováni“ vlastními rozhodnutími, jelikož vše bylo jasně naprogramováno režimem konkrétního zařízení.

V devadesátých letech 20. století Česká republika začala akceptovat řadu mezinárodních dohod, jako je Všeobecná charta lidských práv, Úmluva o právech dítěte, Deklarace spojených národů o právech mentálně retardovaných, Deklarace mezinárodní ligy společností pro osoby s mentálním postižením a další. „Obsah těchto dokumentů má jednoho společného jmenovatele: Nikomu nesmí být odepřeno právo na vzdělání. Vzdělání má směřovat k plnému rozvoji lidské osobnosti. Rodiče mají právo volit druh vzdělání pro své děti vzhledem k vlastnímu náboženskému a filosofickému přesvědčení.“¹²

V této době se tedy začal objevovat pojem integrace, který lze definovat jako „kvalitativně vyšší stupeň adaptace, lze jí chápat jako takové začlenění jedince do prostředí majoritní společnosti, kdy v ní dovede bez problémů žít, cítí se jí přijat a sám se s ní identifikuje“.¹³

Začalo přibývat rodičů, kteří se rozhodli ponechat dítě v domácím prostředí, namísto v ústavním, a začali usilovat o to, aby jejich děti dostaly stejnou šanci na vzdělání a pracovní uplatnění. Některé děti s mentálním postižením začaly navštěvovat místo zvláštních a speciálních škol běžné školy. Nebylo však možné zasadit děti do tohoto prostředí bez potřebné podpory. Bylo tedy třeba začít vytvářet individuální vzdělávací plány, využít služeb asistentů, kteří se budou dítěti individuálně věnovat po dobu výuky, vést ostatní děti ve třídě k respektování odlišností atd. Spolu s řešením

¹² IR A, Vladimír. *Speciální pedagogika – Psychopedie (Studijní text)*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity, 2006. s. 11.

¹³ KOCUROVÁ, Marie a kol. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2002. s. 15. ISBN 80-7082-844-7.

uvedených problémů začala probíhat i společenská osvěta, která dokazovala, že lidé s mentálním postižením jsou schopni žít v běžném prostředí.

Úspěšná integrace však probíhala způsobem, kdy byl integrovaný jedinec přijat pouze v případě, že se dokázal přizpůsobit a zvládnout to, co ostatní. Jednalo se tedy spíše asimilaci, tzn. „proces postupného splývání kulturních, sociálních, etnických skupin, v němž jedna ze skupin ztrácí své specifické rysy a přejímá rysy skupiny druhé“.¹⁴

Kritici tohoto pojetí integrace začali tedy mluvit o inkluzi (z latinského *inclusio* - zahrnutí), která měla zdůraznit, že každý člověk patří do společnosti, má mít rovná práva a příležitosti, a zároveň má být respektována jeho jedinečnost. V procesu inkluze přijímá komunita jedince nepodmíněně, využívá jeho potenciál a poskytuje jedinci potřebnou podporu. Jedinec se přizpůsobuje této komunitě jen v míře běžné pro všechny ostatní.

Inkluze je tedy především zaměřena na práci s komunitou (na rozdíl od integrace, která se zaměřuje na konkrétního jedince) a jejím předpokladem je v podstatě celospolečenská proměna, která bude respektovat rovné šance.

¹⁴ BUCHTELOVÁ, Růžena; CONFORTIOVÁ, Helena; ČERVENÁ, Vlasta a kol. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia, 2001. s. 74. ISBN 80-200-0607-9.

2. PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou při tom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“¹⁵

Jak tedy z definice vyplývá, jedná se o zaměstnání na otevřeném trhu práce. Zaměstnání má stabilní charakter, tzn., že dobrovolnická činnost nebo dohoda o provedení práce by měla být pouze fází vedoucí k uzavření stabilního pracovněprávního stavu a uživatel má obdobné pracovní podmínky jako ostatní pracovníci v daném zaměstnání.

2.1. Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v České republice

Podporované zaměstnávání vzniklo v 70. letech 20. století ve Spojených státech amerických jako služba pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti. Do Evropy se dostalo podporované zaměstnávání až v 90. letech 20. století. K největším průkopníkům zde patří skandinávské státy a to zejména Norsko, kde se podporované zaměstnávání zařadilo roku 1996 mezi standardní služby zaměstnanosti. Z dalších evropských zemí stojí z hlediska podporovaného zaměstnávání za zmínku Německo, kde podle zákona o rehabilitaci z roku 2000 musí být v každém regionu jedna organizace poskytující tuto službu.

Pro rozvoj podporovaného zaměstnávání v Evropě i ve světě je významný vliv

¹⁵ VITÁKOVÁ, Petra a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. s. 16. ISBN 80-903598-0-9.

Evropské unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment) a Světová asociace pro podporované zaměstnávání (World Association of Supported Employment).

V České republice, podobně jako v ostatních evropských zemích, je podporované zaměstnávání nerovnoměrně dostupnou službou. Tato služba je zde poskytována jen nevládními organizacemi, přičemž první agentura vznikla v Praze roku 1995 v rámci projektu občanského sdružení (dále jen o. s.) Rytmus. V roce 2000 zde byla založena Česká unie pro podporované zaměstnávání, která se zabývá strategiemi dalšího vývoje podporovaného zaměstnávání a je v ní v současnosti registrováno 41 poskytovatelů služeb podporovaného zaměstnávání ze všech krajů, kromě kraje Karlovarského.

Největší podíl uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání tvoří nezaměstnaní lidé se zdravotním postižením (mentálním, smyslovým, pohybovým), s čímž se často pojí ještě další znevýhodňující faktory, jakými jsou minimální pracovní zkušenosti, nízké vzdělání apod.

Služby podporovaného zaměstnávání jsou financovány na základě grantů nevládním organizacím, výjimečně je místně dotována fáze zácviku uchazeče z peněz úřadů práce. Rozvoj sítě agentur je financován z prostředků Evropské unie.

2.2. Proces podporovaného zaměstnávání

Proces podporovaného zaměstnávání je v ideálním případě započat projevením zájmu uživatele o podporu při získávání vhodného pracovního místa na otevřeném trhu práce a ukončen ve chvíli, kdy uživatel má vhodné pracovní uplatnění a již nepotřebuje služeb podporovaného zaměstnávání, popř. jsou zajištěny návazné služby nezbytné k udržení pracovního místa.

2.2.1. Podpora pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání

Na počátku tohoto procesu je třeba dojednat spolupráci mezi uživatelem služeb a agenturou podporovaného zaměstnávání. V této fázi jsou zjišťovány preference uživatele v oblasti pracovního uplatnění, je posuzována vhodnost využití služeb podporovaného zaměstnávání a zjišťovány úrovně dovedností uživatele, popř. možnost jejich zvýšení.

Při dojednávání podmínek je velmi důležité poskytnout zájemci informace o průběhu podporovaného zaměstnávání, o jeho nárocích a právech, o výsledku služeb či okolnostech souvisejících s pracovním uplatněním.

Tato fáze je ukončena uzavřením dohody o poskytování služeb, kde jsou tedy uvedeny cíle a jejich způsoby dosahování, práva a povinnosti a podmínky, za kterých je možné poskytování služeb ukončit. V textu dohody je důležité použít jazyk srozumitelný pro uživatele a jeho použití je zde upřednostňováno před právníckými obraty. Pokud je však vyhodnoceno, že pro zájemce služby podporovaného zaměstnávání nejsou vhodné, jsou mu poskytnuty kontakty na vhodnější služby, čímž např. může být úřad práce, personální agentura či chráněná dílna.

2.2.2. Plánování vhodného pracovního uplatnění

Proces plánování zahrnuje několik činností. V první řadě je důležité vytvořit osobní profil uživatele. Při jeho sestavování se pracovní konzultant zaměřuje na motivaci uživatele, která se samozřejmě může v průběhu procesu podporovaného zaměstnávání měnit, a jeho představy. Další součástí hodnocení jsou dovednosti a to jak obecné (např. umět se dopravit do práce, pozdravit), tak i dovednosti potřebné pro výkon zaměstnání (telefonování, jazyky apod.) Při hodnocení dovedností jsou důležité i předpoklady k získání nových dovedností, tzn. jsou hodnoceny i schopnosti. Při sestavování profilu samozřejmě hraje důležitou roli vzdělání, zkušenosti i zájmy. Nezbytnou součástí hodnocení je také orientace ve vlastních možnostech.

Informace potřebné k sestavení osobního profilu se získávají rozhovorem s uživatelem, popř. jeho rodinou, učitelem, terapeutem... Rozhovor je možné doplnit vyplněním formuláře, důležitým zdrojem informací je také pozorování uživatele. Se souhlasem uživatele je také možné využít zdravotní, sociální či pedagogické dokumentace.

Dalším bodem při plánování pracovního uplatnění jsou informace o potřebách trhu práce. Uživatel získává tyto informace vyhledáváním inzerátů v tisku, na úřadu práce, návštěvou různých pracovišť, popř. mu konzultant pomůže získat praxi či brigádu.

Porovnáním osobního profilu uživatele a potřeb trhu práce vzniká představa o vhodném pracovním uplatnění pro konkrétního uživatele, která zahrnuje druh pracovní činnosti, pracovní úvazek, pracovní dobu, typ pracovněprávního vztahu, lokalitu, mzdu či další speciální požadavky.

Někteří uživatelé mají víceméně jasnou představu o zaměstnání a potřebují spíše podporu ve vyhledání pracovního místa a jeho udržení. Řada uživatelů má však minimální pracovní zkušenost a tím způsobenou i nereálnou představu, ať již z hlediska kvalifikace, zdravotního stavu či příliš úzkého zaměření. Úkolem pracovního konzultanta však není hodnotit, zda je uživatelova představa dobrá či špatná, ale spíše umožnit mu náhled na jeho představu. Takže např. při nereálné představě může uživateli pomoci absolvovat pohovor se zaměstnavatelem, hovořit o důsledcích jeho zdravotního stavu při naplnění jeho představy, zprostředkovat mu setkání s jinými uživateli.

Posledním krokem je plánování cesty k získání vhodného pracovního uplatnění. Díky individuálnímu plánu, který by měl v co největší míře vytvářet uživatel, dochází k ujasnění situace uživatele, cíle, motivace, průběhu služby, další přirozené či jiné podpory a zároveň jsou také ujasňována omezení a rizika. Plán také slouží ke kontrole a hodnocení vytyčeného cíle. Forma individuálního plánu je uvedena v příloze č. 1.

2.2.3. Trénink dovedností potřebných k získání vhodného pracovního místa

Nácvik dovedností probíhá po celou dobu podporovaného zaměstnávání. Pracovní konzultant musí být informován, jaké dovednosti jsou nutné pro získání a udržení vhodného pracovního místa a následně jaké z nich potřebuje ještě uživatel získat.

Trénink dovedností probíhá ve formě *job klubu*, který lze definovat jako skupinovou aktivitu určenou „zájemcům, kteří chtějí získat nové zkušenosti, dovednosti a informace z oblasti získávání a udržení si zaměstnání“¹⁶. Jeho velkou výhodou je možnost výměny zkušeností, cvičení se v sociálních interakcích a získávání zpětné vazby. Jednotlivé job kluby jsou zaměřeny na témata zdroje hledání práce, odpovídání na pracovní nabídky, schůzky se zaměstnavatelem, pracovní právní normy a další důležité dovednosti.

Druhou formou tréninku jsou *individuální konzultace*, které jsou samozřejmě intenzivnější a lze je provádět i v terénu.

V obou formách nácviku může pracovní konzultant využít různých metod nácviku dovedností – volné diskuse, strukturovaného rozhovoru, přímého výkladu, hraní rolí, brainstormingu, zadávání úkolů. Zároveň je však důležité vyvarovat se školnímu způsobu výuky, kdy je aktivní pouze přednášející.

2.2.4. Vyhledávání vhodného pracovního místa

Uživatel zpravidla potřebuje pomoc s vhodným způsobem vyhledávání zaměstnání, s vhodnou pracovní příležitostí, které mohou být vytipovány z veřejných nabídek (inzerce, internetové stránky...), oslovením firem nebo potencionálních zaměstnavatelů. Agentury mívají zpravidla vlastní databázi zaměstnavatelů v regionu.

Pracovní konzultant dále pomáhá s dojednáváním schůzky se zaměstnavatelem. Při dojednávání schůzky by mělo být mj. ověřeno, zda je zaměstnavatel ochoten zaměstnat

¹⁶ *Job klub „Motivačně-vzdělávací kurz“* [online]. Brno: o. s. Agapo, 2005 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: < <http://www.agapo.cz/files/Job%20klub.pdf> >

člověka, který bude potřebovat vyšší míru podpory než ostatní zaměstnanci, zaměstnavatel by měl být také informován o podporovaném zaměstnávání, o pomoci ze strany agentury, o výhodách zaměstnávání lidí s postižením (viz kapitola 2.4.). Stručně by měl být představen také konkrétní uživatel. Před osobním setkáním konzultant uživateli pomáhá s vytvořením životopisu, s přípravou na dotazy zaměstnavatele, ale také např. s doporučením vhodného oblečení. Během pohovoru se zaměstnavatelem by pak měl konzultant pomáhat oběma stranám v komunikaci. Konzultant pak dále uživateli pomáhá při dojednávání pracovních podmínek, které by měly být rovné s ostatními zaměstnanci, při uzavření pracovní smlouvy, pomáhá uživateli porozumět smlouvě a podporuje jej v dalších náležitostech před nástupem do práce, jako je např. zajištění vhodného pracovního oděvu, vstupní lékařské vyšetření apod.

Během celého tohoto procesu by však pracovní konzultant měl vždy myslet na vhodnou míru podpory.

2.2.5. Podpora po uzavření pracovněprávního vztahu

Tato fáze je zaměřena na udržení si pracovního místa a je zakončena tím, že je uživatel schopen nadále si udržet místo i bez podpory agentury podporovaného zaměstnávání.

Během této fáze je dojednávána *podpora přímo na pracovišti* i *mimo něj*. Do podpory přímo na pracovišti je zapojen pracovní asistent (tuto roli může vykonávat i pracovní konzultant, ale zpravidla se u jednoho uživatele střídá více pracovníků agentury pro podporované zaměstnávání). Asistent pomáhá uživateli naučit se svou práci a reagovat v různých situacích, při vyskytnutí problémů bývá nápomocen jak uživateli, tak spolupracovníkům, vytipovává přirozenou podporu uživateli po ukončení pracovní asistence, posuzuje vhodný rozsah podpory, která povede k jeho maximální možné samostatnosti. Je-li podpora příliš velká, zůstává na ní uživatel příliš závislý a brání mu v rozvoji, je-li příliš malá, uživatel může být frustrován neúspěchy, dělat chyby.

Pracovní asistent by se měl snažit, co nejméně uživatele na pracovišti stigmatizovat a během podpory využívat takových způsobů podpory, které budou na daném pracovišti působit co nejpřirozeněji. Asistent by měl vždy respektovat rozhodnutí uživatele, pouze ho seznámit s možnými důsledky a jednat s ním jako s partnerem. Tímto způsobem mu umožní poučit se z vlastních chyb.

Podpora mimo pracoviště probíhá formou konzultací po pracovní době a je využívána především k nácviku dovedností, na které není během pracovní doby dostatek času, jsou zde vytvářeny individuální plány dalšího průběhu. Oba druhy podpory bývají kombinovány.

K tomu, aby si uživatel místo udržel, potřebuje zvládnout řadu pracovních i sociálních dovedností. Každý pracovní úkon má řadu dílčích kroků, které uživatel musí jednotlivě zvládnout, ale zároveň si zafixovat jejich pořadí. Pracovní asistent při jejich nácviku může využít řady metod, jako je např. slovní vedení, gesta, fyzické vedení, pomůcky. Jednotlivé metody lze také kombinovat. K dovednostem souvisejícím s prací patří i zvládnutí včasného příchodu, omluva při pracovní neschopnosti, požádání o dovolenou apod. V pracovním procesu jsou velmi důležité i již výše zmíněné sociální dovednosti, mezi které patří pozdravení, požádání o radu, reakce na dotazy spolupracovníků/zákazníků. Některé dovednosti si může uživatel nacvičovat ve volném čase i sám nebo s blízkou osobou, ve vzdělávacím zařízení, popř. může využít i jiné služby, jako je např. osobní asistence. Nedílnou součástí učení je pozitivní zpětná vazba.

2.2.6. Empowerment

V rámci tématu podporovaného zaměstnání nelze vynechat aktuální problematiku Empowermentu. Empowerment je poměrně novým pojmem, který lze do češtiny nejlépe přeložit jako „zapojení a posílení“.

Empowerment tedy lze definovat jako „zvyšování povědomí jedinců o jejich možnostech volby a poskytování jim zodpovědnosti za vlastní životy – do té míry, do jaké je to jen možné. Vnitřní rozpoznávání hodnoty lidí založené na vzájemné úctě a

oceňování... Poskytování informací lidem a možností, aby se mohli rozhodovat, samostatně zařizovat věci pro sebe, mluvit za sebe a žádat o ten typ služby, který opravdu chtějí.“¹⁷ Empowerment lze využívat v celé řadě sociálních i jiných služeb a nemusí se týkat jen lidí s postižením, ale můžeme se s ním setkat např. i v rámci pracoviště.

Empowerment je dlouhodobý proces, jelikož řada lidí cítí při přebírání iniciativy úzkost a nejistotu. Projevy nejistoty u lidí s postižením jsou tím spíše pochopitelné, vzhledem k tomu, že většina z nich byla celý dosavadní život „ochraňována“ a tím závislá na rodičích. Uživatel se tak často poprvé stává aktivním spolutvůrcem. Uživatel je veden k aktivní spolupráci během celého procesu podporovaného zaměstnávání. Může např. změnit osobu, s kterou spolupracuje, určuje si oblasti podpory, formuluje své cíle. Může být také zapojen do hodnocení služby, pracovníků či se účastnit výběrového řízení dalších pracovníků. Úskalím však bývá, že uživatel často o toto zapojení zpočátku nestojí a očekává, že za něj problém vyřeší „odborníci“. V tomto případě je třeba na něj zodpovědnost přenášet postupně.

Uživatele lze zapojit také v rámci skupiny (v podporovaném zaměstnání se může jednat o již zmíněný job klub). K zapojení se využívá přímá podpora lidí, hraní scének, sdílení zkušeností ve skupině, řešení úkolů apod.

V rámci empowermentu je důležité pracovat s rodiči a blízkými osobami. Ačkoli se snaží uživatele podporovat, mohou mít strach ze změn, nezávislosti nebo řady jiných rizik. Rodiče či jinou osobu blízkou lze tedy zapojit v rámci skupinové i individuální práce, kde jsou informováni o službě, o jejím průběhu, cílech a je zde i prostor pro řešení problematických oblastí, obav.

Existují dva nové způsoby zapojení a posílení uživatelů, které už v zahraničí fungují v řadě organizací, ale u nás jsou teprve ve fázi rozvoje.

¹⁷ ADAMČÍKOVÁ, Jana; EISNER, Petr; KAUCKÝ, Daniel. *Empowerment – možnosti zapojování a posilování lidí, uživatelů služeb agentur PZ a jiných organizací* [online]. Praha: o. s. Rytmus, 2005 [cit. 27. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/empowerment/empowerment.pdf>>

Prvním způsobem je sebeobhajování (Selfadvocacy). „Sebeobhájci jsou lidé, kteří se ve skupině i samostatně učí nebo zkoušejí vyjadřovat svoje názory. Mluví o tom, co se jim líbí, co nelíbí a co s tím jde dělat... Sebeobhajování umožňuje lidem s postižením nebo s jinými problémy poznat svá práva a dát o nich vědět jiným lidem.“¹⁸

Sebeobhájci mluví o svých problémech v rámci skupiny. Problémy jsou často důsledkem jejich postižení, nerespektování jejich práv společnostmi. V rámci skupiny hledají řešení, cvičí se v komunikačních dovednostech, ve vyjadřování svých názorů, připravují různé akce. Sebeobhájci pak mluví na veřejnosti za sebe a za lidi se stejnými nebo podobnými problémy o svých právech, problémech, a jejich řešení.

Jedna ze skupin sebeobhájců v ČR funguje v rámci o. s. OSA, jehož činnost je zaměřena právě na rozvoj lidí s mentálním postižením. V zahraničí už je sebeobhajování rozvinuto natolik, že například rakouská organizace A'tempo zajišťuje prezentace pro veřejnost či různé profesní skupiny o lidských právech, právech lidí s mentálním postižením, kde přednáší samotní sebeobhájci. Britská organizace Speaking Up založila parlament složený z lidí s mentálním postižením, kteří zastupují 1500 lidí s mentálním postižením v hrabství Cambridge a pravidelně se scházejí nad aktuálními problémy. Zasedání se účastní rovněž lidé, kteří mají danou problematickou oblast ve své kompetenci a mohou pomoci v řešení. Úspěšnost řešení problémů pomocí parlamentu je značně vysoká i díky tomu, že parlament spolupracuje s tiskem, kde se usnesení uveřejňují.

Druhým způsobem zapojení a posílení je snadné čtení (Easy to read). U snadného čtení se jedná o jakýsi způsob překladu materiálů pro lidi s postižením, které by měly být co nejjasnější a nejsrozumitelnější. V podporovaném zaměstnávání se může například jednat o individuální plány, dohody či návody na postup. Existuje samozřejmě řada pravidel, která by měla usnadnit pochopení psaných textů. Patří mezi ně například psaní krátkých jednoduchých vět, minimalizace cizích slov, abstraktních pojmů,

¹⁸ ADAMČÍKOVÁ, Jana; EISNER, Petr; KAUCKÝ, Daniel. *Empowerment – možnosti zapojování a posilování lidí, uživatelů služeb agentur PZ a jiných organizací* [online]. Praha: o. s. Rytmus, 2005 [cit. 27. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/empowerment/empowerment.pdf>>

přehledné strukturování textu, používání ilustrací apod. Tato pravidla však přesto nezajistí, že je text vždy plně srozumitelný. Možnost zapojení uživatelů tedy spočívá v tom, že mohou texty takto napsané dále „překládat“, upozorňovat na nesrozumitelné pasáže, popř. se přímo na tvorbě textů podílet. V zahraničí se lidé s postižením často stávají přímo zaměstnanci organizací, zabývajících se touto problematikou, a jejich služby jsou například využívány i pro překlady zákonů, které nemusí být vždy plně srozumitelné ani člověku s vysokoškolským vzděláním.

2.2.7. Ukončení služby podporovaného zaměstnávání

Služba podporovaného zaměstnávání je časově omezena, zpravidla na dva roky, prodloužit se může jen v odůvodněných případech o jeden rok. Podpora by měla být postupně snižována, úměrně tomu, jak se zvyšují dovednosti uživatele. Pokud se u uživatele vyskytne dovednost, kterou ani do budoucna není schopen zvládnout sám, např. cesta do práce, je třeba nahradit pracovní asistenci za osobní či zvolit jinou službu, kterou lze využívat dlouhodobě.

S ukončením podporovaného zaměstnávání by měl souhlasit uživatel, zaměstnavatel, popř. i jeho rodina či opatrovník. Dohoda o ukončení této služby má písemnou podobu. Uživatel i zaměstnavatel má i po ukončení služby nárok na konzultaci či intervenci.

2.3. Postoje zaměstnavatelů k lidem s postižením

Způsob, jak snížit nezaměstnanost lidí se znevýhodněním na trhu práce, je rozvíjet jejich pracovní dovednosti. Zároveň je však nutné vynaložit úsilí na změnu negativních postojů a předsudků vůči nim, jelikož postižení bývá tabuizováno. Jedinci s postižením bývají často na jedné straně litováni a na straně druhé vzbuzují odpor.

Předsudky vůči lidem s postižením vznikají a udržují se, protože u nás není zvykem

se, s těmito lidmi, běžně setkávat. Na obou stranách pak panuje vzájemná nedůvěra, obavy a pokračuje tendence k vytváření stereotypů.

„Sociální význam jednotlivých postižení a onemocnění není zcela generalizovaný... Za nejhorší handicap považovali zdraví jedinci mentální postižení (45% respondentů).“¹⁹

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou přijmout člověka s postižením, vyhledávají především osoby s tělesným postižením. Negativní očekávání zaměstnavatelů, týkající se pracovní úspěšnosti lidí s mentálním postižením, je ovlivněno pouhou diagnózou.

K pozitivnějším postojům zaměstnavatele zpravidla vede dřívější dobrá zkušenost se zaměstnáváním lidí s určitým druhem postižení. Čím rozsáhlejší zkušenost zaměstnavatelé mívají, tím pozitivnější postoje k lidem s postižením zaujímají, jedná se tedy častěji o větší podniky než malé firmy. Vliv má samozřejmě také četnost kontaktu s pracovníkem s postižením.

V roce 2007 byla sdružením Makropulos provedena „Analýza situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, jejímž cílem bylo „zmapovat možnosti pracovního uplatnění zdravotně postižených u vybraných subjektů a získaná data využít jako informačního zdroje pro skupinu zdravotně postižených k nalezení práce a k jejich integraci do běžného života a do společnosti.“²⁰ Z analýzy, které se zúčastnilo 515 společností, mj. vyplynulo, že z oslovených společností zaměstnává alespoň jednu osobu se zdravotním postižením 40 % firem, přičemž podíl zaměstnanců se zdravotním postižením byl rozmezí 1 – 4 % z celkového počtu zaměstnanců, kromě několika firem, které se na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením přímo specializují, ty pak zaměstnávají 60 a více procent z celkového počtu zaměstnanců.

Dotazované společnosti, které již zaměstnávají lidi se zdravotním postižením, byly také dotazovány na problémy, které v této oblasti řeší. Jednalo se především o „častější a dlouhodobější pracovní neschopnost ze zdravotních důvodů, dlouhodobé lázeňské

¹⁹ VÁGNEROVÁ, Marie; HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana; ŠTECH, Stanislav. *Psychologie handicapu*. 3. vyd. Praha: Karolínium, 2000. s. 25. ISBN 80-7184-929-4.

²⁰ *Analýza situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Sdružení Makropulos, 2007 [cit. 10. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://jpd3.makropulos.org/analyza.htm>>

pobyty a z toho plynoucí potřeba řešení pracovní zástupnosti, nízké pracovní tempo, omezené možnosti dalšího pracovního rozvoje dané zdravotním postižením, obtížnější komunikace u sluchově postižených, složitější administrativa spojená se zaměstnáváním zdravotně postižených, omezené možnosti přeřazení na jiný druh práce, nízká adaptibilita.²¹

2.4. Výhody pro zaměstnavatele lidí se znevýhodněním na trhu práce

Zaměstnavatel získává především motivovaného pracovníka, který si váží často i neatraktivního místa, přičemž má možnost využít pracovní asistence i jiných služeb podporovaného zaměstnávání. Díky zaměstnání lidí se znevýhodněním na trhu práce v pomocných pracích, může zaměstnavatel efektivněji využít kvalifikovaných zaměstnanců a tak i finančních prostředků. Zaměstnávání lidí se znevýhodněním na trhu práce je také dobrou prezentací organizace. Občanské sdružení Rytmus například každoročně vyhlašuje soutěž „Stejná šance“ oceňující zaměstnavatele, kteří dávají lidem se znevýhodněním na pracovním trhu stejnou šanci jako ostatním.

Další důvod pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením pro zaměstnavatele s více než pětadvaceti zaměstnanci vyplývá ze zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., kdy zaměstnavatel musí podle § 81 o zaměstnanosti dodržet přepočtený podíl zaměstnanců se zdravotním postižením ve výši 4 % (viz kapitola 2.5).

V souvislosti s tímto paragrafem stojí za zmínku, že „ti, kteří by měli jít příkladem některým institucím a podnikatelským subjektům, se nemusí zabývat tím, kde vzít peníze na pokuty za to, že nezaměstnávají určené procento lidí se zdravotním postižením. Jedná se například o některé státní úřady, ale také o prezidentskou kancelář či parlamentní komory. Zatímco soukromé firmy kvůli nedodržení této povinnosti

²¹ *Analýza situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Sdružení Makropulos, 2007 [cit. 10. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://jpd3.makropulos.org/analyza.htm>>

musejí sáhnout do svých finančních zdrojů, aby zaplatily pokutu, státní orgány již dopředu inkasují peníze ze státního rozpočtu právě pro zaplacení těchto sankcí.²²

Další výhodou pro zaměstnavatele může být využití státní dotace. Jedná se o příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro zaměstnance, úřad práce také může přispět na mzdu tohoto zaměstnance a může zaměstnavateli uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Zaměstnavatel vydá této osobě doklad o absolvování přípravy k práci.

Podle zákona o dani z příjmu se daňovým poplatníkům snižuje daň o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

2.5. Legislativa vztahující se k podporovanému zaměstnávání

Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb., čl. 29 zmiňuje, že „... osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“ A dále, že „... osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“²³

Zákoník práce 262/2006 Sb. obecně stanovuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro jejich zaměstnání.

Dále dle § 16 má zaměstnavatel povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

²² ŠKAMPOVÁ, Miroslava. *Znevýhodněné skupiny občanů na trhu práce se zaměřením na zdravotně postižené: bakalářská práce*. Praha: Vysoká škola veřejné správy a mezinárodních vztahů, 2007. s. 24. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Olga Poláková, Csc.

²³ *Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Parlament ČR Poslanecká sněmovna, 1992 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

§ 48 stanovuje povinnost zaměstnavatele oznámit ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce.

Třetí část (tzn. § 67–84) *zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.* se celá zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Zákon tedy mj. stanovuje povinnost zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci zaměstnat nejméně 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu pracovníků. V případě nesplnění je zaměstnavatel povinen odebrat výrobky a služby ve stanovené výši od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než

50 % osob se zdravotním postižením, nebo odvést povinnou platbu do státního rozpočtu. Zaměstnavatelé s méně než 25 zaměstnanci tuto povinnost nemají, k zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou motivováni slevou na dani a dalšími pobídkami.

V zákoně je také zakotvena zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením, úprava chráněného pracovního místa a pracovní dílny či příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením náležící zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením. Zákon se rovněž zabývá pracovní rehabilitací a rekvalifikací.

§ 4 zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání mimo jiné z důvodů zdravotního stavu; diskriminací je i obtěžování a sexuální obtěžování z důvodu zdravotního postižení.

§ 8 stanoví úřadům práce např. povinnost součinnosti, povinnost finanční podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením atd.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) ČR č. 518, kterou se provádí zákon 435/2004 Sb. upravuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace a stanovuje druhy nákladů na pracovní rehabilitaci hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady.

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění vymezuje podmínky získání invalidního důchodu. Tento zákon se provádí *vyhláškou MPSV č. 284/1995 Sb.*

V podporovaném zaměstnávání je také důležitý *občanský zákoník (zákon 40/1964 Sb.)*, který upravuje způsobilost k právním úkonům a samozřejmě také nový *zákon o*

sociálních službách (108/2006 Sb.), který mj. poprvé upravuje poskytování sociálních služeb na základě svobodné volby adresáta.

2.6. Dvojitá diskriminace

Závěrem části o podporovaném zaměstnávání je třeba zmínit problematiku vícečetného znevýhodnění na trhu práce. Faktory, znevýhodňující „zdravou“ populaci, na trhu práce (a nejen tam), jako je rasa, věk, sexuální orientace a především dnes často diskutované pohlaví, hrají samozřejmě důležitou roli i u lidí s postižením.

Diskriminaci lze definovat jako „jednání, při kterém dochází ke znevýhodnění osoby nebo skupiny osob (oproti jiné osobě nebo osobám, kterým se v situaci, která je s danou situací srovnatelná takového znevýhodňujícího zacházení nedostalo) na základě právem zakázaných důvodů a v právem předvídaných situacích.“²⁴

Boj za rovnost probíhá již několik staletí. Zpočátku šlo především o boj za ženská práva, později se také začala věnovat pozornost rasové, etnické a náboženské segregaci. V 2. polovině 20. století se úsilí o rovnost rozšířilo i na sexuální menšiny, seniory či osoby se zdravotním postižením a začaly být přijímány antidiskriminační zákony.

Snaha o rovnost nemá samozřejmě za cíl odstranění rozdílů mezi lidmi a akceptuje i fakt, že existují situace, kdy může mít věk, postižení či pohlaví zásadní význam, ale je jí třeba právě v těch situacích, kdy jsou tyto rozdíly zcela irelevantní. V České republice se o rovnosti začalo víceméně hovořit až po roce 1989 a navzdory snahám různých hnutí a organizací, zde prostor pro diskriminaci zůstává stále dost velký.

Dnes velmi často diskutovaný koncept rovných příležitostí, který „spočívá ve snaze zajistit rovné postavení mužů a žen na pracovním trhu na základě předpokladu, že všichni, ženy i muži, mají rovné právo rozvíjet své schopnosti a na základě svého uvážení se účastnit

²⁴ *Definice diskriminace* [online]. Praha: Partners Czech, 1997 [cit. 18. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>>

ekonomického, politického a sociálního života“²⁵, se samozřejmě týká i zaměstnávání lidí s postižením.

Princip rovných příležitostí tedy zahrnuje nediskriminaci při nábore zaměstnanců, v pracovní inzerci, rovné mzdy, možnost flexibilní úpravy pracovní doby, ale i identifikaci pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR u osob se zdravotním postižením (v %)²⁶

Období	Míra nezaměstnanosti v ČR celkem	Míra nezaměstnanosti osob se ZP celkem	Ženy bez ZP	Muži bez ZP	Ženy se ZP	Muži se ZP
2000	8,8	39,6	10,0	7,8	43,0	39,6
2001	8,9	42,3	10,1	7,9	42,2	42,4
2002	9,8	39,7	11,2	8,7	43,8	36,5
2003	10,3	42,2	11,8	9,2	45,2	39,7
2004	9,5	42,6	10,9	8,3	43,6	41,7
2005	8,9	44,7	10,5	7,6	45,2	44,3
2006	7,7	40,2	9,3	6,4	40,9	39,4
2007	6,0	37,1	7,4	4,9	39,9	34,7
k 30. 6. 2008	5,0	32,9	6,5	4,9	35,6	30,5

Tabulka č. 1

Jak je patrné z tabulky, míra nezaměstnanosti, jak osob bez zdravotního postižení, tak osob se zdravotním postižením, víceméně vykazuje klesající tendenci. Je však třeba brát v potaz, že v tabulce jsou uvedeni jen uchazeči evidovaní na úřadu práce a skutečný počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je tedy mnohem vyšší.

²⁵ ANDRÝSKOVÁ, Kamila; NOVÁKOVÁ, Hana. *Rovné příležitosti z pohledu osob se zdravotním postižením*. Praha: Rozvojové partnerství Pentacom, 2007. s. 6.

²⁶ Zdroj: *Situace na trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2008, [cit. 11. února 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/>

Z hlediska rovných příležitostí mužů a žen lze konstatovat, že nezaměstnanost žen je stále vyšší než nezaměstnanost mužů, což koresponduje s výsledky i v ostatních zemích Evropské unie, kde „údaje ukazují, že poměr nezaměstnaných žen s postižením je vyšší než u jejich mužského protějšku, což odráží situaci u mužů a žen bez postižení.“²⁷

Lze říci, že ač mají muži s postižením řadu problémů, týkajících se zaměstnání na otevřeném trhu práce, ženy s postižením jsou na tom ještě hůře, bez ohledu na typ postižení. Ženy mívají menší příležitost získat práci, pokud ji seženou, bývá jim nabídnut menší úvazek, často mají nižší finanční ohodnocení, zastávají nižší pozice, v horším pracovním prostředí.

²⁷ BELEZA, Maria Leonor. *Discrimination against women with disabilities*. 1st printing. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2003. s. 36. ISBN 92-871-5315-9.

3. TRANZITNÍ PROGRAM

Přechod ze školy do zaměstnání bývá obtížný téměř po každého a to nemusí být ani jeho situace komplikována nějakým typem postižení. Tranzitní program, který nyní probíhá ve většině agentur pro podporované zaměstnávání, vznikl jako prevence nezaměstnanosti absolventů škol a je určen pro studenty se znevýhodněním na trhu práce, kteří během 1 - 2 let ukončí školní docházku a chtějí si najít pracovní uplatnění v běžném zaměstnání.

Ve Spojených státech amerických, Kanadě, ale i v některých evropských zemích, je tranzitní program již včleněn do legislativy týkající se dětí se speciálními potřebami. V České republice zatím neexistuje ucelená verze tranzitního programu. Následující kapitoly tedy vycházejí především z praxe o. s. Rytmus.

Myšlenka tranzitního programu se k nám dostala se založením vzdělávacího institutu Desidera Galského v roce 1991, kde probíhaly kurzy pro poskytovatele služeb lidem s postižením, které zahrnovaly i základní myšlenky tranzitního programu.

Tranzitní program je v západních zemích pojímán různě z hlediska cílových skupin. Rovněž tak v České republice neexistuje ucelená verze tranzitního programu. Většinou je tranzitní program pojímán jako příprava na pracovní uplatnění, v rámci podporovaného zaměstnávání jako individuální praxe s asistencí. Existují však také organizace (např. o. s. Asistence při Jedličkově ústavu), zabývající se tranzitním programem, které se v rámci programu zaměřují nejen na oblast pracovního uplatnění. Tento program je pojímán jako „systém přípravy a podpory mladých lidí se zdravotním postižením v jejich přechodu ze školy do dalšího života, v oblastech dalšího studia, zaměstnání, aktivit pro volný čas, soběstačnosti v běžných denních činnostech, bydlení, mezilidských vztahů a osobního rozvoje.“²⁸

²⁸ STUPKOVÁ, Vlasta; NOVÁKOVÁ, Hana; KÖLBLOVÁ, Kristýna. *Tranzitní program – ze školy do práce*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2004. s. 4.

3.1. Principy a cíle tranzitního programu

Vzhledem ke zmíněnému problému neucelenosti Tranzitního programu v České republice jsou následující principy převzaty a volně přeloženy z Clarkovy příručky „Tranzitní program – přechod k nezávislosti“ (Transition to Independence Process).²⁹

1. Tranzitní program se zabývá individuální pomocí studentům s postižením se zaměřením na jejich budoucnost.
2. Tranzitní program přizpůsobuje své služby a podporu tak, aby byla dostupná, přiměřeně vhodná a umožňovala studentům uskutečnit jejich cíle.
3. Tranzitní program uznává a rozvíjí osobní volbu a vlastní zodpovědnost studentů.
4. V tranzitním programu je zajištěna bezpečná síť podpory týmem tranzitního programu, rodiči a dalšími zdroji přirozené podpory.
5. Tranzitní program rozvíjí kompetence studentů, podporuje je v dosahování větší soběstačnosti a sebedůvěře.
6. Tranzitní program je zaměřen na výsledek očekávaný studentem.
7. Student, jeho rodiče či další blízcí lidé jsou aktivně zapojeni do programu.

Mezi cíle tranzitního programu tedy patří spolupráce se studenty a absolventy škol v sestavování a uskutečňování plánů po skončení školy a vedení studentů k tomu, aby si uvědomili, že každý člověk má svou budoucnost ve svých vlastních rukou. Tranzitní program by měl studenty vést k co největší možné samostatnosti, zajistit služby potřebné v období přechodu a mapovat možnosti návazných služeb.

Program tedy umožňuje studentům získat pracovní dovednosti. Studenti si mohou vyzkoušet různé typy práce v běžném prostředí otevřeného trhu práce a na základě

²⁹ CLARK, Hewitt B. *Transition to Independence Process System – TIP Definition and Guidelines*. Florida: Mental Health Institute, 2006. s. 3.

zkušeností z praxe mají možnost lépe se rozhodovat pro vhodný typ práce. Díky tranzitnímu programu může student získat pracovní místo, kam nastoupí po skončení školní docházky.

3.2. Vzdělávání lidí s postižením

„Obecně platí, že nezaměstnaností jsou více ohroženi lidé ve vyšších věkových kategoriích. Tato souvislost však pro zdravotně postižené neplatí - nezaměstnaností jsou naopak nejvíce postiženi mladí lidé se zdravotním postižením a s věkem míra nezaměstnanosti spíše klesá. Tato zdánlivá abnormalita souvisí s celkovým chováním zdravotně postižených na pracovním trhu: s věkem přibývá podílů těch, kteří na hledání zaměstnání rezignují a stahují se do ekonomické neaktivity. Pro starší věkové kategorie pak není charakteristická vysoká míra nezaměstnanosti, ale spíše nízká míra zaměstnanosti.“³⁰

Právě mladým lidem s postižením, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, může v jejich uplatnění pomoci tranzitní program. Avšak tranzitní program a následné zapojení do pracovního procesu bezprostředně souvisí s dosaženým vzděláním. Obecně lze říci, že jeden z nejdůležitějších faktorů, vedoucí k uplatnění na trhu práce, je míra dosaženého vzdělání.

³⁰ ANDRÝSKOVÁ, Kamila; NOVÁKOVÁ, Hana. *Rovné příležitosti z pohledu osob se zdravotním postižením*. Praha: Rozvojové partnerství Pentacom, 2007. s. 11.

Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání (v %) ³¹

Nejvyšší dosažené vzdělání	Celkem nezaměstnaných k 30. 6. 2007	Ženy	muži	Celkem nezaměstnaných k 30. 6. 2008	ženy	muži
Základní a bez vzdělání	27,6	26,8	28,5	23,2	22,9	23,7
Střední bez maturity	6,7	9,9	4,9	5,3	8,1	3,9
Střední s maturitou	3,8	4,6	3,0	3,2	3,9	2,5
Vysokoškolské	1,8	2,0	1,7	1,6	1,8	1,5

Tabulka č. 2

Nezaměstnaností jsou přibližně sedmkrát více ohroženi lidé se základním vzděláním než ti, kteří dosáhnou alespoň středoškolského vzdělání s maturitou. Právě dosažené vzdělání zařazuje lidi s mentálním postižením do skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností.

3.2.1. Profesionální příprava lidí s mentálním postižením v ČR

Do roku 1990 bylo v České republice vzdělávání dětem se zdravotním postižením poskytováno především ve speciálních školách, které byly navíc především internátní a kde byly děti zpravidla již od mateřské školy. Jednalo se o důslednou segregaci lidí s postižením. Po roce 1990 se začalo usilovat o integraci dětí s postižením do běžných základních i středních škol. Díky integraci do běžných škol začali lidé s postižením získávat více zkušeností, dovedností i větší sebedůvěru. Integrace se stala přínosem i

³¹ Zdroj: *Situace na trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2008, [cit. 11. února 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/>

pro zdravou populaci, která se tak seznamuje s problematikou postižení a zároveň ztrácí vůči lidem s postižením předsudky.

Kromě možnosti integrace, se začala rozšiřovat i síť speciálních základních i středních škol, které by měly studentům s postižením poskytnout odbornou kvalifikaci, umožňující uplatnění se na otevřeném trhu práce.

V současnosti mají studenti s mentálním postižením po ukončení základní školy možnost pokračovat na odborných učilištích nebo praktických školách s jednoletou nebo dvouletou přípravou podle toho, jaký typ základního vzdělání absolvovali.

Absolventi základních škol praktických pokračují zpravidla ve své profesní přípravě na odborných učilištích, kde se soustředí především na praktické dovednosti nebo mají možnost absolvovat kurz k doplnění vzdělání na úrovni základní školy, díky kterému se pak mohou zúčastnit přijímacích zkoušek na všechny druhy středních škol.

Studenti, kteří ukončili školní docházku v nižším než devátém ročníku, se mohou dále vzdělávat na praktických školách. Praktické školy jsou zaměřeny na „doplnění a rozšíření všeobecného vzdělání dosaženého v průběhu plnění povinné školní docházky a osvojení vědomostí a dovedností potřebných k výkonu konkrétních jednoduchých činností v různých profesních oblastech i v každodenním životě.“³² Tento způsob profesní přípravy vychází z předpokladu, že absolventi najdou své uplatnění především na chráněných pracovištích.

Problémem všech absolventů však stále zůstává samotný přechod ze vzdělávacího procesu do pracovní praxe. „U těch, kteří vystudovali speciální školu nebo se vyučili ve speciálním učilišti, dochází při přechodu ze skleníkového prostředí k nárazu na tvrdou realitu. Ani u integrovaných žáků s postižením není vstup do zaměstnání jednoduchý: ve škole byli učitelé i spolužáci již určitým způsobem adaptováni na jejich odlišnost a nyní přicházejí do nového prostředí s novými požadavky, které se od těch školních dosti liší.“³³ A právě řešení tohoto problému je jedním ze zásadních cílů tranzitního programu.

³² ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 97. ISBN 80-7367-060-7.

³³ ČERVENKOVÁ, Anna; KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce*. 2001. s. 22.

3.3. Proces tranzitního programu

Mluvíme-li o tranzitním programu, nejedná se jen o spolupráci pracovního konzultanta se studentem, ale je třeba do něj zahrnout i pracovní asistenty a další zaměstnance agentury pro podporované zaměstnávání, speciální školu, speciálně pedagogické centrum, úřad práce, zaměstnavatele a samozřejmě i studentovu rodinu, která hraje klíčovou roli v otázce motivace a na ní navazující úspěšné spolupráce v tranzitním programu.

Proces tranzitního programu je ve své podstatě v jednotlivých krocích shodný s klasickým průběhem podporovaného zaměstnávání, který je popsán v předchozí části práce. Je však třeba brát v potaz, že je zaměřen na jinou cílovou skupinu, a proto je nezbytné zaměřit se v následujících kapitolách na odlišnosti, které jsou s tímto programem spjaté.

3.3.1. Fáze před vstupem do tranzitního programu

První fáze tranzitního programu začíná společným setkáním učitelů, rodičů a pracovníků podporovaného zaměstnávání, které je nezbytné pro poskytnutí informací o možnostech pracovního uplatnění studentů s mentálním postižením na otevřeném trhu práce, o průběhu tranzitního programu a podporovaném zaměstnání.

V případě, že se rodina rozhodne pro tento program, následují individuální konzultace pro studenty a jejich rodiče, na kterých jsou již rozebírány konkrétní požadavky a očekávání. Tato fáze je ukončena podpisem dohody o spolupráci.

3.3.2. Fáze přípravy na praxi

V druhé fázi tranzitního programu si student ujasňuje své plány. Mállokterý student má ale o svém budoucím uplatnění jasnou představu a potřebuje k vytváření představy

pomoc konzultanta. Cílem by tedy mělo být vytvoření představy o práci, která je jak v možnostech studenta, tak v možnostech trhu práce.

V této fázi, podobně v jako již popisovaném průběhu podporovaného zaměstnávání, probíhají individuální a skupinové konzultace, zaměřené na přání, zájmy, schopnosti, dovednosti studentů a jejich možné uplatnění v pracovním procesu.

Kromě individuálních konzultací a již dříve popsanych job klubů (viz kapitola 2.2.3.), je realizován tréninkový skupinový program na cvičných pracovištích. V tomto tréninkovém programu, který zpravidla trvá 1 - 2 měsíce, navštěvuje skupina 3 - 5 studentů za doprovodu konzultanta cvičná pracoviště, kde mají nejen možnost seznámit se s různými pracovními aktivitami a prostředím, ale zároveň si mohou vyzkoušet různé pracovní činnosti. Konzultant vytvoří z každého náhledu na pracovišti zápis, který slouží studentům k připomenutí jednotlivých prací. Ukázka takového zápisu se nachází v příloze č. 2.

Na základě konzultací, job klubů a tréninkového skupinového programu vytipovává pracovní konzultant se studentem a jeho rodinou potenciálního zaměstnavatele, kterého pak osloví.

3.3.3. Individuální praxe

Místo výkonu praxe je zpravidla vybráno z několika možností po společné schůzce konzultanta, studenta a potenciálního zaměstnavatele.

Tato praxe je zaměřena na získání, rozvoj a upevnění pracovních a sociálních dovedností. V průběhu celé praxe má student k dispozici pracovního asistenta.

V průběhu individuální praxe probíhají stále individuální i skupinové konzultace, které jsou určeny k nácviku dovedností potřebných k udržení si pracovního místa, k řešení pracovně-právních otázek či jiných problémů souvisejících s vykonávanou praxí, dalších sociálních služeb apod.

Pracovní konzultant by neměl být nápomocen jen studentovi, ale i zaměstnavateli a to ve vyhledávání vhodné pracovní pozice a pracovní náplně, v pomoci s úpravou

pracovního prostředí, v komunikaci a spolupráci se zaměstnavatelem i ostatními zaměstnanci.

Konzultant i nadále spolupracuje se školou, kde například pomáhá studentovi dojednat uvolňování z vyučování v průběhu praxe. Zároveň by měl být informován o jeho studijních výsledcích, jelikož v případě hrozby propadnutí studenta, je s ním spolupráce ukončena.

4. VÝZNAM TRANZITNÍHO PROGRAMU V PRAXI

4.1. Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je nalezení a popsání vlivu a přínosů tranzitního programu podporovaného zaměstnávání u lidí s mentálním postižením na jejich uplatnění na pracovním trhu z hlediska různých aspektů.

Výzkum je konkrétně zaměřen na následující oblasti ovlivňující pracovní uplatnění osob s mentálním postižením:

1. Vzdělání a pracovní zkušenosti
2. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání
3. Změna životního stylu
4. Pozitivní a negativní hlediska vykonávaného zaměstnání

4.2. Metody výzkumu

K výzkumu byla použita kvalitativní metoda sběru dat a to polostrukturovaný rozhovor s případným využitím sekundárních otázek, které rozvíjejí nebo upřesňují nově objevená témata. Otázky kladené respondentům jsou uvedeny v příloze č. 3–7.

Data byla získávána od uživatelů služby podporovaného zaměstnávání, kteří absolvovali tranzitní program i těch, kteří jej neabsolvovali. Do výzkumu byli zahrnuti rovněž studenti, kteří tímto programem právě procházejí, jejichž očekávání a čerstvě nabyté zkušenosti mohou výzkum obohatit o další aspekty a zároveň mohou přispět k dalšímu rozvoji této služby. Posledním zdrojem dat byli pracovníci agentury podporovaného zaměstnávání, kteří mohou přispět svými zkušenostmi z jiného úhlu pohledu.

Rozhovory se všemi respondenty byly nahrány na diktafon a to vždy s jejich informovaným souhlasem. Citace v následujícím textu jsou autentickými výroky účastníků výzkumu a jsou odlišeny kurzívou. U jednotlivých respondentů jsou pro rozlišení uvedena křestní jména, která však byla z důvodu zachování anonymity změněna.

4.3. Popis výzkumného souboru

Výzkumu se celkem zúčastnilo 13 osob, z nichž bylo devět uživatelů služby podporovaného zaměstnávání, tři pracovní asistentky a jedna pracovní konzultantka. Všichni respondenti byli buď uživateli služby či zaměstnanci o. s. Rytmus.

Mezi uživateli, kteří se zúčastnili výzkumu, byly čtyři ženy a pět mužů s mentálním postižením ve věkovém rozmezí 17–37 let. Úroveň mentálního postižení nebyla zjišťována, neboť z rozhovorů s pracovníky o. s. Rytmus vyplynulo, že míra postižení intelektu nemá zásadní vliv v uplatnění na otevřeném trhu práce a jak již bylo zmíněno v kapitole 1.3. není tato diagnostika důležitá pro vstup do služby.

Sedm z těchto osob bydlelo ve své primární rodině, jeden v ústavu sociální péče a jeden v chráněném bydlení.

Šest z těchto osob prošlo nebo právě procházelo tranzitním programem a tři osoby tento program neabsolvovalo. Všech devět uživatelů bylo v době rozhovoru zaměstnáno na otevřeném trhu práce a zároveň využívalo služeb podporovaného zaměstnávání poskytovaných o. s. Rytmus.

Všechny uvedené údaje o uživateli shrnuje tabulka č. 3.

Uživatel	Věk	Bydlení	Tranzitní program
Pavel	37	v ústavu sociální péče	ne
Marek	23	s rodiči	ne
Jana	28	s rodiči	ne
Dušan	25	v chráněném bydlení	ano
Jitka	30	s rodiči	ano
Marcela	22	s rodiči	ano
Kamil	17	s rodiči	ano
Barbora	24	s rodiči	ano
Jan	22	s rodiči	ano

Tabulka č. 3

4.4. Vzdělání a pracovní zkušenosti

4.4.1. Vzdělání

Stejně jako u kohokoliv jiného hraje i u lidí s mentálním postižením vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti velmi důležitou roli.

Doposud však vzdělávací instituty, ač nazývané jako odborné či praktické školy, určené především pro lidi s tímto typem postižení, neberou příliš ohledy na nabídky otevřeného trhu práce a nadále produkují řady zahradníků, košíkářů, obuvníků či výrobců keramiky. Dalším problémem těchto studijních oborů bývá, že studenti, ani při nejlepší snaze, nemohou vzhledem k svému mentálnímu postižení, motorice apod. dosáhnout úrovně potřebné pro výkon daného povolání. Vzhledem k faktu, že se uplatnění ve zmíněných oborech hledá složitě i na profesionální úrovni, které zpravidla tito absolventi nedosahují, stává se pak jejich představa o nalezení práce v oboru, kterému se vyučili, dost nereálná.

Jaká bývá připravenost studentů vstupujících do tranzitního programu na budoucí zaměstnání?

Pracovní konzultantka: „Pokud chtějí pracovat na otevřeném trhu, tak prakticky žádná. Jejich studijní obory jsou v podstatě směřovaný do chráněných dílen, ale když se podíváš na ty výrobky, jsou drahý a kromě toho, že je dělal člověk s nějakým postižením, nejsou vlastně ničím jiným zajímavý a ani moc pěkný.“

„A nechtěl jste si někdy tu práci, v které jste vyučen, zkusit nebo jste spíš neměl příležitost?“

Pavel: „Jako šlo mi to tam výborně, ale neuměl jsem do konce třeba něco zavázat, já jsem jako měl trošku problémy s manuální zručností.“

„A myslíte si, že ty činnosti, který jste se tam naučila, využijete někdy v práci?“

Barbora: „Třeba v kuchyni bych možná něco využila, ale šít, háčkovat z toho vůbec nic moc neumím. Maximálně tak trošku založit kalhoty, jenom to zastehuju a to ještě ručně.“

„A na co je zaměřená ta praktická škola?“

Kamil: „Ono je to spíš takový zopakování základky. Je to zaměřený hlavně na rodinu a na takový. Takže tam jsou předměty čeština, matika, hudebka, výtvarka, pracovky, pak je tam ta rodinná a zdravotní výchova, to se vztahuje na rodinu, na děti a novorozence a tak. Takže mi tam učitelka vykládá, jak mám kojit. Pak je tam příprava pokrmů a to ve čtvrtek máme 4 hodiny praxe, to znamená, že ráno jdeme, nakoupíme, vrátíme se a vaříme. Většinou záleží na tom, co chceme vařit my, ale taky se většinou podřídíme, na co má chuť učitelka.“

Studenti, kteří by rádi v budoucnu pracovali na otevřeném trhu práce, mají možnost rozšířit své uplatnění v rámci tranzitního programu, kde si sice často nevyzkouší svůj studijní obor v praxi, ale mohou získat zkušenosti s jiným typem činnosti či si aspoň vyzkoušet jakými způsoby lze zaměstnání shánět, jak vypadá pracovní pohovor a co vlastně mít práci znamená.

4.4.2. Pracovní zkušenosti

U lidí s mentálním postižením se zpravidla velmi liší jimi vykonávaná práce, od práce, kterou by si i v ideálním případě představovali. Tyto představy bývají ovlivněny jejich koníčky, zájmy, ale také často bývají inspirováni filmovým či seriálovým zobrazením daného povolání. Většina uživatelů si uvědomuje, že vysněné povolání je pro ně nedosažitelné, přesto je dobré brát při hledání zaměstnání nebo při vytváření představy o práci tyto idey v potaz. Při vykonávání práce, která se alespoň vzdáleně podobá vysněnému zaměstnání, bývá uživatel daleko více motivován k jejímu udržení či je ochoten se v dané oblasti dovzdělávat.

Jana: „Já jsem dokonce dělala i pečovatelskej kurz, ale to ne na škole, to jsem dělala o hodně později.“

„Ten jste pak dokončila?“

Jana: „Neudělala jsem zkoušky. Já jsem pak přemýšlela, jestli se nemám přihlásit znova, ale nevím, ono to bylo těžký, já jsem to neudělala, pak jsem si říkala, že jsem si chtěla udělat nějaký, jestli je lehčí. Já jsem původně chtěla přes úřad práce, jenomže ten byl sanitářskej, na ten jsem nešla a sehnala jsem si pečovatelskej. Protože úřad práce nabízel nějaký ty kurzy a sanitářskej jsem věděla od začátku, že je těžkej a tak jsem si myslela, že ten pečovatelskej bude lehčí, ale nebyl.“

Absolventi tranzitního programu měli zpravidla reálnější představu o práci, kterou by rádi vykonávali než ti, kteří programem neprošli. Na obor, kterému se věnovali během praxe, se většinou soustředili i při hledání další práce a oproti uživatelům bez tranzitního programu získanou práci neměli tendenci měnit.

U osob, které tranzitním programem právě procházejí, se ani v jednom případě nepodařilo nalézt uplatnění v jejich studijním oboru a navzdory spokojenosti s vykonávanou praxí, projevovali tendence více se do budoucna přiblížit jejich vysněnému zaměstnání.

Údaje, týkající se vzdělání a pracovních zkušeností respondentů, shrnuje tabulka č. 4.

Uživatel	Vzdělání	Zkušenost v oboru	Další pracovní zkušenosti	Vysněná práce
Pavel	Zvláštní odborné učiliště, obor zahradník	ne	Výrobní družstvo invalidů - zpracování PVC; výpomoc v kuchyni	práce v dopravním podniku nebo v hračkářství
Marek	Praktická škola, obor zahradník	ne	doplňování zboží, práce ve sklářské chráněné dílně	dřevorubec
Jana	Dvouletá katolická střední škola bez maturity	částečně	úklidové práce; výpomoc v kuchyni; výpomoc v mateřské školce	práce v sociálních službách
Dušan	Odborné učiliště, obor keramik	ne	v rámci tranzitního programu – práce v pekárně	žádná
Jitka	Praktická škola, obor zahradník	ano	úklidové a zahradnické práce	úklid
Marcela	Dívčí katolická střední škola	částečně	pomocná kuchařka v hotelu a v rychlém občerstvení	kuchařka
Kamil	Dvouletá praktická škola	ne	žádné	operátor
Barbora	Praktická škola – textilní učiliště	ne	zahradnictví, úklid	práce v sociálních službách – v domově důchodců
Jan	Odborného učiliště pro studenty s více vadami, obor keramik	ne	žádné	obsluha v kavárně; doplňování zboží

Tabulka č. 4

4.5. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání

4.5.1. Rozhodnutí pro otevřený trh práce

Po ukončení studia se pro lidi s mentálním postižením, v případě že se chtějí zapojit do pracovního procesu, otevírají dvě možnosti. První je zaměstnání v chráněných dílnách a druhou je otevřený trh práce. Obě možnosti mají své výhody i nevýhody a na každém zůstává, aby se sám či s dopomocí rodičů rozhodl. Daný jedinec by však měl mít o svých možnostech co nejširší povědomí, které by v ideálním případě měla zajistit škola.

Jak již bylo několikrát řečeno, člověka s mentálním postižením může pro vstup na otevřený trh práce připravit tranzitní program. Problémem však zůstává nepříliš rozsáhlá informovanost o tomto programu. Ač byla při popisu tranzitního programu několikrát zdůrazněna důležitá role školy, realita zcela neodpovídá ideálnímu průběhu tohoto programu. Jak vyplynulo z rozhovorů s pracovníky o. s. Rytmus, školy často neumožňují prezentaci tohoto programu např. v rámci třídních schůzek a ani jinak se v tomto směru příliš nezapojují do osvěty svých studentů. Agentura Rytmus v současnosti spolupracuje se čtyřmi školami zaměřenými na vzdělávání lidí s postižením a pouze jedna z nich, dle pracovníků agentury, dostatečně informuje své studenty. Právě z této školy přichází nejvíce zájemců o tranzitní program.

K rozhodnutí pro otevřený trh práce mohou vést různé důvody. Mezi nejčastější patřilo přání rodičů, možnost většího výdělků, ale i snaha zlepšit se ve svých dovednostech a pracovat v běžném prostředí.

„A proč jste se rozhodl(a) pro práci na otevřeném trhu? Nechtěl(a) jste dělat v chráněné dílně?“

Marcela: „Jednak nejsem tolik šikovná a jednak jste to rozhodli vy jako organizace, protože konzultantka furt říkala, že takovýhle věci nejsou pro mě, že je to pro mě výhodnější a že jsem schopná a tak.“

Jitka: „Jeden známej kluk to dělal, drobný práce, ale mě se klepe do toho ruka.“

Kamil: „Mě ty chráněný dílny nebavěj, já chci normální práci, a když to řeknu takhle, nechci nikoho urazit, s normálníma lidma. Pokud to jde, dostat se mezi normální lidi, do normálního podniku.“

4.5.2. Role pracovního konzultanta a pracovního asistenta

Při hodnocení práce konzultanta se všichni respondenti shodli, že zaměstnání sehnali právě díky jeho pomoci. Žádný z těchto uživatelů si nesehnal práci sám a jen jedna uživatelka měla zkušenost s tím, že již jednou v minulosti získala zaměstnání bez pomoci jiných.

Uživatelé, kteří neprošli tranzitním programem, dále oceňovali pomoc s výběrem vhodného oboru, vytyčováním cílů, vyhledáváním vzdělávacích kurzů či pomoc s administrativou. Zmíněné druhy podpory neuvedl nikdo z absolventů tranzitního programu.

Při hodnocení asistentů oceňovali uživatelé bez tranzitního programu pomoc s naučením nových činností, s vytvářením postupů, ale i upozorňování na chyby. Oproti tomu respondenti, kteří prošli tranzitním programem, spíše uváděli pomoc v komunikaci a se začleněním do kolektivu. Uživatelé procházející tranzitem zmiňovali všechny uvedené druhy podpory a navíc se ještě u nich objevovala pomoc s naučením cesty do zaměstnání.

Hodnocení uživatelů korespondovalo s výpověďmi pracovních asistentek, které se shodly, že nejčastěji pomáhají uživatelům na pracovišti v sociálním chování, s pracovními postupy, vedoucí k zefektivnění činnosti, a řešením případných nedostatků. Zároveň také zmínily, že uživatelé s tranzitním programem, potřebují méně pomoci a zpravidla negativně přijímají kritiku či rady na jiné postupy v práci.

Pracovní asistentka Magda: „Přijde mi, že lidi, kteří prošli tranzitem, nepotřebujou moc pomoc a ani jim to není příjemný, když jim nabídneš nějaký jiný postup práce, tak

to berou tak, že to taky mohli vymyslet sami, když to u těch co tranzitem neprošli, to berou tak, že je to nová práce, kterou ještě nikdy nedělali, takže jako chtěli poradit.“

„A nevnímal jste přítomnost asistenta někdy negativně?“

Marek: „Jo vnímal. Třeba, že se musím chovat slušně, ale mě už to víc nejde.“

„V čem vám pomáhá asistence na pracovišti?“

Kamil: „Asistence jo, pomáhaj, akorát konzultantka občas dělá to, že mi přijde, že mi tam docela ztrapňuje, což mi na ní vadí. Protože ona mi vytiskla takový manuály, podle kterých se dá řídit, jenomže já už to umím a ona mi nutí koukat do těch manuálů, jak to mám dělat a mě to i zdržuje od práce, ale já jí to nevysvětlím.“

Dalším, z již zmíněných, úkolů asistenta je působit na daném pracovišti co nejpřirozeněji. V případě, že zaměstnavatel a zaměstnanci nejsou dostatečně obeznámeni s rolí asistenta a s důvodem jeho přítomnosti na pracovišti, může být jeho přítomnost nepříjemná pro uživatele, jeho kolegy i samotného asistenta.

Pracovní asistentka Věra: „Stalo se mi, že ostatní zaměstnanci za mnou chodili a ptali se mě, co tam dělám. Někdy mám pocit, že si o mně myslí, že jsem si tam přišla přečíst časopis...“

Pracovní asistentka Johana: „Někdy, když práce klientům už jde, tak se kolegové chovají nepříjemně k asistentům, protože je vnímají jako nějaké kontrolory, kteří jsou tam podle nich úplně zbyteční.“

U uživatelů bez tranzitního programu se také projevovala větší závislost na asistentovi a déle jim trval proces úplného osamostatnění se na pracovišti. V těchto případech se stává, že pracovní asistent nepomáhá uživateli v samotné pracovní činnosti, ani v jiných aktivitách s prací bezprostředně spojených, ale spíše se snaží podpořit jeho sebevědomí a kompetentnost.

„A co si myslíte, že se změní, až tam asistenti nebudou?“

Marek: „Bude to špatný bez nich, si myslím. Nebudu si vědět se vším rady a vyhodí mě.“

Absolventi tranzitu se naopak častěji dožadovali snížení asistence z vlastní iniciativy a dříve vnímali přítomnost asistenta na pracovišti jako nadbytečnou, i když ne vždy zcela oprávněně. U studentů procházejících tranzitním programem tato problematika řešena nebyla, protože u nich je zpravidla asistent přítomen po celou dobu praxe.

4.6. Změna životního stylu

S nástupem do zaměstnání je vždy úzce spojena změna životního stylu. Vnímání náročnosti těchto změn bývá velmi individuální, přesto však lze vysledovat faktory, které nástup do zaměstnání mohou usnadnit.

Z výzkumu vyplynulo, že jako nejméně zatěžující vnímali změny v životním stylu po nástupu do práce uživatelé, kteří prošli tranzitním programem. U jednoho z nich se povedlo nastoupit do práce ihned po ukončení praxe a další dvě respondentky byly sice po ukončení praxe několik měsíců evidovány na úřadu práce, ale v období nezaměstnanosti se aktivně věnovaly hledání práce, doplňovaly si vzdělání v jazykových a počítačových kurzech a vypomáhaly s domácími pracemi.

Uživatelé bez tranzitního programu uváděli, že během nezaměstnanosti trávili většinu dne sledováním televize, hraním počítačových her či trávením času s přáteli. U těchto respondentů se po nástupu do pracovního procesu objevovala větší únava a s tím související větší potřeba odpočinku či pocit nedostatku volného času.

„Když máte jít ráno do práce, těšíte se?“

Pavel: „Těším, ale jsem strašně utahanej, ale chodím tady na mši svatou, protože to

musím, hodně jako odpočívám na druhý den, abych byl jako odpočínutej a připravenej na druhý den.“

Z rozhovorů s pracovníky o. s. Rytmus také vyplynulo, že při vstupu do zaměstnání mívají více obtíží uživatelé žijící v ústavní péči. Tito lidé se zpravidla obtížněji přizpůsobují novému životnímu stylu a mívají větší problémy s plněním svých povinností. Další z častých komplikací u těchto uživatelů bývá skutečnost, že nejsou vedeni k samostatnému cestování, na rozdíl od osob, které žijí s rodiči nebo v chráněném bydlení. Tato dovednost je však pro budoucí pracovní osamostatnění se nezbytná. Zmíněné problémy nejsou jen na straně samotných uživatelů, ale i na straně vedení ústavů a ochotě pracovníků, kteří se musí změnám souvisejícím s podporovaným zaměstnáním také přizpůsobovat.

Studenti procházející tranzitním programem změny související s nástupem na praxi nijak výrazně nevnímali, jelikož jsou zvyklí na pravidelný režim, na ranní vstávání i na nutnost plnit určité povinnosti.

4.7. Pozitivní a negativní hlediska vykonávaného zaměstnání

4.7.1. Přístup zaměstnavatelů a zaměstnanců

Z hlediska spokojenosti uživatelů v práci bývá velmi zásadní otázka přístupu zaměstnavatelů i ostatních zaměstnanců. Z výpovědí pracovních asistentek vyplynulo, že při dobré informovanosti se většina zaměstnavatelů i nejbližších spolupracovníků snaží osoby s mentálním postižením na pracovišti podporovat a pomáhat jim. K této snaze přispívá i fakt, že zaměstnavatelé mívají většinou před samotným nástupem do práce od lidí s mentálním menší očekávání, než jaká je následná realita. Tento někdy až nestandardně vlídný a přátelský přístup bývá nejmarkantnější v počátečních fázích spolupráce. Asistentky tento přístup hodnotily jako přehnaný v situacích, kdy je k uživatelům přistupováno jako k dětem, je používáno zdobnělin apod.

Pracovní asistentka Věra: „Občas se stane, že se k uživateli chovají jako k děcku - dneska se ti, Tomíku, moc nedaří, vid?“

Postupem času se zpravidla zaměstnavatel i zaměstnanci za pomoci pracovních asistentů naučí s člověkem s mentálním postižením správně komunikovat a poskytovat mu vhodnou míru podpory. Zároveň s tím však rostou i nároky nadřízených.

Pracovní asistentka Magda: „Nadřízený po ní chtěl i věci, který jsme se dohodli, že po ní chtít nebude, že to nebude mít ani v pracovní smlouvě, a občas se stalo, že to po ní chtěl, že si myslel, že už to zvládne, ale dalo se mu to vždycky vysvětlit, že je to třeba nebezpečný.“

„A jak na to reagoval?“

Pracovní asistentka Magda: „No jednou se mi stalo, že třeba ten kolega bouchnul, že teda tam je k ničemu, když teda nemůže pomoc, když je fojr, s tím smažením nebo co to tenkrát bylo, ale pak si to uvědomil a omluvil se za to.“

Asistentky dále hodnotily, že zaměstnavatelé i zaměstnanci se snaží více pomáhat uživatelům v průběhu tranzitního programu, na stranu druhou je však jejich přístup k výkonu a kvalitnímu provedení práce laxnější než u uživatelů, kteří jsou již v normálním zaměstnaneckém poměru.

Pracovní asistentka Johana: „Při tranzitním programu se mi často stává, že spolupracovníci mají tendenci spíše toho tranzitáka litovat a vše mu zjednodušovat a zařizovat vše místo něj. Kdežto klienta podporovaného zaměstnání berou spíš jako kolegu a jsou přísnější. Nechají se i často klientem manipulovat, než aby se bránili a snažili se s klientem komunikovat.“

V kladném přijetí do kolektivu hraje důležitou roli včasné informování o specifikách daného uživatele, o jeho schopnostech, možnostech i limitech. Zároveň je však třeba upozorňovat na fakt, že ač se jedná o člověka s postižením, nemusí mu být poskytována žádná zvláštní privilegia, kterých by mohl v budoucnu uživatel zneužívat.

V otázce případného přijetí či nepřijetí hraje samozřejmě podstatnou roli i osobnost uživatele.

Pracovní asistentka Johana: „Asi to nejvíc záleží na samotném klientovi, jak je schopný komunikace a sociálního chování a pak i záleží na asistentovi, jakou roli hraje v tom zaučování a propojování stran klienta a jeho kolegů.“

Uživatelé se, obzvláště v počátku pracovního procesu, stydí a jsou si nejistí a zpravidla mají ze svých kolegů, a především nadřízených, respekt. Postupem času se většinou snaží jak uživatelé, tak i ostatní zaměstnanci, navázat vzájemný kontakt.

„A jak se k vám chovají ostatní zaměstnanci?“

Dušan: „Jo dobře, všichni mi tam tykají, oslovují mě dokonce křestním jménem apod.“

Pracovní asistentka Magda: „... i když to není třeba verbální komunikace, tak se třeba snaží usmívat nebo nějak jinak pozitivně působit.“

Dle výpovědí asistentek, lidé procházející tranzitním programem se rychleji a snáze seznamují se svými kolegy.

Pracovní asistentka Johana: „Tranziťáci jsou velmi přátelský, až takový školský. Mám pocit, že se stále vnímají jako ti žáci a jejich nadřízení jsou jakoby jejich učitelé. Zdá se mi však, že jsou méně ostýchaví, že se lépe zapojují.“

„Jak se k vám chovají ostatní zaměstnanci?“

Kamil: „Akorát jim chvíli trvalo než si zvykli na ten můj vozejk, ale jinak s nima není problém i mi zavolaj a tak. Tam je docela dobrý kolektiv, tam se smějou každý blbině.“

Zapojení se do kolektivu může pozitivně ovlivnit předchozí pracovní zkušenost, potažmo zkušenost z tranzitního programu.

„Získala jste si na pracovišti nějaké přátele?“

Jana: „Já tu zase tak moc lidí neznám, nějaký znám, ale zatím jsem tu krátce. Tady je to

náročný protože lidi se tu hrozně moc měněj nebo vy se zkamarádíte s někým na separaci a druhý den je na kuchyni nebo dělá něco jinýho nebo prostě jsem přišla a byl tu nějaký kluk. Třeba s kým se trošku kamarádím bych řekla vám, ale to bych tak nějak nerozšiřovala, trošku, já nechci moc před holkama, ale trošku se tady kamarádím s jedním technikem, protože to je takovej dobrej pán a snažím se i tady kamarádit s nějakýma lidma. Tady třeba ta Eva je hluchoněmá, tak s tou se taky bavím, akorát že to je trošku obtížnější a i s Monikou se snažím bavit, ale tam taky, je to cizinka, tam je to taky trošku náročnější, protože každéj má trošku nějaký to postižení.“

4.7.2. Nové dovednosti

Velmi důležitou složkou zaměstnání je i získávání nových dovedností. Uživatelé nejčastěji uváděli mezi dovednostmi, které se v práci naučili, pro ně dosud neznámé pracovní činnosti a postupy, jako je systém doplňování zboží nebo práce s novým počítačovým programem. Někteří uživatelé uvedli i činnosti, které mohou využít i mimo zaměstnání a to např. krájení zeleniny, nový způsob mytí nádobí či systematictější způsob uklízení.

Práce ve spojení s nově získanými dovednostmi vede většinu lidí a tedy i uživatelů služby podporovaného zaměstnávání k pocitu větší samostatnosti. Dvěma respondentům se díky zaměstnání povedlo osamostatnit i v oblastech, které jsou pro většinu lidí bez postižení samozřejmostí. Jeden z nich absolvoval, díky nutnosti dojíždět do práce, kurz samostatného cestování. Tuto nově získanou dovednost hodnotí sám uživatel jako velmi přínosnou pro život i osobní rozvoj. Druhý z respondentů se po absolvování tranzitního programu a následného plynulého zapojení do pracovního procesu, začal zajímat i o možnost osamostatnění se v bydlení a v současnosti již několik měsíců žije v chráněném bytě.

4.7.3. Komplexní zhodnocení současné práce

Následující tabulka shrnuje informace o zaměstnání vykonávané respondenty v době provádění výzkumu.

Uživatel	Vykonávané zaměstnání	Délka zaměstnání (v měsících)	Pracovní doba	Spokojenost s prací
Pavel	pomocné práce v rychlém občerstvení	11 měsíců	2x týdně, 3 hod.	ano
Marek	doplňování zboží v supermarketu	14 měsíců	5x týdně, 3 hod.	ne
Jana	pomocné práce v rychlém občerstvení	3 měsíce	5x týdně, 4 hod.	částečně
Dušan	pomocné práce v pekárně	20 měsíců	5x týdně, 4 hod.	ano
Jitka	úklid v kanceláři	2 měsíce	1x týdně, 2 hod.	ano
Marcela	pomocná kuchařka v restauraci	7 měsíců	5x týdně, 4 hod.	ano
Kamil	administrativní práce	3 měsíce	1x týdně, 4 hod.	ano
Barbora	úklid v hotelu	1 měsíc	1x týdně, 4 hod.	ano
Jan	doplňování zboží v hypermarketu	3 měsíce	1x týdně, 4 hod.	ano

Tabulka č. 5

Z hlediska celkové spokojenosti s prací vykazovali větší kritičnosti uživatelé bez tranzitního programu. Spíše než chuť na daném pracovišti působit, se u nich projevoval pocit povinnosti vykonávat nějakou práci. Na tento postoj může navazovat nespokojenost v daném kolektivu, pocit přílišného vytížení až frustrace, který se právě u těchto respondentů projevoval. Oproti tomu všichni absolventi tranzitního programu byli se svou prací spokojeni.

„Takže byste raději zas nepracoval?“

Marek: „Třeba mi to vyjde, když mě vyhodí.“

Jako jeden z nejčastějších problémů na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců asistentky uváděly obtíže v komunikaci s člověkem s mentálním postižením. Zpravidla se jedná o problém, kdy si zaměstnavatel či zaměstnanec neuvědomuje, že je třeba volit pomalejší způsob mluvy, kratší věty, srozumitelné výrazy apod. nebo naopak má tendenci komunikovat pouze s asistentem, jako zprostředkovatelem komunikace.

„A co zaměstnavatel, jak se k vám chová?“

Jan: „No málo se s ním domluvím. Moc mu nerozumím. Třeba říkal, přivezli Rucia, nevěděl jsem co to je, musel mi říct, že jsou to vína.“

Přístup zaměstnanců může sehrát zásadní roli ve spokojenosti uživatele se svou prací. Pokud kolegové přistupují k uživateli příliš opatrovnický nebo naopak příliš kriticky, může u něj postupně docházet ke ztrátě motivace i zájmu o danou činnost.

„A co vás naopak moc nebaví?“

Pavel: „Nebaví, no ne jako že nebaví, no když tam je ta Nina, tak ta mi strašně jako bere práci a říká mi, že se loudám.“

Při hodnocení pracovního uplatnění je rovněž důležitým aspektem míra sebekritiky, která je důležitou složkou dalšího osobního rozvoje, rozšiřování i zdokonalování pracovních dovedností. Z výzkumu vyplynulo, že všichni respondenti, bez ohledu na absolvování tranzitního programu, projevovali přiměřenou míru sebekritiky.

„Myslíte si, že by šlo ještě něco zlepšit? Co vám ještě úplně tak nejde?“

Jana: „No to určitě. Třeba mi včera spadly tácy, když jsem je dávala mezi tu pokladnu. Nebo někdo potřeboval poradit a já jsem mu řekla, že mu sama nemůžu poradit, že potřebuju sehnat někoho Třeba bych mu i poradila sama, ale zas jsem si radši netroufla, protože jsem si nebyla jistá nebo jsem ani nevěděla jestli to vůbec můžu dělat, jestli k tomu mám přístup z právního toho hlediska, protože já nemám dělat to co mi není určený, aby pak zas mi někdo nevynadal, že dělám to co mi není určený.“

Z výpovědí asistentek vyplynuly i problémy genderové. Jedné uživatelce byla nabídnuta skříňka pouze v pánské šatně nebo naopak uživatel mužského pohlaví, zaměstnaný ve fit centru, byl nucen uklízet v dámských šatnách i během provozu. Jedna z výpovědí byla až na hranici obtěžování:

Pracovní asistentka Magda: „U jedné klientky byly velký problémy se sexistickými poznámkama kuchařů. Oslovovali ji třeba s takovým podtextem, třeba v tom nic nebylo, ale prostě mi to přišlo neadekvátní, když ji viděli prvně v životě, pomalu se s ní ani nepředstavili a pořvát tam na ní pusinko, zlatíčko a tak. Prostě takový narážky, chechteli se tomu.“

„Jak na to reagovala?“

Pracovní asistentka Magda: „Byla celá rudá, vždycky říkala, že je to těžký, že musí pracovat takhle v ryze mužským kolektivu, že to třeba nechtěla a tak.“

Významnou složku práce každého jedince tvoří odpovídající odměna za vykonávanou práci. V případě práce v rámci tranzitního programu se zpravidla jedná o neplacenou praxi, což bývá uvedeno i ve smlouvě mezi studentem, zaměstnavatelem a agenturou podporovaného zaměstnávání, i když samozřejmě zaměstnavatel není v případě vyplácení odměny limitován. Skutečnost, že se jedná o praxi neplacenou, hraje většinou z hlediska zaměstnavatele důležitou roli v rozhodnutí zaměstnat člověka s postižením bez jakýchkoliv pracovních zkušeností. Žádnému z respondentů, který tranzitním programem procházel nebo prošel, mzda vyplácena nebyla.

Všichni respondenti, kteří měli již běžné zaměstnání, byli se svým platem spokojeni a brali jej jako odpovídající jejich činnosti. Jako největší přínos práce byly právě nejčastěji uváděny peníze.

Jako další pracovní přínosy uváděli respondenti pocit užitečnosti, nové zkušenosti, možnost komunikace se spolupracovníky a s tím spojené navazování nových kontaktů, možnost seberealizace, pohybu či využití volného času.

4.8. Pracovní změny u respondentů po ukončení výzkumu

S odstupem tří měsíců byl zjišťován vývoj v pracovním uplatnění všech uživatelů, s kterými byl v rámci výzkumu veden rozhovor.

Z původního počtu devíti osob zaměstnaných na otevřeném trhu práce, pokračovalo ve své práci osob šest. Z uživatelů bez tranzitního programu byl Marek a Jana nezaměstnaní. V obou případech se jednalo o uživatele, kteří vykazovali nespokojenost již při provádění výzkumu (viz tabulka č. 5). Marek nadále spolupracoval s agenturou podporovaného zaměstnávání a vyhledával novou práci. Jana byla z důvodu opakovaného porušení podmínek spolupráce s agenturou z této služby vyloučena a byly jí doporučeny jiné organizace zabývající se touto problematikou. Marcela, absolventka tranzitního programu, podala v práci výpověď a přerušila spolupráci s agenturou z důvodu dlouhodobé nemoci.

Všichni uživatelé procházející tranzitním programem pokračovali v praxi za pomoci pracovních asistentů. Pracovní asistenci nadále využívala rovněž Jitka, absolventka tranzitního programu. Ostatní respondenti pokračovali ve svém zaměstnání bez pomoci asistentů a konzultací využívali příležitostně.

Z uvedených změn vyplývá, že větší úspěšnost v zaměstnání vykazovali absolventi tranzitního programu. Dušan byl dokonce vyhlášen zaměstnancem měsíce.

Při zjišťování těchto údajů se prokázalo, že agentura podporovaného zaměstnávání je v případě potřeby ochotna podpořit uživatele i po ukončení služby. V tomto případě byla spolupráce dočasně obnovena s Dušanem, kvůli přerazení na jiné pracoviště. Pracovní asistence byla také obnovena u Pavla, který si po dlouhé nepřítomnosti v práci cítil nejistý. Zároveň se však prokázalo, že tato služba není podmíněna jen mentálním postižením. Na její uživatele jsou kladeny i požadavky, nezbytné pro osamostatnění se a přebírání zodpovědnosti, které v případě neplnění mohou vést k ukončení služby.

Uvedené údaje shrnuje tabulka č. 6.

Uživatel	Pracovní změny	Spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnávání
Pavel	po dvouměsíční nemocenské požádal znovu o pracovní asistenci; momentálně pracuje samostatně	ano; pouze formou konzultací
Marek	ukončil pracovní poměr; nyní hledá práci v jiném oboru	ano
Jana	po opětovném závažném pracovním přestupku ukončen pracovní poměr dohodou	ne; vyloučena ze služby
Dušan	z důvodu snížení stavu přeřazen v rámci řetězce na jiné pracoviště; dočasně využil pracovní asistence	ne
Jitka	pokračuje ve stejném zaměstnání	ano
Marcela	podala výpověď z důvodu dlouhodobé nemoci	přerušena
Kamil	pokračuje v praxi v rámci tranzitního programu	ano
Barbora	pokračuje v praxi v rámci tranzitního programu	ano
Jan	pokračuje v praxi v rámci tranzitního programu	ano

Tabulka č. 6

4.9. Shrnutí výzkumu

Z hlediska **vzdělání a pracovních zkušeností** byl potvrzen význam tranzitního programu, který umožňuje získat praxi a tím zvýšit šanci při hledání dalšího zaměstnání po ukončení školní docházky. Šance v uplatnění na otevřeném trhu práce naopak snižuje nedostatečné vzdělání.

Při vyhledávání práce je důležité zapojit do tohoto procesu i uživatele. Prvním krokem k zapojení je zjištění jeho představy o práci. Výzkum ukázal, že představy absolventů tranzitního programu, jsou realističtější a tudíž uskutečnitelnější než představy uživatelů bez tranzitního programu. U studentů procházejících tranzitním programem byly představy o ideálním zaměstnání v podstatě z hlediska jejich postižení za určitých podmínek reálné, ale ve všech případech těmto uživatelům chyběly zkušenosti i dostatečné vzdělání.

Jako problematická oblast, z hlediska **spolupráce s agenturou podporovaného zaměstnání**, se ukázala součinnost se školskými zařízeními pro osoby s mentálním postižením. Školy často neposkytují dostatečný prostor pro informování o možnostech tranzitního programu, který by mohl jejich studentům výrazně pomoci v zapojení se do pracovního procesu.

Při rozhodování se pro otevřený trh práce hraje často důležitou roli vliv rodičů. Pro udržení motivace je však podstatná i vidina dalších výhod jako je např. možnost výdělků či práce v „normálním“ prostředí.

Pro všechny uživatele byla zásadní pomoc při vyhledávání práce. Respondenti bez tranzitního programu navíc oceňovali podporu při vytváření představy o práci či s vytyčováním dalších cílů.

Při samotném pracovním procesu vykazovali absolventi tranzitního programu větší tendenci osamostatnit se a vnímali dříve pomoc pracovního asistenta jako nadbytečnou. Zároveň však hůře přijímali kritiku, kterou vnímali jako neoprávněnou.

Tranzitní program se ukázal jako prospěšný i ve zvládnutí **změn životního stylu** po nástupu do zaměstnání. Jeho absolventi se snáze přizpůsobovali pracovním návykům,

s kterými již měli díky praxi zkušenost a pracovní proces hodnotili rovněž jako méně zatěžující. Z výzkumu také vyplynulo, že nejnáročnější je nástup do zaměstnání zpravidla pro osoby, které žijí v ústavech sociální péče, neabsolvovali tranzitní program a zároveň byli dlouhou dobu nezaměstnaní.

Jako poslední oblast výzkumu byla hodnocena **pozitivní a negativní hlediska vykonávaného zaměstnání**. Velmi důležitou úlohu při vstupu lidí s mentálním postižením do zaměstnání na otevřeném trhu práce hraje přístup zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří zpravidla mívají minimální zkušenost v setkávání se s lidmi s tímto postižením. Zpočátku tudíž bývají nejistí v komunikaci i vhodné míře podpory.

Zapojení lidí s mentálním postižením do pracovního kolektivu je víceméně vysoce individuální záležitostí. Jak však poukazovaly zkušenosti pracovníků agentury podporovaného zaměstnávání, pro lidi, kteří již získali zkušenost s navazováním těchto kontaktů již během praxe, případně předchozího zaměstnání bývá zapojení jednodušší.

Vedle navazování nových kontaktů, finanční odměny, pocitu užitečnosti či možnosti seberealizace je přínosem zapojení se do pracovního procesu i získávání nových dovedností. Kromě dovedností nezbytných k výkonu práce, bývá přínosem tranzitního programu a podporovaného zaměstnávání i získání dovedností vedoucích k dalšímu osamostatňování člověka s mentálním postižením.

Závěrem lze konstatovat, že ačkoliv má tranzitní program i svá negativa spočívající jak na straně absolventů programu, s kterými může být pro pracovní asistenty náročnější spolupráce, tak především na straně vzdělávacích institucí, které tento program příliš nepodporují, pozitiva jasně převažují. Absolvování tranzitního programu usnadňuje vstup do podporovaného zaměstnávání, zmírňuje obavy ze vstupu do zaměstnání, podporuje tendenci udržet si zaměstnání a především usnadňuje přechod ze školy do zaměstnání.

ZÁVĚR

Vzhledem k současným integračním snahám se stále více odborníků setkává s otázkou pracovního uplatnění lidí s mentálním postižením. Cílem mé práce bylo srozumitelnou formou informovat o možnosti zaměstnání osob s tímto typem postižení na otevřeném trhu práce s pomocí služby podporovaného zaměstnávání.

Práce se věnuje tématu mentálního postižení, jehož osvětlení je nezbytné pro pochopení služby zaměřené na tuto cílovou skupinu. Dále popisuje proces podporovaného zaměstnávání, jeho přednosti i nejnovější trendy, které jsou u nás zatím ve fázi zrodu.

Práce se především snaží poukázat na velmi důležitou součást pracovního procesu, spočívající v přechodu ze školy do zaměstnání. Ač tento přechod bývá náročný téměř pro každého jedince, člověku s postižením navíc ztěžují situaci, nedostatečné praktické zkušenosti i sociální dovednosti. Často mu chybí dostatečné sebevědomí, průbojnost či zkušenosti se životem v nechráněném prostředí. Hlavním cílem práce je proto snaha upozornit na program, který usnadňuje lidem s mentálním postižením úspěšně zvládnout tento přechod.

V teoretické části jsou vysvětleny principy, cíle i průběh tranzitního programu. V části výzkumné je prezentován význam programu v praxi.

Práce se ve své teoretické i výzkumné části snaží upozornit na významná rizika komplikující lidem s mentálním postižením možnost pracovního uplatnění v běžném prostředí. Jako problematická se ukazuje především vhodná profesní příprava a osvětová činnost, která by vedla majoritní společnost k reálnějšímu nazírání na lidi s mentálním postižením. Dalším potenciálním rizikem je dlouhodobá nezaměstnanost a pobyt v ústavu sociální péče.

Na základě výpovědí absolventů tranzitního programu, uživatelů podporovaného zaměstnávání a pracovníků o. s. Rytmus, poukázal výzkum na výhody programu z hlediska různých aspektů ovlivňující uplatnění na otevřeném trhu práce.

Z hlediska vzdělání a pracovních zkušeností se potvrdil přínos tranzitního programu především získáním praxe. Při hodnocení spolupráce s agenturou podporovaného

zaměstnávání se ukázala jako největší výhoda absolvování tranzitního programu vyšší sebevědomí a samostatnost uživatelů.

Absolventi tranzitního programu snáze zvládají změny v životním stylu po nástupu do práce. Snáze se přizpůsobují pracovním návykům a pracovní proces je pro ně méně zatěžující. Lidé se zkušeností z tranzitního programu se také lépe zapojují do pracovního kolektivu, který hraje zásadní úlohu v kladném přijetí zaměstnání.

Absolventi tranzitního programu mívají rovněž vyšší tendenci udržet si zaměstnání a zároveň s nimi bývají i více spokojeni zaměstnavatelé.

Výzkum prokázal, že tranzitní program pomáhá mladým lidem s postižením ukázat různé možnosti jejich budoucího pracovního uplatnění vedoucí k reálnějším představám o pracovním uplatnění. Program dále motivuje k vyvíjení aktivity, nabízí doplnění teoretických a především praktických zkušeností, učí pracovním návykům i sociálním dovednostem a zmírňuje rizikové faktory při vstupu do pracovního procesu. Tím vším tranzitní program přispívá k zvyšování sebedůvěry uživatelů, která vede k dalšímu osamostatňování lidí s mentálním postižením.

POUŽITÁ LITERATURA

ADAMČÍKOVÁ, Jana; EISNER, Petr; KAUCKÝ, Daniel. *Empowerment – možnosti zapojování a posilování lidí, uživatelů služeb agentur PZ a jiných organizací* [online]. Praha: o. s. Rytmus, 2005 [cit. 27. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.equal.rytmus.org/kolo1/dokumenty/empowerment/empowerment.pdf>>

Analýza situace v zaměstnávání osob se zdravotním postižením [online]. Praha: Sdružení Makropulos, 2007 [cit. 10. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://jpd3.makropulos.org/analyza.htm>>

ANDRÝSKOVÁ, Kamila; NOVÁKOVÁ, Hana. *Rovné příležitosti z pohledu osob se zdravotním postižením*. Praha: Rozvojové partnerství Pentacom, 2007. 16 s. ISBN neuvedeno.

BELEZA, Maria Leonor. *Discrimination against women with disabilities*. 1st printing. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2003. 70 s. ISBN 92-871-5315-9.

BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2 – Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla* [online]. 2006 [cit. 16. března 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>

BOLDIŠ, Petr. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2 – Část 2 - Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů* [online]. 2006 [cit. 16. března 2009]. Dostupné na WWW: <<http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>>

BUCHTELOVÁ, Růžena; CONFORTIOVÁ, Helena; ČERVENÁ, Vlasta a kol. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia, 2001. 834 s. ISBN 80-200-0607-9.

Cambridgeshire Parliament [online]. Cambridge (UK): Speaking Up, 2006 [cit. 28. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.speakingup.org/Parliament.html>>

CLARK, Hewitt B. *Transition to Independence Process System – TIP Definition and Guidelines*. Florida: Mental Health Institute, 2006. 14 s. ISBN neuvedeno.

ČERVENKOVÁ, Anna; KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce*. Místo vydání neuvedeno, 2001. 54 s. ISBN neuvedeno.

Definice diskriminace [online]. Praha: Partners Czech, 1997 [cit. 18. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.diskriminace.eu/index.php?rubrika=odiskriminaci&id=8>>

Formální úprava bakalářské a diplomové práce [online]. Praha: Husitská teologická fakulta, neuveden [cit. 18. března 2009]. Dostupné na WWW: <http://tarantula.ruk.cuni.cz/HTF-156-version1-dipl_prace2.pdf>

IRA, Vladimír. *Speciální pedagogika – Psychopedie (Studijní text)*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity, 2006. 20 s. ISBN neuvedeno.

Jaké jsou příčiny mentální retardace? [online]. Praha: Specializační studium výchovného poradenství PedFUK, neuvedeno [cit. 4. března 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.ssvp.wz.cz/Texty/mentalniretardace.html>>

Job klub „Motivačně-vzdělávací kurz“ [online]. Brno: o. s. Agapo, 2005 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.agapo.cz/files/Job%20klub.pdf>>

KAMP, Michael; LYNCH, Christy. *Handbook Supported Employment*. [online]. Willemstad (Netherland): World Association for Supported Employment, neuvedeno [cit. 25. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.wase.net/handbookSE.pdf>>

KOCUROVÁ, Marie a kol. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Plzeň: ZČU, 2002. 209s. ISBN 80-7082-844-7.

KOZLOVÁ, Lucie. *Metody výzkumu v sociální práci (Studijní text)*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity, 2007. s. 29. ISBN neuvedeno.

KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Rytmus. 2005. 87 s. ISBN 80-903598-1-7.

LEČBYCH, Martin. *Mentální retardace v dospívání a mladé dospělosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. 248 s. ISBN 978-80-244-2071-4.

Listina základních práv a svobod [online]. Praha: Parlament ČR Poslanecká sněmovna, 1992 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů: desátá revize. 2. vyd. Praha: Bomton agency, 2008. 860 s. ISBN 978-80-904259-0-3.

Situace na trhu práce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 11. února 2009]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/politikazamest/trh_prace/>

STUPKOVÁ, Vlasta; NOVÁKOVÁ, Hana; KÖLBLOVÁ, Kristýna. *Tranzitní program – ze školy do práce*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2004. 18 s. ISBN neuvedeno.

STUPKOVÁ, Vlasta; OUPICKÁ, Michaela; FRYŠOVÁ, Iva. *První dodatek souhrnné metodiky podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Česká unie pro podporované zaměstnávání, 2006. 136 s. ISBN 978-80-903939-0-5.

Supports Intensity Scale – Users Manual [online]. Washington (USA): American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2003 [cit. 4. března 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.siswebsite.org/galleries/default-file/DarleneSimmons_1.pdf>

ŠKAMPOVÁ, Miroslava. *Znevýhodněné skupiny občanů na trhu práce se zaměřením na zdravotně postižené: bakalářská práce*. Praha: Vysoká škola veřejné správy a mezinárodních vztahů, 2007. 47 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Olga Poláková, Csc.

ŠVARCOVÁ, Iva. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. 3. vyd. Praha: Portál, 2006. 198 s. ISBN 80-7367-060-7.

ŠVARCOVÁ, Iva. *Příprava mládeže s těžším mentálním postižením na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Tech-Market, 1996. 89 s. ISBN 80-902134-4-8.

The AAIDD Definition [online]. Washington (USA): American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2007 [cit. 17. března 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.aamr.org/Policies/faq_mental_retardation.shtml>

VÁGNEROVÁ, Marie; HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana; ŠTECH, Stanislav. *Psychologie handicapu*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 230 s. ISBN 80-7184-929-4.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-7178-802-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Úvod do psychologie*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2002. s. 210. ISBN 80-246-0015-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, staří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 522 s. ISBN 80-7178-308-0.

VITÁKOVÁ, Petra a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80-903598-0-9.

Zákon o zaměstnanosti [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>

Zákoník práce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 26. února 2008]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1>

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

Příloha č. 1: Individuální plán

Příloha č. 2: Zápis z náhledu na pracovišti

Příloha č. 3: Otázky pro uživatele, kteří neabsolvovali tranzitní program

Příloha č. 4: Otázky pro uživatele, kteří neabsolvovali tranzitní program

Příloha č. 5: Otázky pro uživatele, kteří procházejí tranzitním programem

Příloha č. 6: Otázky pro pracovní asistentky

Příloha č. 7: Otázky pro pracovní konzultantku

Příloha č. 1 – Individuální plán

Uživatel:

Pracovní konzultant:

Datum:

Kdy plán zhodnotíme:

Zúčastněné osoby:

Co se děje:

Nové události, popis současné situace

Co se stalo:

Co z minulých cílů se nám podařilo splnit

Co z minulých cílů se nám nepodařilo splnit

V čem jsem se zlepšil

Jak jsem spokojen se službou

Jak to vidí ostatní lidé (rodiče, zaměstnavatel apod.)

Co se bude dít:

Hlavní cíl:

Cíle a úkoly (termín splnění, zodpovědná osoba):

1. Práce

Cíl: vytvořit představu a popis vhodného pracovního uplatnění

Cíl: vyhledat pracovní uplatnění

Cíl: ověřit, zda je pro uživatele pracovní uplatnění vhodné (praxe před uzavřením pracovního právního vztahu)

Cíl: uzavřít pracovní právní vztah

Cíl: osamostatnění uživatele v práci (po uzavření pracovního právního vztahu)

2. Dovednosti pro vyhledávání práce

Cíl: Zjistit, jakými dovednostmi uživatel disponuje

Cíl: Využívat tyto dovednosti, rozvíjet je nebo získávat

3. Invalidní důchod – zajištění, změna, registrace a docházení na ÚP apod.

Cíl: Zajistit legislativní a jiné podmínky (ID, ZPS, registrace na ÚP)

4. Spolupráce s rodinou a jinými organizacemi

Cíl: Zajistit funkční spolupráci s rodinou a jinými organizacemi

5. Další

Podpisy zúčastněných:

Příloha č. 2 – Náhled na pracovišti

Přítomni: Kateřina H. (TP), Monika P. (TP), Zuzana P. (TP), Lukáš M. (TP), Lukáš H. (PZ)

Vedl: Tereza Eisenhammerová

Kde jsme byli: Lichtenbergovo pekařství, Uralská 8, Praha 6

Kdy jsme tam byli: 8. 11. 2007

Co všechno se v pekárně dělá:

- Příprava těsta
- Příprava náplní
- Výroba a pečení pečiva
- Ukládání pečiva do přepravek, příprava na odvoz k zákazníkům
- Mytí plechů, přepravek a přístrojů
- úklid

Co jsme viděli: Paní vedoucí Dubská nám ukázala dílnu, kde se pečivo vyrábí.

Ukazovala nám různé pekařské stroje.





Potom jsme si zkusili vyrábět pečivo z těsta na rohlíky.



Pečivo nám pak paní vedoucí Dubská upekla a vzali jsme si je domů.



Jestli se vám tahle práce líbí a chtěli byste ji jako praxi, řekněte to svému konzultantovi.

Příloha č. 3 – Otázky pro uživatele, kteří neabsolvovali tranzitní program

1. Základní informace o uživateli a jeho práci

- a) Kolik let vám je?
- b) Bydlíte s rodiči/sám/v ústavu sociální péče?

2. Vzdělání a pracovní zkušenosti uživatele

- a) Jakou školu jste studoval?
- b) Pracujete v oboru, který jste vystudoval? Popř. pracoval jste v něm někdy?
- c) Co děláte za práci?
- d) Jak dlouho již pracujete?
- e) Jak často chodíte do práce?
- f) Pracoval jste někdy předtím? Popř. kde? Jak dlouho? Proč jste skončil? Jednalo se také o podporované zaměstnávání?
- g) Jaká byla/je vaše „vysněná“ práce?

3. Hodnocení současné práce

- a) Líbí se vám v práci?
- b) Těšíte se do práce?
- c) Co vás na této práci baví? A co naopak nebaví?
- d) Co se vám v práci daří? A co vám ještě nejde?
- e) Jaký vidí přínos ve vaší práci? (Co vám práce dala? Dává?)
- f) Jste spokojen s platem?
- g) Jak se k vám chová zaměstnavatel/ostatní zaměstnanci?
- h) Získal jste na pracovišti nějaké přátele?
- i) Měl jste nějaké problémy/konflikty se spolupracovníky/zaměstnavatelem?
- j) Chtěl byste zůstat u práce, kterou děláte nebo si časem najít novou?

4. Změna životního stylu

- a) Co jste dělal, když jste nepracoval?
- b) Jaké byly největší změny, když jste nastoupil do práce?
- c) Jak dlouho jste si na chození do práce zvykal?
- d) Cítíte se teď nezávislejší/samostatnější? Popř. co by vám ještě pomohlo v dalším osamostatnění?
- e) Co nového jste se v práci naučil? Využijete to i jinde?

5. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání

- a) Proč jste se rozhodl pro zaměstnání na otevřeném trhu práce?
- b) Uvažoval jste někdy/uvažujete o chráněné dílně?
- c) Za jak dlouho jste sehnali práci? Sehnal jste ji vy nebo konzultant?
- d) V čem nejvíc pomohl konzultant?
- e) V čem vám pomáhala dříve a v čem vám pomáhá nyní asistence na pracovišti?
- f) Jak vnímáte přítomnost asistenta na pracovišti?
- g) Měl jste někdy s někým z pracovní agentury nějaký problém?
- h) Jak jste se dozvěděl o podporovaném zaměstnávání? O agentuře Rytmus?

Příloha č. 4 – Otázky pro uživatele, kteří absolvovali tranzitní program

1. Základní informace o uživateli a jeho práci

- a) Kolik let vám je?
- b) Bydlíte s rodiči/sám/v ústavu sociální péče?

2. Vzdělání a pracovní zkušenosti uživatele

- a) Jakou školu jste studoval?
- b) Pracujete v oboru, který jste vystudoval? Popř. pracoval jste v něm někdy?
- c) Co děláte za práci?
- d) Jak dlouho již pracujete?
- e) Jak často chodíte do práce?
- f) Pracoval jste někdy předtím? Popř. kde? Jak dlouho? Proč jste skončil? Bylo to také v rámci podporované zaměstnávání?
- g) Jaká byla/je vaše „vysněná“ práce?

3. Tranzitní program

- a) Jak jste se dozvěděl o tranzitním programu?
- b) Proč jste se rozhodl pro tranzitní program?
- c) Kde jste byl na praxi v rámci tranzitního programu?
- d) Za jak dlouho vám ji konzultant sehnal?
- e) Byla praxe placená?
- f) Setrval jste v dané práci i po ukončení praxe? Popř. v daném oboru?
- g) Vyhovovala vám daná praxe?
- h) Co jste se tam naučil?
- i) V čem si myslíte, že vám tranzitní program pomohl?

4. Hodnocení současné práce

- a) Líbí se vám v práci?
- b) Těšíte se do práce?

- c) Co vás na této práci baví? A co naopak nebaví?
- d) Co se vám v práci daří? A co vám ještě nejde?
- e) Jaký vidíte přínos ve vaší práci? (Co vám práce dala? Dává?)
- f) Jste spokojen s platem?
- g) Jak se k vám chová zaměstnavatel/ostatní zaměstnanci?
- h) Získal jste na pracovišti nějaké přátele?
- i) Měl jste nějaké problémy/konflikty se spolupracovníky/zaměstnavatelem?
- j) Chtěl byste zůstat u práce, kterou děláte nebo si časem najít novou?

5. Změna životního stylu

- a) Co jste dělal, když jste nepracoval?
- b) Jaké byly největší změny, když jste nastoupil do práce?
- c) Jak dlouho jste si na chození do práce zvykal?
- d) Cítíte se teď nezávislejší/samostatnější? Popř. co by vám ještě pomohlo v dalším osamostatnění?
- e) Co nového jste se v práci naučil? Využijete to i jinde?

6. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání

- a) Proč jste se rozhodl pro zaměstnání na otevřeném trhu práce?
- b) Uvažoval jste někdy/uvažujete o chráněné dílně?
- c) Za jak dlouho jste sehnali současnou práci? Sehnal jste ji vy nebo konzultant?
- d) V čem nejvíc pomohl konzultant?
- e) V čem vám pomáhala dříve a v čem vám pomáhá nyní asistence na pracovišti?
- f) Jak vnímáte přítomnost asistenta na pracovišti?
- g) Měl jste někdy s někým z pracovní agentury nějaký problém?
- h) Jak jste se dozvěděl o podporovaném zaměstnávání? O agentuře Rytmus?

Příloha č. 5 – Otázky pro uživatele, kteří procházejí tranzitním programem

1. Základní informace o uživateli a jeho práci

- a) Kolik let vám je?
- b) Bydlíte s rodiči/sám/v ústavu sociální péče?

2. Vzdělání a praxe

- a) Jakou školu studujete?
- b) Máte praxi v oboru, který studujete? Popř. chtěl byste v něm do budoucna pracovat?
- c) Co děláte za práci?
- d) Jak dlouho již pracujete?
- e) Jak často chodíte do práce?
- f) Jaká byla/je vaše „vysněná“ práce?

3. Tranzitní program

- a) Jak jste se dozvěděl o tranzitním programu?
- b) Proč jste se rozhodl pro tranzitní program?
- c) Za jak dlouho vám praxi konzultant sehnal?
- e) Je praxe placená?
- f) Chtěl byste setrvat v dané práci i po ukončení praxe? Popř. v daném oboru?
- g) Vyhovuje vám daná praxe?
- h) Co jste se tam naučil?
- i) V čem si myslíte, že vám tranzitní program pomáhá/pomůže? Co od něj očekáváte?

4. Hodnocení praxe (přínosy a problémy)

- a) Líbí se vám v práci?
- b) Těšíte se do práce?
- c) Co vás na této práci baví? A co naopak nebaví?
- d) Co se vám v práci daří? A co vám ještě nejde?

- e) Jaký vidíte přínos ve vaší práci? (Co vám práce dala? Dává?)
- f) Jak se k vám chová zaměstnavatel/ostatní zaměstnanci?
- g) Získal jste na pracovišti nějaké přátele?
- h) Měl jste nějaké problémy/konflikty se spolupracovníky/zaměstnavatelem?

5. Změna životního stylu

- a) Jaké byly největší změny, když jste nastoupil do práce?
- b) Jak dlouho jste si na chození do práce zvykal?
- c) Cítíte se teď nezávislejší/samostatnější? Popř. co by vám ještě pomohlo v dalším osamostatnění?

6. Spolupráce s agenturou pro podporované zaměstnávání

- a) Proč jste se rozhodl pro zaměstnání na otevřeném trhu práce?
- b) Uvažoval jste někdy/uvažujete o chráněné dílně?
- c) V čem nejvíc pomohl konzultant?
- d) V čem vám pomáhá asistence na pracovišti?
- e) Měl jste někdy s někým z pracovní agentury nějaký problém?
- f) Jak jste se dozvěděl o podporovaném zaměstnávání? O agentuře Rytmus?

Příloha č. 6 – Otázky pro pracovní asistentky

1. Spolupráce uživatele se zaměstnavatelem/zaměstnanci - rozdíly mezi uživateli, kteří prošli/neprošli tranzitním programem

- a) Jak zpravidla přistupují zaměstnavatelé/ostatní zaměstnanci k uživateli s mentálním postižením?
- b) Dochází postupem času k nějakým změnám v tomto přístupu?
- c) Jaká očekávání mají zaměstnavatelé od pracovníků s mentálním postižením? Nakolik bývají reálná?
- d) Jak mezi sebe přijímají ostatní zaměstnanci člověka s mentálním postižením?
- e) Co může ovlivnit případné přijetí či nepřijetí?
- f) Jaký bývá naopak vztah lidí s mentálním postižením k zaměstnavatelům a spolupracovníkům?
- g) Jaké bývají nejčastější problémy na straně spolupracovníků?
- h) Vyskytl se někdy v práci u uživatele nějaký genderový problém? (v přístupu zaměstnavatele, kolegů, v pracovních podmínkách...)
- i) Setkala jste se někdy s tzv. dvojitou diskriminací? (tzn. vícečetné znevýhodnění na trhu práce. Mentální postižení spolu s faktory znevýhodňující i „zdravou“ populaci na trhu práce, jako je rasa, věk, sexuální orientace, pohlaví...)

2. Spolupráce s asistentem - rozdíly v práci s uživatelem, který prošel/neprošel tranzitním programem

- a) S čím nejčastěji, popř. v jakých situacích, pomáháte uživateli na pracovišti?
- b) Jak vnímá uživatel přítomnost asistenta na pracovišti?
- c) Jak zaměstnavatelé/ostatní zaměstnanci vnímají přítomnost pracovního asistenta?
- d) Měl jste na pracovišti s uživatelem nějaké problémy? Jaké?

3. Přínosy tranzitního programu

Příloha č. 7 – Otázky pro pracovní konzultantku

1. Zaměstnavatelé

- a) Co vede nejčastěji zaměstnavatele k rozhodnutí vzít na praxi člověka s mentálním postižením?
- b) Jaká očekávání mají zaměstnavatelé/spolupracovníci od pracovníků s mentálním postižením?
- c) Jaká spokojenost zaměstnavatelů s pracovníky s mentálním postižením?
- d) Jak často zaměstnavatel uživateli nabídne místo i po ukončení praxe?
- e) Bývá někdy praxe placená?

2. Uživatelé

- a) Jak se nejčastěji dozvědí uživatelé o tranzitním programu?
- b) Jaká bývá připravenost studentů vstupujících do tranzitního programu na budoucí zaměstnání?
- c) Nakolik bývají reálné jejich představy o práci?
- d) Na co si lidé s mentálním postižením obtížně zvykají?
- e) Jaké faktory hrají roli v úspěšném proběhu podporovaného zaměstnávání po ukončení tranzitního programu?
- f) Jakou roli hraje míra postižení intelektu v úspěšnosti?
- g) Jaká je úspěšnost absolventů tranzitního programu v získávání zaměstnání?